



## **Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.**

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

## Informe de verificación independiente

A los accionistas de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.:

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 adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. (en adelante Allianz) que forma parte del Informe de Gestión de Allianz.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla incluida como Anexo 1 del EINF adjunto.

### Responsabilidad de los administradores de la Sociedad

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de Allianz, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. 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 la tabla incluida como Anexo 1 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 Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

### Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

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



## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y 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 de Allianz 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 de Allianz para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 en función del análisis de materialidad realizado por Allianz, y descrito en el capítulo "2. Bases para la formulación del estado de información no financiera", considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los administradores y la dirección.

## 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 2020 de Allianz correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida como Anexo 1 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.

Pablo Bueno Gavin

7 de abril de 2021

Col·legi  
de Censors Jurats  
de Comptes  
de Catalunya

PricewaterhouseCoopers  
Auditores, S.L.

2021 Núm. 20/21/05611

IMPORT COL·LEGIAL: 30,00 EUR

Informe sobre treballs diferents  
a l'auditoria de comptes



# **Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020**

+

**Estado de información no financiera  
de Allianz Compañía de Seguros y  
Reaseguros, S.A**

**1 Índice de contenidos**

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | <b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA</b>                                     | <b>5</b>  |
| <b>3</b>  | <b>INFORMACIÓN GENERAL .....</b>   | <b>9</b>  |
| 3.1       | MODELO DE NEGOCIO .....  | 9         |
| 3.2       | PRESENCIA GEOGRÁFICA .....   | 9         |
| 3.3       | OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN .....   | 10        |
| <b>4</b>  | <b>INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....</b>   | <b>13</b> |
| 4.1       | RIESGOS ASOCIADOS A LA ACTIVIDAD .....   | 13        |
| 4.2       | POLÍTICAS Y COMPROMISOS .....  | 13        |
| 4.3       | GESTIÓN AMBIENTAL .....  | 15        |
| 4.4       | ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS .....   | 17        |
| 4.5       | USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS .....   | 20        |
| 4.6       | CAMBIO CLIMÁTICO .....   | 23        |
| 4.7       | PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD .....   | 27        |
| <b>5</b>  | <b>GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL .....</b>  | <b>29</b> |
| 5.1       | POLÍTICAS .....  | 29        |
| 5.2       | EMPLEO .....   | 32        |
| 5.3       | ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO .....   | 39        |
| 5.4       | SALUD Y SEGURIDAD .....  | 42        |
| 5.5       | RELACIONES SOCIALES .....  | 45        |
| 5.6       | FORMACIÓN .....  | 48        |
| 5.7       | ACCESIBILIDAD .....  | 52        |
| 5.8       | IGUALDAD .....   | 54        |
| <b>6</b>  | <b>DERECHOS HUMANOS .....</b>  | <b>59</b> |
| 6.1       | PRINCIPALES RIESGOS ASOCIADOS A ESTA ACTIVIDAD .....   | 59        |
| 6.2       | POLÍTICAS Y COMPROMISOS .....  | 59        |
| <b>7</b>  | <b>CORRUPCIÓN Y SOBORNO .....</b>  | <b>63</b> |
| 7.1       | PRINCIPALES RIESGOS QUE AFECTAN A LA ORGANIZACIÓN EN MATERIA DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO .....                   | 63        |
| 7.2       | POLÍTICAS Y COMPROMISOS .....  | 63        |
| <b>8</b>  | <b>SOCIEDAD .....</b>  | <b>72</b> |
| 8.1       | PRINCIPALES RIESGOS .....  | 72        |
| 8.2       | POLÍTICAS Y COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE .....                                     | 72        |
| 8.3       | SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES .....  | 77        |
| 8.4       | CONSUMIDORES .....   | 78        |
| 8.5       | INFORMACIÓN FISCAL .....   | 80        |
| <b>9</b>  | <b>ANEXO 1: INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD .....</b> | <b>84</b> |
| <b>10</b> | <b>ANEXO 2: GLOSARIO DE TÉRMINOS Y CRITERIOS UTILIZADOS .....</b>  | <b>97</b> |

## Índice de tablas

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 1: Impacto ambiental de la gestión de los RAEE valores de 2019 .....                               | 18  |
| Tabla 2: Impacto Ambiental de la gestion de los RAEE valores de 2020.....                                | 19  |
| Tabla 3: Consumos de energía en Allianz para 2020 .....  | 24  |
| Tabla 4: Consumos de energía en Allianz para 2020.....   | 24  |
| Tabla 5: Emisiones de gases de efecto invernadero desglosadas por alcances.....                          | 27  |
| Tabla 6: N° empleados y empleadas por país. ....   | 32  |
| Tabla 7: Modalidades de contrato y número de despidos por sexo. ....                                     | 32  |
| Tabla 8: Modalidades de contrato y número de despidos por edad.....                                      | 33  |
| Tabla 9: Modalidades de contrato y número de despidos por categoría. ....                                | 33  |
| Tabla 10 - Promedio anual de modalidades de contratos por sexo .....                                     | 34  |
| Tabla 11 - Promedio anual de modalidades de contratos por edad.....                                      | 34  |
| Tabla 12 - Promedio anual de modalidades de contratos por categoría .....                                | 35  |
| Tabla 13: Remuneraciones medias por sexo. ....   | 35  |
| Tabla 14: Remuneraciones medias por edad. <sup>10</sup> .....  | 35  |
| Tabla 15: Remuneraciones medias por categoría. ....  | 36  |
| Tabla 16: Brecha salarial, remuneración por puesto de trabajo.....                                       | 37  |
| Tabla 17: La remuneración media de los consejeros y directiva, desagregada por sexo.<br>.....            | 37  |
| Tabla 18: N° de horas de absentismo.....   | 41  |
| Tabla 19: Principales índices de seguridad y salud. ....   | 44  |
| Tabla 20: Total de horas de formación por categoría. ....  | 51  |
| Tabla 21: Media de horas de formación por categoría.....   | 51  |
| Tabla 22: Distribución de mediadores y mediadoras por tipología.....                                     | 72  |
| Tabla 23: Beneficios obtenidos por país.....   | 82  |
| Tabla 24: Impuestos sobre beneficios pagados por país (no devengados). ....                              | 82  |
| Tabla 25: Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y<br>diversidad..... | 84  |
| Tabla 26: Glosario de términos y descripciones. ....   | 97  |
| Tabla 27: Glosario de definiciones. ....   | 102 |

## Índice de figuras

|  |    |
|--|----|
| Figura 1 - Remuneración media por tramos de edad ..... | 36 |
|--|----|

## 2 Bases para la formulación del estado de información no financiera

De conformidad con la ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. emite el presente informe de Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2020 como Entidad de interés público.

El EINF forma parte del Informe de Gestión de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., en adelante Allianz o la Entidad. Se emite por separado del Informe de Gestión y se somete a los mismos criterios de aprobación y depósito. Es de carácter público, de consulta en el sitio web de la Entidad <https://www.allianz.es/>. El proceso de elaboración ha seguido como referencia el estándar internacional *Global Reporting Initiative* (GRI). Este informe se emite de forma complementaria y exclusiva para la sociedad en España, al informe de gestión consolidado del grupo Allianz en Alemania.

El alcance de la información reportada se circunscribe exclusivamente a la actividad de la Entidad. Las políticas relativas a algunos de los asuntos mencionados en el presente documento se reportan íntegramente en el Estado de Información No Financiera del Grupo Allianz tal y como se indica en la tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018.

En 2018 se llevó a cabo una evaluación de materialidad para identificar los problemas percibidos como de mayor importancia para sus grupos de interés en el enfoque de sostenibilidad. La evaluación incluyó un enfoque centrado en los datos utilizando bases de datos para indagar las opiniones, tendencias y análisis de los grupos de interés. Adicionalmente, se han identificado aquellas cuestiones materiales requeridas por la Ley 11/2018 de Información No Financiera que no quedaban cubiertas por el estudio de materialidad, realizado por partir de un objeto y enfoque diferente.

En 2020 no se ha llevado a cabo una nueva evaluación de materialidad, sin embargo, a la luz de la pandemia de Covid-19 se han revisado los resultados con áreas internas del Grupo para resaltar su impacto en la estrategia y publicaciones de la compañía. Durante esta revisión no se han identificado nuevos temas materiales.

La compañía da respuesta a estos asuntos<sup>1</sup> en el presente documento, así como de forma adicional en los informes elaborados a nivel de Grupo por aplicarse las mismas políticas y procedimientos en muchas de las cuestiones aquí consideradas.

**Asuntos materiales de Allianz conforme a la Ley de Información No Financiera y Diversidad**

**Cuestiones Medioambientales**

- Uso sostenible de recursos
- Economía circular y prevención de residuos
- Cambio climático

**Cuestiones sociales y relativas al personal**

- Empleo
- Organización del trabajo
- Seguridad y salud
- Relaciones sociales
- Formación
- Accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes
- Igualdad

**Lucha contra la corrupción y el soborno**

- Prevención de la corrupción y el soborno y del blanqueo de capitales

**Información sobre la sociedad**

- Desarrollo sostenible
- Subcontratación y proveedores
- Consumidores
- Información fiscal

<sup>1</sup> Ver anexo 1 para más detalles sobre el cumplimiento con los requerimientos de la Ley 11/2018.

Allianz tiene establecidas sus políticas de forma alineada con el Grupo. Entre los elementos más relevantes de ese marco interno mencionados en este documento cabe destacar los siguientes:

- Código de Conducta del Grupo Allianz en España.
- Política Anticorrupción de Allianz.
- Política en materia de regalos e invitaciones Grupo Allianz España.
- Código de Allianz para la Defensa de la Competencia.
- Reglamento de la Comisión Interna sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.
- Estándar para la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Guía de uso de Patrocinios y Hospitalidad a terceros.
- Guía Donaciones.
- Procedimiento de Gobernanza y Lanzamiento de Productos.
- Procedimiento Previo Diseño Producto.
- Procedimiento Lanzamiento de Productos.
- Procedimiento Seguimiento de Producto.

El presente Estado de Información No Financiera complementa al conjunto de informes elaborados a nivel de Grupo que proporciona transparencia e información a todos los grupos de interés. Incluyen:

- El Informe Anual del Grupo Allianz, que proporciona información detallada para sus inversores sobre su gobierno corporativo, gestión y estados financieros.
- El Estado de Información No Financiera se compila de acuerdo con la Ley de Implementación de la Directiva de CSR de Alemania (Directiva de la UE 2014/95 / UE) y se centra en los indicadores clave de rendimiento (KPI) que reflejan los problemas de sostenibilidad más importantes y que utilizan para administrar su negocio.



- Informes especializados, como el Libro de Información de Recursos Humanos de Allianz, el Informe de Transparencia Tributaria de Allianz y el Informe de Transparencia de Principios para la Inversión Responsable (PRI), que profundizan en temas específicos.
- Informes de sostenibilidad publicados por varias de sus entidades operativas, que proporcionan una visión más detallada de las actividades, los logros y los desafíos de la responsabilidad corporativa local.

A

### **3 Información General**

#### **3.1 Modelo de Negocio**

La actividad principal de Allianz es ofrecer seguros de vida y seguros de no vida, así como a partir del 2020, fondos de pensiones. La estructura de la empresa se refleja por igual en todos los segmentos de negocio y regiones geográficas.

##### **3.1.1 Operaciones de seguros**

El Grupo Allianz, líder en servicios de seguros, divide sus actividades tanto para clientes minoristas como corporativos, en dos categorías:

- El segmento de negocios no vida que incluye auto, accidente, propiedad, responsabilidad general y servicios de asistencia.
- El segmento de negocios Vida / Salud que ofrece productos orientados al ahorro y la inversión, además del seguro de vida riesgo y salud, así como recién lanzados los fondos de pensiones.

En 2020 Allianz en España se encuentra en el top 3 de seguros de no vida y en el décimo primer lugar de seguros de vida.

#### **3.2 Presencia geográfica**

Con presencia en más de 70 países en los 5 continentes, el Grupo Allianz es un grupo multinacional y multicultural, organizado de forma descentralizada, donde más de 147.000 empleados y empleadas de diferente nacionalidad, idioma, religión, formación y experiencia dan servicio a más de 100 millones de clientes.

Las operaciones de Allianz en España se canalizan a través de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A, que únicamente dispone de personal en España y en 2020 ascienden a 1.948.

*J*

### 3.3 Objetivos y estrategias de la organización

“*We secure your future*”, el propósito compartido del Grupo Allianz y de Allianz España es garantizar y proteger el futuro de sus clientes.

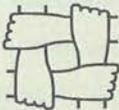
En este sentido, Allianz España busca posicionarse como uno de los proveedores de servicios financieros más confiables del mundo y líder mundial en sostenibilidad. Eso significa crear un valor económico sostenible a través de un compromiso a largo plazo con un gobierno corporativo sólido, responsabilidad social y administración ambiental.

El Grupo Allianz se muestra como una empresa confiable y financieramente sólida que acepta el negocio sostenible como un buen negocio. Por ello, por un lado, está adaptando su estrategia de negocio para entregar la *Renewal Agenda*, estrategia del Grupo en vigor a partir del año 2015. Esta estrategia está basada en los siguientes factores:

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Centralidad del cliente</b> | Hacer de la experiencia superior del cliente la máxima prioridad para todas sus acciones. Implementación del “ACM”, <i>Allianz Customer Model</i> , para la máxima experiencia del cliente y basado sobre procesos simples y escalables |
| <b>Digital por defecto</b>     | Moverse de los activos principales seleccionados para convertirse en “Digital por defecto” en todas partes  |
| <b>Excelencia técnica</b>      | Crear márgenes, innovación y crecimiento superiores a través de los mejores talentos y habilidades de vanguardia  |
| <b>Motor de crecimiento</b>    | Explotación sistemática de nuevas fuentes para un crecimiento rentable  |
| <b>Meritocracia inclusiva</b>  | Reforzar una cultura donde las personas y el rendimiento son importantes.   |



En cuanto a la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Allianz la tiene definida a partir del estudio de materialidad y los informes de identificación de necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Los tres pilares de estrategia de RSC son:

|   |   |  |
|---|---|--|
|  <p><b>Economía baja en carbono</b></p> <p>Utilizando su rol de asegurador e inversor con tal de gestionar los riesgos derivados del cambio climático y promover la economía baja en carbono. La Estrategia de Cambio Climático se encuentra en el modelo de negocio que tiene como objetivo proteger a las personas y las empresas de los riesgos derivados del impacto medioambiental.</p> |  <p><b>Inclusión social</b></p> <p>Utilizando su rol como asegurador, empleador y ciudadano corporativo comprometido para contribuir a sociedades más inclusivas. "Encouraging Future Generations" es su programa de inclusión social que promueve la inclusión de los jóvenes en todo el mundo.</p> |  <p><b>Integración de negocios</b></p> <p>Administrando los riesgos ESG materiales y aprovechando las oportunidades de ESG, al tiempo que incorpora el cumplimiento, las ventas responsables, la transparencia, así como la protección de datos y la privacidad en todas las áreas de negocio. A través de un enfoque de integración global de ESG, Allianz garantiza que los asuntos ambientales, sociales y de gobernabilidad se tengan en cuenta en el negocio de seguros e inversiones de activos propietarios.</p> |
|---|---|--|

Como consecuencia, estos tres pilares se extrapolan a los cinco roles que Allianz juega en la sociedad; ciudadano corporativo comprometido, empleador atractivo, empresa de confianza, inversor responsable y aseguradora sostenible.

En base a la Estrategia de RSC, Allianz garantiza la priorización y logro de dichos objetivos, de una manera que le convierta en uno de los negocios de seguros e inversión más responsables del mundo. A nivel español, la estrategia de RSC se enmarca en la estrategia global y se deriva en dos principales focos de actuación: la inclusión social y la protección del medioambiente.

El contexto extremadamente complejo de la Covid-19 ha acelerado una crisis estructural en muchos sectores a nivel nacional e internacional y lastrado el desempeño de los

negocios. Con eso, la evolución de la entidad puede verse afectada principalmente por los cambios estructurales necesarios que se avecinan y que pueden tener un impacto directo en el modelo de negocio de la compañía.

Durante 2020, como consecuencia de la Covid-19, el Grupo Allianz ha adaptado su funcionamiento y dado respuesta inmediata a las necesidades surgidas por las circunstancias excepcionales provocadas por un nuevo contexto para dar continuidad a su normal funcionamiento. Se estableció un grupo de trabajo de crisis para garantizar la resiliencia empresarial y se revisaron las protecciones existentes y las medidas en curso. Se puso más énfasis en proteger a las personas y garantizar que los procesos existentes continúen funcionando de forma remota de forma tan eficiente como antes.

Con todo eso, el Grupo Allianz ha convertido en una prioridad abogar por una recuperación ecológica para reconstruir mejor las sociedades después de la pandemia de Covid-19. Los gobiernos juegan un papel vital en el sustento y recuperación de las economías, la infraestructura, el empleo y los medios de vida. Las decisiones políticas y fiscales que se adopten ahora en una amplia gama de áreas de política tienen el potencial de retrasar la acción o de allanar el camino para los cambios estructurales necesarios.

Estos efectos y medidas implementadas se encuentran más detallados en el informe de Sostenibilidad del Grupo 2020 "*Collaborating for a sustainable future*", en el apartado "*02.1 Our global sustainability approach*".

## 4 Información sobre cuestiones medioambientales

### 4.1 Riesgos asociados a la actividad

No se ha detectado ningún riesgo ambiental vinculado al tipo de actividad que desarrolla Allianz, entendiendo riesgo medioambiental como toda circunstancia o factor que conlleva la posibilidad de un daño para el medio ambiente, es decir, a cualquier propiedad, condición o circunstancia que una sustancia, producto, instalación, equipo o proceso pueda ocasionar un daño directo a la cantidad o a calidad del suelo, agua, aire, ecosistemas o, indirectamente, a personas o bienes como consecuencia de los anteriores.

No obstante, la Entidad genera un impacto ambiental asociado a su rol de proveedor de seguros e inversiones. Las políticas ESG asociadas a la propia actividad de la aseguradora se encuentran reportadas en el informe Corporativo.

### 4.2 Políticas y compromisos

En referencia al compromiso de Allianz España con la gestión del impacto medioambiental, la Entidad está alineada con la estrategia de Grupo en la que se compromete a gestionar los impactos medioambientales más significativos, incluyendo la prevención de la contaminación, y a mejorar continuamente el desempeño de sus operaciones. En concreto, según lo establecido en la Guía Medioambiental del Grupo que completa los compromisos existentes del Código de Conducta de Allianz y la Estrategia contra el Cambio Climático de Allianz, busca:

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
|  <p>Evitar, reducir, reutilizar y reciclar para minimizar el riesgo medioambiental de los residuos producidos</p> |  <p>Reducir el impacto medioambiental de los viajes de trabajo</p> |  <p>Operar de la manera más eficiente posible, particularmente reduciendo el uso de papel y de agua</p> |  <p>Reducir la cantidad e intensidad de la energía utilizada para las operaciones, por ejemplo, a través de planificación energética más eficiente, construcción y operativa de los edificios</p> |
|--|---|--|--|

Adicionalmente, Allianz:

- Aplica los estándares medioambientales respectivos en las inversiones y seguros en consonancia con el Marco General de ESG (*Environmental, Social, Governance*).
- Considera los factores medioambientales en los procesos de compras y suministros. Con ello busca aumentar la concienciación de sus compromisos medioambientales entre sus proveedores al mismo tiempo que los anima a actuar de forma acorde.
- Se compromete a cumplir con la legislación medioambiental relevante.
- Provee a su personal de la educación apropiada y oportunidades de formación en los efectos medioambientales y sus actividades.
- Monitoriza regularmente el progreso y evalúa el rendimiento medioambiental en función de los objetivos y metas.
- Informa anualmente a su personal y los medios públicos acerca de sus compromisos medioambientales y el nivel de cumplimiento de los objetivos.

El despliegue de la política es monitorizado por el GEO (*Group Environmental Officer*) y apoyada por el *Board of Management* de Allianz SE.

## 4.3 Gestión ambiental

### 4.3.1 Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

En el año 2020 se continúa con el proceso de certificación que se está desarrollando por parte de Allianz para la obtención de la ISO 50001. En este caso se trata de una normativa internacional desarrollada por ISO (Organización Internacional para la Estandarización u Organización Internacional de Normalización) que tiene como objetivo mantener y mejorar un sistema de gestión de energía en una organización, cuyo propósito es el de permitirle una mejora continua de la eficiencia energética, la seguridad energética, la utilización de energía y el consumo energético con un enfoque sistemático. Este estándar apunta a permitir a las organizaciones mejorar continuamente la eficiencia, los costos relacionados con energía, y la emisión de gases de efecto invernadero.

El objetivo principal del estándar es mejorar el desempeño energético y de eficiencia energética de manera continua, y adicionalmente identificar oportunidades de reducción de utilización energética.

### 4.3.2 Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Como se ha detallado previamente, por el tipo de actividad que desarrolla la compañía no se ha detectado ningún riesgo ambiental significativo. No obstante, se han dedicado tanto recursos humanos para la realización de todos los proyectos en materia de sostenibilidad que promueve la compañía, además de otros proyectos de concienciación y preservación de la biodiversidad, como recursos económicos no sólo para la adecuación de los edificios con el objetivo de mejorar la eficiencia, control y monitorización de estos, sino también para la contratación de energía con garantía de origen renovable.

### 4.3.3 Aplicación del principio de precaución

Los roles como asegurador, inversor y administrador de activos a nivel global, permiten a Allianz la comprensión de los factores ambientales, sociales y de gobernabilidad (ESG por sus siglas en inglés) para así reducir los riesgos y capturar oportunidades en la suscripción, las reclamaciones, la gestión de inversiones y la gestión de activos. Un



enfoque basado en ESG respalda las estrategias de responsabilidad corporativa y de negocios de Allianz y garantiza el cumplimiento de los valores corporativos, demostrando responsabilidad en la toma de decisiones e interacciones con la sociedad.

Mediante el análisis de las inversiones y los proyectos del ámbito asegurador desde una perspectiva ESG, Allianz amplía su comprensión de los riesgos y aprovecha las oportunidades de negocio potenciales en beneficio de sus accionistas, sus clientes y otras partes interesadas. La integración de ESG en el seguro se lleva a cabo por todas las entidades operativas y líneas globales de Allianz, a través de las directrices y los procesos ESG de todo el grupo.

El proceso de evaluación ESG identifica transacciones potencialmente críticas en 13 áreas comerciales consideradas sensibles por Allianz. Todas las oportunidades de negocio potencialmente sensibles se seleccionan y se remiten para una evaluación detallada de ESG, si es necesario. Esto evita exclusiones generales y permite a Allianz mitigar los riesgos potenciales de ESG asociados con cada proyecto específico.

**Guías ESG desarrolladas para la evaluación de transacciones**

- Agricultura, pesca y silvicultura
- Protección de la fauna
- Energía hidroeléctrica
- Minería
- Energía Nuclear
- Petróleo y gas
- Transacciones relacionadas con la industria del sexo
- Juegos de apuestas
- Ensayos clínicos
- Pruebas en animales
- Defensa
- Derechos Humanos

#### 4.3.4 Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Por último, Allianz también cuenta con una póliza global de Responsabilidad Civil (*General Liability Insurance Policy*) con una cobertura de 50M€ con franquicia de 2.500€, que cubre los daños causados por los efectos medioambientales en el suelo, aire o agua.

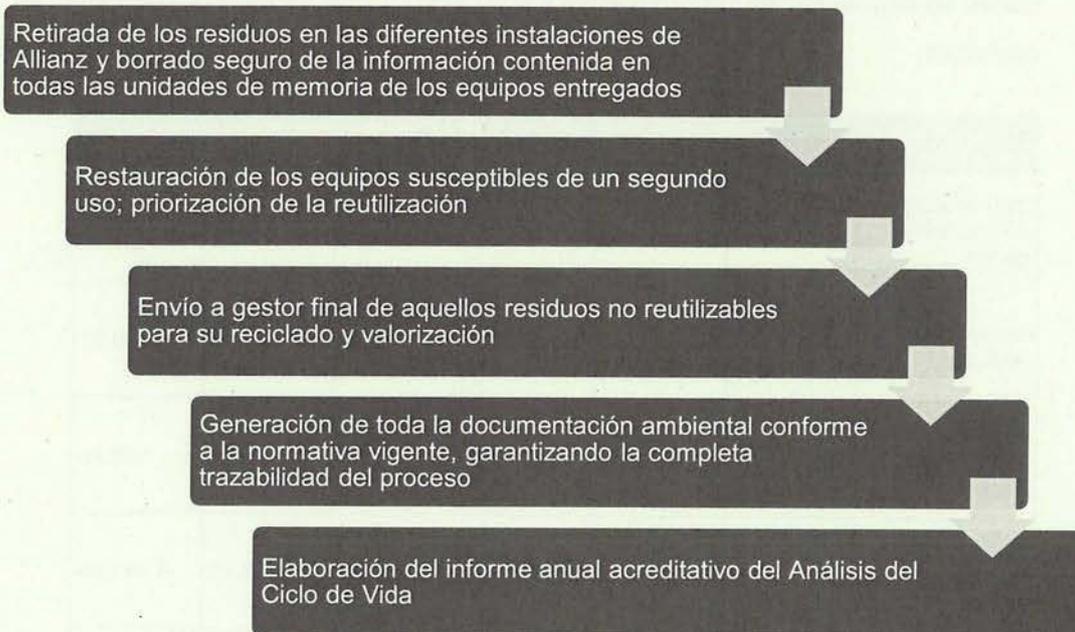
## 4.4 Economía circular y prevención y gestión de residuos

### 4.4.1 Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

Allianz, siguiendo sus compromisos medioambientales, realiza una gestión eficiente de todos los residuos generados por sus operaciones. Por su tipología de empresa, estos residuos son principalmente los relacionados con los clientes (papel, cartón, etc) y con el personal (equipos informáticos, tóner, etc). A continuación, se describen una serie de acciones relacionadas con la gestión de residuos para todos los edificios utilizados por Allianz para sus operaciones (edificios centrales, centro logístico, delegaciones comerciales y sucursales):

#### 4.4.1.1 Gestión de equipos electrónicos.

Desde hace cinco años Allianz colabora con una compañía de gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (en adelante RAEE). Las actividades realizadas por parte del proveedor en el marco de este acuerdo son las siguientes:



En 2020, los resultados del impacto ambiental de la gestión de los RAEE se resumen en la siguiente tabla:

| Categorías de impacto                   | Unidad de medida      | Impacto Ambiental (2019) | Impacto evitado (2019) | Total (2019) |
|---|-----------------------|--------------------------|------------------------|--------------|
| Agotamiento de los combustibles fósiles | kg oil eq             | 1.520,4                  | 9.372,8                | -7.852,4     |
| Toxicidad humana                        | kg 1,4-DB eq          | 1.174,2                  | 106.019,0              | -104.844,8   |
| Huella de Carbono                       | Kg CO <sub>2</sub> eq | 4.239,9                  | 35.188,1               | -30.948,2    |
| Formación de partículas                 | kg PM10 eq            | 7,6                      | 78,6                   | -71,0        |
| Agotamiento de minerales                | kg Fe eq              | 401,4                    | 28.577,4               | -28.176,1    |
| Radiaciones ionizantes                  | kg U235 eq            | 917,5                    | 10.180,2               | -9.262,7     |

**Tabla 1: Impacto ambiental de la gestión de los RAEE valores de 2019**

El proveedor responsable de la gestión de los equipos ha realizado cambios en la gestión de la información que no permite desglosar el impacto ambiental y evitado en las categorías consideradas en 2019. Por esta razón, los datos reportados en 2020 no permiten comparabilidad.

Se indica a continuación, el impacto global de las categorías consideradas por la nueva configuración de la herramienta del proveedor que serán utilizadas en futuros ejercicios.

| Categoría de impacto                  | Acrónimo | Unidades             | PC sobremesa | Pantalla LCD | Portátiles | Total (2020) |
|---------------------------------------|----------|----------------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| Potencial de calentamiento global     | GWP      | t CO <sub>2</sub> eq | -28,52       | 0,02         | -1,71      | -30,21       |
| Demanda de energía                    | CED      | GJ eq                | -1.162,95    | 0,09         | -35,39     | -1.198,26    |
| Agotamiento de los recursos minerales | MDP      | kg Cu eq             | -899,04      | 0,11         | -36,59     | -935,52      |
| Agotamiento de los recursos fósiles   | FDP      | kg oil eq            | -7.858,89    | 1,75         | -624,16    | -8.481,30    |
| Toxicidad humana                      | HTP      | kg 1,4-DCB eq        | -4.579,19    | 9,19         | -194,89    | -4.764,89    |
| Eco-toxicidad marina                  | METP     | kg 1,4-DCB eq        | 5.108,49     | 278,4        | -449,27    | 4.937,62     |

| Categoría de impacto  | Acrónimo | Unidades          | PC sobremesa | Pantalla LCD | Portátiles | Total (2020) |
|-----------------------|----------|-------------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| Consumo de agua dulce | WDP      | m <sup>3</sup> eq | -426,27      | 0,03         | -29,58     | -455,81      |

**Tabla 2: Impacto Ambiental de la gestión de los RAEE valores de 2020<sup>2</sup>**

El compromiso de Allianz con la lucha contra el cambio climático incluye reducir progresivamente el impacto medioambiental de sus operaciones. La tabla 2 ilustra el resultado de este compromiso, que se resume en un ahorro neto positivo en la totalidad de sus categorías.

#### 4.4.1.2 Gestión de residuos (Papel y cartón, porexpan y material informático residual)

- En el caso de los residuos de papel y cartón (LER 200101): Las recogidas son semanales y tratamiento final V11 Según Anexo I y II Ley 22/2011).
- Para la gestión de residuos de porexpan (LER 200139): las recogidas son puntuales a demanda y tratamiento final V12 Según Anexo I y II Ley 22/2011).
- En el caso de los residuos de material informático no peligroso (LER 160214) también se llevan a cabo recogidas puntuales a demanda y tratamiento final T62 Según Anexo I y II Ley 22/2011)

##### 4.4.1.2.1 Destrucción confidencial de documentación.

Allianz dispone de un acuerdo establecido con un proveedor que realiza la recogida, transporte y trituración de la documentación cumpliendo los requisitos de la norma UNE-EN-ISO-14001:2004 "Sistemas de gestión ambiental" que exige al proveedor demostrar una actuación ambiental correcta en el tratamiento de estos residuos, así como la UNE – EN 15713:2010 "Destrucción segura. Código de buenas prácticas"

El proveedor tiene la obligación de emitir un documento que acompañe la factura por cada recogida, donde se certifica que el tratamiento de los residuos se corresponde con

<sup>2</sup> En 2020 el proveedor de gestión de los RAEE ha categorizado los valores diferentes a 2019, por lo que no se puede presentar los evolutivos en una única tabla.

las leyes medioambientales estatales, autonómicas y europeas para su reciclado, valorización o eliminación.

Por último, Allianz autoriza al proveedor a dar a los residuos que resulten de la dirección del contenido de los envases, el destino que, de acuerdo con la legislación medioambiental vigente corresponda.

#### *4.4.1.2.2 Retirada de cartuchos de tóner (Residuos inertes de Impresión)*

En el caso de los cartuchos de tóner (LER 080318), al igual que el porexpan y los residuos de material informático no peligroso, se realizar las recogidas puntuales a demanda y Certificado anual por centro (sedes centrales) donde se establece que la empresa se hará cargo de dichos residuos para su valorización y reutilización.

## **4.5 Uso sostenible de los recursos**

### **4.5.1 Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso**

A continuación, se exponen algunas de las medidas adoptadas en Allianz para cumplir con el compromiso de reducir el uso de recursos de manera que se reduzca su impacto ambiental. En este caso, en el ámbito de la mejora de la eficiencia energética, cabe destacar las siguientes:

1. Monitorización y control de los consumos energéticos de las oficinas centrales y de la red comercial.
2. Realización de auditorías energéticas según RD56/2016 por el que se establece una periodicidad de 4 años para las mismas.
3. Actualización progresiva de los equipos de climatización por equipos con eficiencia energética certificada.
4. Sustitución progresiva de la iluminación convencional por luminarias LED
5. Estudio de viabilidad de instalaciones de placas fotovoltaicas en sedes centrales.

**6.** Implementación en el Procedimiento de Compras de la evaluación de servicios con impacto energético elevado, con el objetivo de plantear alternativas a los mismos.

Con el objetivo de mejorar el sistema de gestión energética de la Compañía, además de la certificación ISO 50001 mencionado anteriormente, se está desarrollando:

**4.5.1.1** *Digitalización (Paperless)*

En el año 2012 se inició el Proyecto *Paperless* con los objetivos de reducción del número de hojas impresas, reducción de costes y reducir del impacto negativo en el medioambiente por utilización de papel. Para ello se pretende enviar la información tanto a clientes, y agentes en forma digital en vez de por correo postal y en el lanzamiento de productos 100% digitales. Este proyecto se encuentra enmarcado en la estrategia FULL DIGITAL del Grupo.

**4.5.1.2** *Certificaciones LEED y WELL*

Las certificaciones LEED y WELL, el proceso de obtención de éstas se inició en el 2018 y están enfocadas a los dos edificios que albergan las oficinas centrales de Allianz, orientados a edificios sostenibles y al bienestar de sus ocupantes respectivamente, obteniendo mediante la implantación complementaria de estas dos certificaciones, sinergias considerables en el ámbito de la sostenibilidad.

En el año 2020 se han obtenido las certificaciones sostenibles *LEED Existing Building O+M* y *WELL* en nivel ORO en las dos sedes principales de la compañía, ubicadas en los edificios de C/ Ramírez de Arellano, 35 (Madrid) y C/ Tarragona 109 (Barcelona).

*A*



LEED (sigla de *Leadership in Energy & Environmental Design*) es un sistema de certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos (*US Green Building Council*). Esta certificación se compone de un conjunto de normas sobre la utilización de estrategias encaminadas a la sostenibilidad en edificios de todo tipo. Se basa en la incorporación de aspectos relacionados con la eficiencia energética, el uso de energías alternativas, la mejora de la calidad ambiental interior, la eficiencia del consumo de agua, el desarrollo sostenible de los espacios libres de la parcela y la selección de materiales. La certificación, de uso voluntario, tiene como objetivo avanzar en la utilización de estrategias que permitan una mejora global en el impacto medioambiental de la industria de la construcción.



WELL es un estándar que se basa en el desempeño y conjuga las mejores prácticas en diseño y construcción con intervenciones en materia de salud y bienestar basadas en pruebas concretas. Es decir, busca en el ambiente construido un vehículo para apoyar la salud, el bienestar y el confort humano. La certificación WELL es certificada por el *International Well Building Institut*. Mientras que la certificación LEED se centra en el cumplimiento de unos estándares de sostenibilidad y eficiencia energética, el *WELL Building Standard* garantiza que el espacio certificado trabaja por la salud y bienestar de los ocupantes. Estas dos certificaciones son perfectamente complementarias y al implementarse en el mismo proyecto, el rendimiento del edificio es optimizado en beneficio del medio ambiente y de la salud de los ocupantes.

**4.5.2 Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores:**

Desde hace una década se elaboran y monitorizan los indicadores medioambientales para las categorías de Residuos, Agua, Energía y Papel.

Se presentan a continuación los valores de los principales indicadores monitorizados por Allianz España:

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Generación de residuos</b> | <p>En el año 2020 se generaron 67 kg por empleado para Allianz Seguros en España, frente a los 100 kg del año anterior.</p> <p>El 71,30 % de los residuos son reciclados, mientras que ese porcentaje se situaba en el 67% en 2019.</p>  |
| <b>Consumo de Agua</b>        | <p>En el año 2020 se consumieron 2.452 litros de agua por empleado de Allianz Seguros en España, mientras que en 2019 esta cifra se situaba en 6.879 litros. Toda el agua consumida proviene de red por lo que no existen limitaciones locales en el suministro. La cantidad total de agua consumida en 2020 fue 4.775 m<sup>3</sup>, frente al consumo de 2019 de 14.562 m<sup>3</sup>.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Consumo y emisiones de CO<sub>2</sub>: Energía</b></p> | <p>En el año 2020 se consumieron por empleado 8.249 MJ o su equivalente de 92 kg de CO<sub>2</sub> por cada empleado de Allianz Seguros en España. Para el año anterior, el consumo fue de 11.307 MJ, equivalentes a 653 kg de CO<sub>2</sub>.</p> <p>Con estos valores de consumo energético se ha conseguido superar el objetivo de reducción en esta categoría para el Grupo ALLIANZ en España del 18% para el año 2020.</p> |
|--|---|

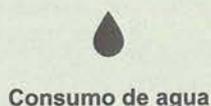
## 4.6 Cambio climático

### 4.6.1 Medidas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo

Las principales medidas para reducir las emisiones que afectan al medio ambiente, se basan en la aplicación de las políticas ambientales anteriormente descritas, y en particular, de los objetivos marcados por el Grupo Allianz en el informe de indicadores medioambientales:

|   |  |
|---|--|
|  <p><b>Consumo de energía y sus correspondientes emisiones de CO<sub>2</sub></b></p> | <p>El objetivo de reducción del grupo Allianz en esta categoría era del 30% para el año 2020 respecto el 2010 y del 18% para Allianz España. Tras haber logrado el objetivo, se renueva para 2025 con un nuevo objetivo de reducción de 1,2% respecto a 2019.</p>              |
|  <p><b>Emisiones de gases de efecto invernadero (GHG)</b></p>                        | <p>Allianz España se fija para 2025 el objetivo de reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero en un 10% tomando como referencia los valores de 2019.</p>   |
|  <p><b>Emisiones GHG por viaje</b></p>   | <p>El objetivo de reducción de emisiones de Allianz España debido a viajes se fija en 20,2% para 2025 respecto a los valores de 2019.</p>  |
|  <p><b>Consumo de Papel</b></p>  | <p>El objetivo de reducción tanto del Grupo Allianz como de Allianz España en esta categoría era del 40% para el año 2020 respecto el 2010. En 2020, se han renovado los objetivos de cara a 2025 para Allianz España, fijándose en un 20,2% de reducción respecto a 2019.</p> |

A



El objetivo de reducción para 2025 del consumo de agua para Allianz España es de 1,2% respecto a 2019.

#### 4.6.1.1 Iniciativas y asociaciones ambientales

En el año 2018 el grupo Allianz firmó el acuerdo RE100 donde se comprometía a proveerse únicamente de energía 100% renovable para las operaciones a nivel Global para el año 2023.

Por este motivo, en el año 2020, Allianz España ha finalizado el cambio a energía 100% renovable, pasando a contar con todos los suministros eléctricos a nivel operaciones certificados con garantía de origen.

| Origen            | 2020      |                       |                         | 2019      |                       |                         |
|-------------------|-----------|-----------------------|-------------------------|-----------|-----------------------|-------------------------|
|                   | kWh Total | kWh Energía renovable | % kWh Energía renovable | kWh Total | kWh Energía renovable | % kWh Energía renovable |
| Energía eléctrica | 3.769.147 | 3.769.147             | 100,00%                 | 5.341.973 | 1.866.993             | 34,95%                  |

**Tabla 3: Consumos de energía eléctrica en Allianz para 2020**

| Origen | 2020      | 2019      |
|--------|-----------|-----------|
|        | kWh Total | kWh Total |
| Gas    | 692.304   | 1.307.049 |

**Tabla 4: Consumos de gas en Allianz para 2020.**

En 2020, la reducción del consumo de gas se debe en su mayor parte al teletrabajo impuesto por las condiciones de la Covid-19.

Así mismo, en el año 2018 Allianz se unió a la iniciativa "Science Based Target" (SBTi) comprometiéndose a establecer objetivos medioambientales a largo plazo para sus operaciones y sus inversiones en línea con el objetivo del Acuerdo de París sobre el Clima de limitar el calentamiento global por debajo de 2°C.

En general, en 2020 el consumo energético de la compañía se ha visto reducido debido al teletrabajo exigido por el contexto.

#### 4.6.1.2 Política de viajes

Allianz cuenta con una Norma de Gastos de Viajes y otros relacionados (Política de Viajes) de la Compañía donde se establecen los supuestos donde los viajes de trabajo deben evitarse o sustituirse por otros métodos alternativos de reunión (videoconferencias, etc).

En este caso, si el viaje no puede evitarse, las recomendaciones indicadas para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> son, por ejemplo, es utilizar el transporte público siempre que sea posible o elegir medios de transporte más carbono-eficientes como pueden ser los trenes en vez del avión.

Debido a la situación sanitaria en 2020 por la pandemia Covid-19, se restringieron los viajes a los absolutamente imprescindibles previo análisis y aprobación por parte de la Dirección, con el objetivo de reducir posibles riesgos y preservar la salud del personal.

#### 4.6.2 Medidas para adaptarse al cambio climático

Allianz, como empresa aseguradora, está expuesta a los efectos del cambio climático en dos maneras: a través de pólizas que cubren el daño causado por los desastres naturales, por ejemplo, tormentas o inundaciones, y como inversor institucional a gran escala, por ejemplo, teniendo en su haber participaciones significativas en empresas afectadas por los patrones climáticos, regulaciones más estrictas y cambios en el comportamiento de los consumidores.

Para la inversión en activos no bursátiles, como infraestructuras o inmuebles, Allianz aplica exhaustivamente las guías ESG (*Environmental, Social, Governance*), basadas en las mejores prácticas y desarrolladas conjuntamente con ONGs. Para activos bursátiles, como acciones o bonos, sistemáticamente se toman los criterios ESG en cuenta, incluyendo emisiones de CO<sub>2</sub>, eficiencia energética y la huella medioambiental.

En este sentido, la compañía está comprometida a expandir las inversiones en activos de bajas emisiones como energías renovables. Allianz, además, ofrece diferentes fondos de energías renovables a inversores institucionales que quieren invertir en infraestructuras de bajas emisiones.

#### 4.6.3 Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores:

Se presentan a continuación los valores de los principales indicadores monitorizados por Allianz España. Cabe destacar que en 2020 los valores de consumo y emisiones han visto favorecida su reducción debido al contexto de pandemia y las consecuentes condiciones de teletrabajo.

|   |  |
|---|--|
| <b>Consumo y emisiones de CO<sub>2</sub>: Viajes de trabajo</b> | Debido a la pandemia de la Covid-19, los viajes de trabajo se han visto fuertemente reducidos. En el año 2020 se generaron el equivalente de 271 kg de CO <sub>2</sub> por cada empleado de Allianz Seguros en España. A su vez, esta cifra se situaba en 825 kg de CO <sub>2</sub> para 2019.   |
| <b>CO<sub>2</sub> Reduction Status Reporting Year 2020</b>      | En el año 2020 se generaron 447 kg de CO <sub>2</sub> por cada empleado de la compañía Allianz Seguros en España, que un año más, se encuentra muy por debajo de la generada en el año anterior. En 2019 se generó un equivalente a 1.570,60 kg de CO <sub>2</sub> .<br>Con estas cifras, se ha logrado alcanzar los objetivos del Grupo Allianz en España de reducción de cara al año 2020 del 28%. Esto ha sido posible gracias al desempeño de la empresa con el abastecimiento de energía de fuentes renovables y a las condiciones excepcionales de teletrabajo durante 2020. |
| <b>Consumo y emisiones de CO<sub>2</sub>: Papel</b>             | En el año 2020 se generaron el equivalente de 73 kg de CO <sub>2</sub> por cada empleado Allianz Seguros en España, frente a los 93 kg que se generaron en 2019. Esta reducción ha sido en parte provocada por las condiciones de teletrabajo durante la pandemia de la Covid-19.<br>El 93% del papel consumido en el año 2020 fue papel reciclado (FSC) para Allianz Seguros en España. En 2019, este valor representaba únicamente el 12% del total.   |

#### 4.6.4 Emisiones de gases de efecto invernadero

Para 2020, Allianz España ha dado un paso en adelante en su compromiso con la sostenibilidad y en el cálculo de su huella carbono, reportando por alcances las emisiones de gases de efecto invernadero. El alcance 1 corresponde a las emisiones directas provocadas por la quema de combustibles fósiles. La compañía incluye en esta categoría sus emisiones debida al uso de combustibles y gas. En el alcance 2, emisiones indirectas por el consumo de energía eléctrica, la compañía reporta el equivalente de las emisiones por la energía eléctrica consumida de la red (comprada).

Por último, en el alcance 3 se incluyen las emisiones indirectas por consumos, otros que energéticos (incluidos en alcances 1 y 2), producidos a lo largo del desarrollo de su actividad. Allianz reporta en su alcance 3 las emisiones producidas por viajes de trabajo y el equivalente de emisiones al consumo de papel en la empresa. El total de emisiones de GEI han sido 871.237 kg de CO<sub>2</sub> en 2020, y 3.325.184 kg de CO<sub>2</sub> en 2019.

|   | Indicador | 2020    |
|---|-----------|---------|
| Emisiones Gases de Efecto Invernadero (Kg CO <sub>2</sub> eq) | Alcance 1 | 495.731 |
|   | Alcance 2 | 35.050  |
|   | Alcance 3 | 340.456 |

Tabla 5: Emisiones de gases de efecto invernadero desglosadas por alcances.

## 4.7 Protección de la biodiversidad

La Protección de la biodiversidad no es un aspecto relevante para la Entidad por el tipo de actividad que desarrolla. No obstante, con el objetivo de promover acciones para preservar o restaurar la biodiversidad, en el año 2020 se llevaron a cabo las siguientes acciones y voluntariados relacionados con el cuidado del medio ambiente:



### Hora del planeta

Actividad de alcance mundial que consiste en un apagón eléctrico voluntario, en el que se pide a hogares y empresas que apaguen las luces y otros aparatos eléctricos no indispensables durante una hora. Con esta acción simbólica se pretende concienciar a la sociedad sobre la necesidad de adoptar medidas frente al cambio climático y las emisiones contaminantes.



### 100 empresas por los bosques

Proyecto impulsado por WWF de la mano de empresas colaboradoras para dar vida a la vegetación del Parque Nacional de Doñana, el humedal más importante de España y hogar de miles de aves migratorias y del lince ibérico. En 2020 Allianz colaboró con la reforestación de 1 hectárea de un bosque anteriormente calcinado del parque.



**Semana ecológica o Ecoweek**

La primera semana de junio, para coincidir con la semana mundial del medio ambiente, consistente en diferentes actividades como charlas de concienciación, sobre reciclaje, dieta sostenible y huertos urbanos; fomento del uso de las bolsas de tela para ir a la compra en lugar de las bolsas de plástico; taller de conciencia ciudadana para la observación de aves en entornos urbanos; y divulgación de las políticas verdes de la empresa así como los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU relacionados con el medio ambiente.

## 5 Gestión social y de personal

### 5.1 Políticas

El personal de Allianz son el pilar fundamental para el desarrollo de la actividad. Para un correcto desarrollo del negocio, el seguimiento continuo de los riesgos relativos a la gestión de recursos humanos es esencial para prevenir y mitigar posibles impactos en la plantilla.

En el proceso de definición de las políticas y de la estrategia, Allianz pone foco en los riesgos asociados al envejecimiento de la plantilla, la igualdad, la diversidad y la inclusión, el desarrollo del talento y la adaptación a las expectativas de cada generación que integra la plantilla de la Compañía.

Igualmente, Allianz dispone de un Código de conducta para la ética empresarial que representa las normas mínimas dirigidas a todos su personal e igualmente cuenta con una serie de políticas internas de desarrollo de obligado cumplimiento en la empresa.

La gestión de Recursos Humanos apuesta por la Gestión de la Carrera Profesional del personal y por su formación y reciclaje continuos con la puesta en marcha de distintos programas específicos de desarrollo profesional.

El compromiso con la salud y el bienestar de su personal es un pilar esencial de Allianz y para ello la Compañía fomenta un entorno de trabajo saludable y productivo, bajo el sello de Empresa Saludable y mediante acciones desarrolladas en el programa *Work Well*, siendo sus objetivos prioritarios promover y proteger de manera continuada la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras y la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

A continuación, se detallan las políticas y acciones definidas según ámbito de actuación:

|  |   |
|--|---|
| <b>Recursos Humanos</b>                | Unificación de las actividades y procesos a nivel global bajo el proyecto <i>HR Transformation</i> y con foco a los requerimientos de perfiles futuros bajo el prisma de <i>Strategic Workforce Planning</i> .  |
| <b>Aprendizaje y desarrollo</b>        | Con el objetivo de crear un entorno que fomente la retroalimentación regular y el aprendizaje de por vida, se ha desarrollado <i>Allianz University</i> ("AllianzU"), una única plataforma de grupo que unifica todas las actividades de aprendizaje. <sup>3</sup>  |
| <b>Recompensa justa y transparente</b> | <p>El sistema de remuneración de Allianz se basa en los siguientes principios<sup>4</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar una oferta transparente, justa e integrada para atraer, motivar y retener personal altamente cualificado;</li> <li>• Obtener información de puntos de referencia y garantizar que los empleados y las empleadas sean tratados por igual.</li> <li>• Alinear la remuneración con el desempeño de la persona y el logro del objetivo financiero y estratégico de Allianz: "pagar por el desempeño" (<i>pay for performance</i>) que permite operar de manera efectiva en diferentes escenarios de desempeño y circunstancias comerciales.</li> </ul> |
| <b>Prevención y bienestar</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allianz Seguros dispone de una Política de Empresa Saludable en el que se define que el Grupo Allianz en España tiene como uno de sus principios fundamentales el garantizar la seguridad, salud y bienestar de todos sus trabajadores y trabajadoras tanto en el entorno profesional como en la vida personal y pretende que esto constituya un factor diferenciador en el mercado asegurador.</li> <li>• Iniciativas destacadas: <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Work Well Program</i></li> <li>– Programa de Apoyo al Empleado<sup>5</sup></li> </ul> </li> </ul>   |
| <b>Plan de Movilidad</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la importancia de la seguridad vial y contribuir a la reducción de los accidentes laborales de tráfico es un objetivo prioritario en la compañía. Es por ello, que Allianz dispone de un Plan de Movilidad de los centros de trabajo de C/Tarragona 109 (Barcelona) y C/Ramírez de Arellano 35 (Madrid). El objetivo de este proyecto es poder implantar acciones de mejora en los desplazamientos para ir y volver al centro de trabajo, de tal manera que se reduzcan los accidentes durante los desplazamientos, aumente el bienestar y se contribuya con el medioambiente.</li> </ul>   |

<sup>3</sup> Para más información, ver apartado "5.6 Formación"

<sup>4</sup> Para más información, ver apartado "5.2.4 Remuneraciones medias y su evolución"

<sup>5</sup> Para más información, ver apartado "5.4 Salud y seguridad"

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adicionalmente, en el 2019 Allianz se ha adherido como miembro de la entidad Empresas por la Movilidad Sostenible, un punto de encuentro para empresas, instituciones y administración pública en torno al presente y futuro de la movilidad respetuosa con el medio ambiente, segura, inclusiva y sostenible.</li> </ul>   |
| <b>Protección del embarazo</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se implantan diferentes medidas encaminadas a la protección de las empleadas embarazadas<sup>6</sup></li> </ul>   |
| <b>Meritocracia inclusiva</b>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la colaboración a través de líneas de negocios y entidades operativas, promover el intercambio de mejores prácticas e implementar herramientas ágiles de gestión de proyectos.</li> <li>• Aumentar la movilidad de los empleados y las empleadas a través de funciones, divisiones comerciales y países.</li> <li>• Velar por los comportamientos definidos en el Grupo como "4 People Attributes" de Allianz en la gestión del rendimiento y otros procesos de Recursos Humanos, como la contratación y la gestión del talento.</li> <li>• Promover una comunicación bidireccional abierta y honesta y desarrollar una cultura de retroalimentación más sólida.</li> <li>• Incrementar la capacitación y el desarrollo ofreciendo iniciativas de aprendizaje digital para preparar al personal para los impactos de la digitalización.</li> <li>• Implementar un nuevo sistema de gestión del desempeño basado en la retroalimentación continua, en el que se marcan unas prioridades para todo el personal a inicio de año y tienen la oportunidad de crear un Plan de Desarrollo Profesional para llevar a cabo la consecución de sus retos de desarrollo. A final de año el empleado y el responsable realizan una valoración del desempeño. Este sistema conecta con la compensación para hacer un modelo justo y meritocrático.</li> </ul> |
| <b>Promoción de la diversidad y la inclusión</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El Código de Conducta de Allianz incluye una política de tolerancia cero para la discriminación y acoso en el trabajo.</li> <li>• Iniciativas destacadas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Asociación a REDI (Asociación Red Empresarial por la Diversidad y la Inclusión)</li> <li>– Plan de Diversidad e Inclusión Anual<sup>7</sup></li> </ul> </li> </ul>   |

<sup>6</sup> Para más información, ver apartado "5.5.2.3 Protección del embarazo y lactancia"

<sup>7</sup> Para más información, ver apartado "5.8 Igualdad"

A

## 5.2 Empleo

### 5.2.1 Número de empleados y empleadas por país

Allianz presenta los siguientes resultados a 31 de diciembre de 2020:

| (a 31 de Diciembre) | Nº empleados y empleadas (2019) | Nº empleados y empleadas (2020) |
|---------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| España              | 2.117                           | 1.948                           |

Tabla 6: Nº empleados y empleadas por país.<sup>8</sup>

### 5.2.2 Distribución de empleados y empleadas por sexo, edad y categoría profesional

Por Política de la compañía, no existe temporalidad en los contratos y la mayor parte son indefinidos tal y como se observa en las siguientes tablas.

| (a 31 de Diciembre)                                | 2019    |         | 2020    |         |
|--|---------|---------|---------|---------|
|  | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Nº total de contratos de trabajo                   | 1084    | 1033    | 972     | 976     |
| % contratos indefinidos                            | 44,50   | 45,06   | 44,25   | 46,61   |
| % contratos temporales                             | 0,14    | 0,14    | 0,21    | 0,41    |
| % contratos a tiempo parcial (relevo) <sup>9</sup> | 6,57    | 3,59    | 5,44    | 3,08    |
| Nº de despidos                                     | 9       | 8       | 6       | 1       |

Tabla 7: Modalidades de contrato y número de despidos por sexo.

La distribución de modalidades de contrato muestra una tendencia estable. Por un lado, el número de contratos de mujeres es ligeramente superior al de hombres, alcanzándose la paridad. Por otro lado, y alineado con el compromiso de Allianz de fomentar la contratación indefinida, un 91% de la plantilla está empleada en la modalidad indefinida.

<sup>8</sup> El criterio empleado considera únicamente los empleados y las empleadas en activo dentro de la compañía (no incluye duplicidades asociadas a sustituciones).

<sup>9</sup> Las contrataciones a tiempo parcial se corresponden con la modalidad de relevo, se hace una novación contractual a los empleados y las empleadas que pueden acogerse a la jubilación parcial y al mismo tiempo se contrata un relevista bajo contrato indefinido.

| (a 31 de Diciembre)                   | 2019               |                    |                | 2020               |                    |                |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|--------------------|----------------|
|                                       | Menores de 25 años | Entre 25 y 40 años | Más de 40 años | Menores de 25 años | Entre 25 y 40 años | Más de 40 años |
| Nº total de contratos de trabajo      | 15                 | 501                | 1601           | 17                 | 499                | 1432           |
| % contratos indefinidos               | 0,71               | 23,48              | 65,38          | 0,77               | 25,15              | 64,94          |
| % contratos temporales                | 0                  | 0,19               | 0,09           | 0,1                | 0,46               | 0,05           |
| % contratos a tiempo parcial (relevo) | 0                  | 0                  | 10,16          | 0                  | 0                  | 8,53           |
| Nº de despidos                        | 0                  | 8                  | 9              | 0                  | 3                  | 4              |

**Tabla 8: Modalidades de contrato y número de despidos por edad**

Desglosando la modalidad de contrato por tramos de edad, se puede apreciar un ligero incremento de la temporalidad para todos los tramos de edad y el descenso constante de los contratos a tiempo parcial (relevo).

| (a 31 de Diciembre)                    | 2019      |                    |                  |          | 2020      |                    |                  |          |
|--|-----------|--------------------|------------------|----------|-----------|--------------------|------------------|----------|
|  | Directiva | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores | Directiva | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores |
| Nº total de contratos de trabajo       | 67        | 289                | 513              | 1248     | 68        | 212                | 569              | 1099     |
| % de contratos indefinido              | 3,16      | 13,27              | 20,88            | 52,24    | 3,49      | 10,73              | 26,18            | 50,46    |
| % de contratos temporales              | 0         | 0,05               | 0,05             | 0,19     | 0         | 0                  | 0,05             | 0,56     |
| % de contratos a tiempo parcial relevo | 0         | 0,33               | 3,31             | 6,52     | 0         | 0,16               | 2,98             | 5,39     |
| Nº de despidos                         | 0         | 3                  | 3                | 11       | 1         | 1                  | 1                | 4        |

**Tabla 9: Modalidades de contrato y número de despidos por categoría. <sup>10</sup>**

<sup>10</sup> En 2019, con el fin de unificar criterios de categorías a nivel de Grupo se añadió la categoría de Gestor, incluida en la categoría "personal técnico" en 2018. En 2020 se incluye la categoría de Jefes de Proceso dentro del grupo Personal técnico. Este personal se reportó en 2019 como Mandos intermedios.

La apertura de la modalidad contractual según la categoría profesional muestra unos resultados en línea con el compromiso de Allianz de fomentar la contratación indefinida.

Destacar los programas de Jubilación parcial y de Bajas Incentivadas, que han permitido rejuvenecer la plantilla y equilibrar la remuneración media por edad de los trabajadores y trabajadoras.

Con estos proyectos se consigue un doble efecto: Rejuvenecimiento progresivo de la plantilla y fomento de la contratación indefinida del colectivo desempleado.

### 5.2.3 Promedio anual de empleados y empleadas por sexo, edad y categoría profesional<sup>11</sup>

| Promedio anual             | 2020    |         |
|----------------------------|---------|---------|
|                            | Hombres | Mujeres |
| Contratos de trabajo       | 1029,92 | 999,08  |
| Contratos indefinidos      | 905,83  | 929,08  |
| Contratos temporales       | 3,08    | 6,25    |
| Contratos a tiempo parcial | 121     | 63,75   |

**Tabla 10 - Promedio anual de modalidades de contratos por sexo**

| Promedio anual             | 2020               |                    |                |
|----------------------------|--------------------|--------------------|----------------|
|                            | Menores de 25 años | Entre 25 y 40 años | Más de 40 años |
| Contratos de trabajo       | 18,67              | 513,92             | 1496,42        |
| Contratos indefinidos      | 17,42              | 506,75             | 1310,75        |
| Contratos temporales       | 1,25               | 7,17               | 0,92           |
| Contratos a tiempo parcial | 0,00               | 0,00               | 184,75         |

**Tabla 11 - Promedio anual de modalidades de contratos por edad**

<sup>11</sup> No se incluyen los valores de 2019 en las tablas ya que estos datos no se reportaban desglosados en el EINF2019.

| Promedio anual             | 2020      |                    |                  |          |
|----------------------------|-----------|--------------------|------------------|----------|
|                            | Directiva | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores |
| Contratos de trabajo       | 68,08     | 218,42             | 584,08           | 1158,42  |
| Contratos indefinidos      | 68,00     | 215,67             | 517,67           | 1033,58  |
| Contratos temporales       | 0,08      | 0,42               | 0,92             | 7,92     |
| Contratos a tiempo parcial | 0,00      | 2,33               | 65,50            | 116,92   |

5.2.4 **Tabla 12 - Promedio anual de modalidades de contratos por categoría Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y categoría profesional**

| Remuneración media anual (€) | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | Variación del último periodo |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| Hombres                      | 55.704 | 56.221 | 53.813 | 52.931 | -1,64%                       |
| Mujeres                      | 44.647 | 45.163 | 43.257 | 43.348 | 0,21%                        |

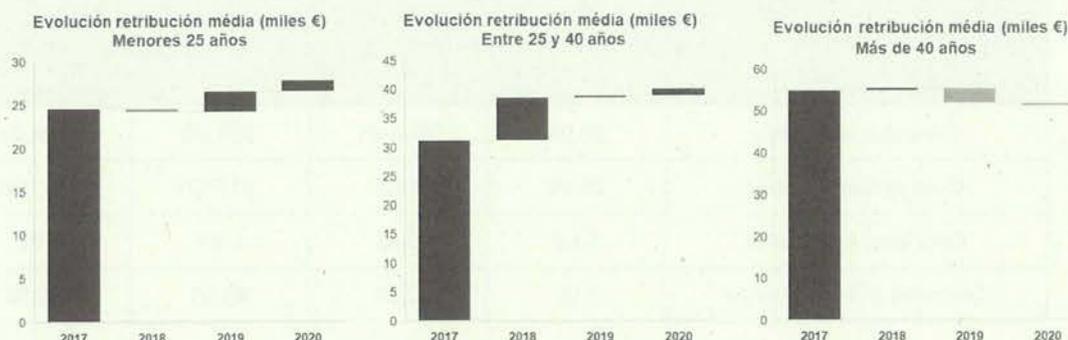
**Tabla 13: Remuneraciones medias por sexo.** <sup>12</sup>

| Remuneración media anual (€) | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | Variación del último periodo |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|------------------------------|
| Menores de 25 años           | 24.616 | 24.189 | 26.515 | 27.823 | 4,93%                        |
| Entre 25 y 40 años           | 31.242 | 38.604 | 38.878 | 40.167 | 3,31%                        |
| Más de 40 años               | 54.914 | 55.534 | 51.932 | 51.146 | -1,51%                       |

**Tabla 14: Remuneraciones medias por edad.**

<sup>12</sup> En 2020, siguiendo con el criterio de 2019 y con el fin de dar una imagen lo más realista posible, se ha considerado para el cálculo de remuneraciones el variable real obtenido por los empleados y las empleadas en 2019, en lugar del variable teórico empleado para el cálculo del indicador el ejercicio 2018.

A



**Figura 1 - Remuneración media por tramos de edad**

Un análisis por grupos de edad muestra una evolución favorable de la remuneración en especialmente en el tramo del colectivo más joven como queda ilustrado en la Figura 1.

Así, el único tramo donde la remuneración experimenta un leve decremento es el tramo de más de 40 años, que combinado con el hecho que conforman el grueso de la plantilla de Allianz, como se ilustra en la Tabla 5, explican el leve descenso de la remuneración media total. Debe tenerse en cuenta el impacto de las medidas de jubilación parcial y plan de bajas incentivadas en las diferencias del colectivo de +40 años, así como el hecho de que un individuo que abandona la Compañía en ese tramo de edad se traduce en un impacto sobre la remuneración media a la baja, al tratarse de los empleados y las empleadas con remuneraciones más elevadas.

| Remuneración media anual (€)   | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | Variación del último periodo |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------------|
| Directiva <sup>13</sup>        | 116.241 | 120.243 | 187.413 | 165.404 | -11,74%                      |
| Mandos Intermedios             | 66.368  | 67.966  | 62.676  | 63.101  | 0,68%                        |
| Personal técnico <sup>14</sup> | 44.568  | 44.025  | 44.260  | 45.155  | 2,02%                        |
| Gestores                       | -       | -       | 39.778  | 39.525  | -0,63%                       |

**Tabla 15: Remuneraciones medias por categoría.<sup>15</sup>**

<sup>13</sup> En 2019, con el fin de unificar criterios de categorías a nivel de Grupo, desde Allianz se han incluido las remuneraciones de la alta dirección en la categoría de Directiva.

<sup>14</sup> En 2020, con el fin de unificar criterios de categorías a nivel de Grupo, desde Allianz se han incluido las remuneraciones de los Jefes de Proceso en la categoría de Personal técnico.

<sup>15</sup> En 2020 se mantiene el criterio de 2019. Con el fin de dar una imagen lo más realista posible, se ha considerado para el cálculo de remuneraciones el variable real obtenido por los empleados y las empleadas en 2019, en lugar del variable teórico empleado para el cálculo del indicador del ejercicio 2018.

## 5.2.5 Brecha salarial

| Remuneración media anual (€) | 2019      |                    |                  |        | 2020      |                    |                  |        |
|------------------------------|-----------|--------------------|------------------|--------|-----------|--------------------|------------------|--------|
|                              | Directiva | Mandos Intermedios | Personal técnico | Gestor | Directiva | Mandos Intermedios | Personal técnico | Gestor |
| Hombres                      | 199.979   | 65.810             | 45.584           | 41.764 | 182.262   | 65.262             | 46.831           | 40.837 |
| Mujeres                      | 153.203   | 57.795             | 42.099           | 38.071 | 124.943   | 59.677             | 43.300           | 38.451 |

Tabla 16: Brecha salarial, remuneración por puesto de trabajo

Allianz utiliza la herramienta diseñada por el Ministerio de la presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad para el cálculo de la brecha salarial que en 2020 ha sido del **7,53%**, **disminuyendo en 1,65 puntos** respecto del año anterior, mejorando progresivamente en términos de igualdad.

Destacar que en la Comisión de igualdad está previsto desarrollar medidas para neutralizar el impacto de la brecha en aquellas áreas de mayor índice. Para construir el índice de brecha salarial en Allianz, se ha usado la media ponderada de las retribuciones por categoría profesional.

## 5.2.6 La remuneración media de los consejeros y directiva, desagregada por sexo:

| Remuneración media anual (€) | 2019    |         | 2020    |         |
|------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                              | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Alta Dirección               | 747.799 | 587.041 | 594.921 | 208.910 |
| Consejeros <sup>16</sup>     | 57.000  | 0       | 40.000  | 0       |

Tabla 17: La remuneración media de los consejeros y directiva, desagregada por sexo.

Se ha considerado en la categoría Alta dirección a todos los miembros del Comité de Dirección. Respecto a la remuneración de los Consejeros, durante 2020 los consejeros ejecutivos de la compañía no recibieron remuneración por su posición como tal. Únicamente los Consejeros no ejecutivos recibieron remuneración por el hecho de serlo. Los Consejeros no ejecutivos de 2020 fueron dos hombres, por lo que no se reportan datos de remuneraciones de mujeres.

<sup>16</sup> Parte de los honorarios correspondientes a los Consejeros no ejecutivos en 2020 se ha abonado durante la anualidad 2021, por lo que se tendrán en cuenta en el próximo ejercicio.

A

Se aprecia una disminución en la remuneración media de las mujeres debida a las variaciones producidas durante el año 2020 en los miembros del Comité de dirección y las fechas de vinculación de las mujeres integrantes a dicho Comité.

### 5.2.7 Implantación de políticas de desconexión laboral

La compañía implementa medidas y acciones concretas cuyo objetivo es fomentar la conciliación laboral favoreciendo la desconexión laboral.

Algunas de las medidas y acciones implementadas que favorecen la conciliación y la desconexión laboral son:

- Guía sobre el uso de correo electrónico: el objetivo es la reducción del tráfico de emails estableciendo las pautas para su correcta utilización.
- Guía para managers sobre la disponibilidad del personal: con el fin de facilitar a los managers la filosofía de Allianz de conciliación del tiempo de trabajo y tiempo personal. Algunos aspectos a tener en cuenta son la convocatoria de reuniones, envío de correos, etc., fuera del horario laboral. Asimismo, incluye recomendaciones como:
  - Durante las vacaciones, animar al equipo a disminuir los accesos al teléfono móvil de empresa y al correo electrónico, para que puedan descansar y desconectar.
  - Ser un ejemplo para el equipo, alargando la jornada laboral sólo cuando la carga de trabajo lo haga imprescindible.
  - Especificar los plazos requeridos para la respuesta a un email o una tarea.
  - Si se convoca al equipo a una reunión, tener en cuenta sus periodos vacacionales y/o reducciones de jornada.
  - Recomendar al equipo que, en situaciones delicadas de salud, deben ir al médico y tomarse su tiempo para recuperarse.
- Posibilidad de trabajar un día a la semana desde casa a través del proyecto "*Digital Working*".
- Taller para managers sobre la gestión de Equipos en Remoto

Adicionalmente, en materia de Desconexión Digital, se alcanzó un acuerdo por el que se establece una política de desconexión digital para el personal de la Empresa conforme a lo previsto en el apartado 3 del art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales en el cual se garantiza el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores y trabajadoras y se establecen prácticas sobre el uso de medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por parte de la empresa y sobre la convocatoria de reuniones, garantizando igualmente la desconexión durante los períodos de descanso.

### 5.3 Organización del tiempo de trabajo

El Convenio Colectivo de empresa regula la organización del tiempo de trabajo y establece, con carácter general, un horario flexible y, adicionalmente, un régimen de horarios especiales aplicable a la unidad del *Contact Center*. El Convenio Colectivo Allianz establece la eliminación de la realización de horas extraordinarias.

#### 5.3.1 Descripción de la organización

De acuerdo con el Convenio, se establece un horario flexible con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral del personal de la empresa. Este está avalado positivamente por la Comisión mixta tras el análisis anual previsto en el convenio colectivo sobre el año 2020, y se acordó su continuidad para el año próximo ejercicio. El horario es el siguiente:

- La Jornada laboral oficial de la empresa es, en cómputo anual, de 1.682 horas de trabajo efectivo distribuidas de la siguiente manera: De 1 de enero al 24 de junio y desde el 11 de septiembre al 30 de diciembre, todos ellos inclusive: Jornada partida de 8 horas diarias, de lunes a jueves, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida no más tarde de las 20 h. La interrupción para la comida tendrá una duración mínima de 45 minutos y hasta un máximo de dos horas, a disfrutar entre las 13:30 h. y las 16 h. Del 25 de junio al 10 de septiembre, ambos inclusive, de lunes a jueves, los días 24 y 31 de diciembre y los viernes de todo el año: Jornada continuada de 6 horas y 25 minutos, con horario de entrada flexible entre las 8 h. y las 10 h., y un horario de salida no más tarde de las 20 h.

- Los trabajadores y las trabajadoras podrán disfrutar cada año de un período semanal de jornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en lunes finalizando en jueves, previo acuerdo con el/la responsable de la unidad organizativa a que se pertenezca. La elección del período adicional de jornada continuada podrá llevarse a cabo a lo largo de todo el año.
- Adicionalmente, con el fin de promover la conciliación de la vida personal y laboral, la Compañía ofrece a su personal un plan de teletrabajo denominado Digital Working, por el cual aquellos y aquellas que cumplan los requisitos para adherirse a este plan pueden trabajar desde casa un día a la semana.
- Paralelamente, en el acuerdo sobre Registro de Jornada y Desconexión Digital suscrito en la empresa se incorporan nuevas medidas de flexibilidad horaria que serán implementadas en el año 2021.

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

La Compañía tiene definidas una serie de medidas y acciones para promocionar la conciliación, entre las que destaca la publicación de una guía cuyo objetivo es la concienciación de los managers sobre la importancia de la conciliación y el tener siempre en cuenta el calendario de disponibilidad del colaborador/a a la hora de planificar cualquier acción. A continuación, se desglosan las medidas y acciones llevadas a cabo en el marco del Plan de Igualdad de la empresa:

|   |  |
|---|--|
| <b>Evaluación de desempeño</b>          | Se ha efectuado un seguimiento y análisis del resultado de la Evaluación del Desempeño en empleados y empleadas acogidos a medidas de conciliación con el fin de garantizar que la persona sea evaluada en base a criterios objetivos vinculados con su desempeño.   |
| <b>Conciliación</b>                     | Posibilidad de que el empleado/a pueda exponer su situación de conciliación personal y dejar constancia de su interés de solicitud de cambio de puesto/ubicación en caso de necesidad de: reagrupación familiar, cuidado parental o régimen de visitas en caso de guardia y custodia por el otro progenitor/a.       |
| <b>Sponsor de Igualdad y Diversidad</b> | La empresa cuenta con la figura Sponsor de Igualdad y Diversidad, cuyo objetivo es velar por una cultura de igualdad y diversidad, trabajando intensamente con la Comisión de Igualdad para anticiparse y con ello garantizar que no existe discriminación en ningún ámbito de la compañía. El sponsor de Igualdad y |

|                           |  |
|---------------------------|--|
|                           | Diversidad ha participado en diferentes Foros externos para divulgar las buenas prácticas de Igualdad y Diversidad de Allianz (a modo de ejemplo, Mesa de Debate Factor Humano, participación en sesiones con el Charter de la Diversidad).  |
| <b>Transparencia</b>      | Se realiza informe anual segregando por género, en el que se incluyen al personal acogido a las diferentes medidas de conciliación existentes.   |
| <b>Co-responsabilidad</b> | <p>Se han desarrollado acciones que fomentan la Co-responsabilidad, como, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización de la "guía de maternidad y paternidad"</li> <li>- Promover el uso de banco de tiempo.</li> <li>- Entrega de regalos para el bebé a trabajadoras embarazadas y a nuevas paternidades.</li> <li>- El Convenio Colectivo de Allianz incentiva que los trabajadores y las trabajadoras disfruten en su integridad del permiso de paternidad, y adicionalmente se les otorga el disfrute de una semana de jornada continuada sin reducción salarial.</li> <li>- Lanzamiento en el 2020 del Nuevo curso dirigido a toda la plantilla Corresponsabilidad o cómo dejar de "ayudar" en casa, que tiene como objetivo erradicar el concepto de "ayudar en casa" y generar un equilibrio de tareas que permita la máxima conciliación para todas las personas que comparten un hogar.</li> </ul> |

### 5.3.3 Número de horas de absentismo

| (a 31 de Diciembre) | 2019    |         | 2020    |         |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|
|                     | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Horas de absentismo | 64.754  | 98.537  | 58.725  | 86.813  |

**Tabla 18: N° de horas de absentismo.**

Se recogen las horas de absentismo excluyendo los periodos causados por los permisos de paternidad y de maternidad, e incluyendo los periodos de absentismo de larga duración.

En 2020 se detecta una disminución del tiempo de absentismo, derivada principalmente de la implementación del trabajo en remoto a consecuencia de la excepcional situación

vivida por la crisis sanitaria de la Covid19. La reducción de los desplazamientos al centro de trabajo ha motivado un descenso en los periodos breves de absentismo; y la reducción de las relaciones sociales, unida al incremento en la exigencia de la higiene, un descenso en las patologías víricas habituales. Además, la situación de crisis sanitaria ha provocado un importante descenso de visitas a los Centros de Salud.

## 5.4 Salud y seguridad

### 5.4.1 Descripción de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo

El Grupo Allianz en España tiene como uno de sus principios fundamentales garantizar la seguridad, salud y bienestar de todos sus trabajadores y trabajadoras tanto en el entorno profesional como en la vida personal y pretende que esto constituya un factor diferenciador en el mercado asegurador. Consecuentemente, Allianz considera que la mejor forma de garantizar estos principios es considerarlos intrínsecos e inherentes al desarrollo del trabajo, de forma que todos los miembros de la organización consideren su gestión como una responsabilidad prioritaria. De acuerdo con estos principios, Allianz asume el compromiso de alcanzar los siguientes objetivos:

1. Integrar un modelo de Empresa Saludable en todos los niveles jerárquicos y procesos de la compañía.
2. Realizar un estricto cumplimiento de la normativa y legislación vigente, así como de cualquier otro requisito que la organización suscriba.
3. Proteger y promover ambientes de trabajo saludables.
4. Contribuir de forma positiva en la sociedad.
5. Desarrollar actividades informativas y formativas para dotar a los trabajadores y trabajadoras de las herramientas necesarias para garantizar la correcta implantación del Sistema de Gestión de Empresa Saludable.
6. Asignar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Empresa Saludable.

7. Realizar una revisión y mejora continua del Sistema de Gestión de Empresa Saludable, de acuerdo con los objetivos e indicadores establecidos. Para gestionar el cumplimiento de estos principios recogidos en la Política de Empresa Saludable, Allianz tiene constituido un Servicio de Prevención Mancomunado como unidad organizativa específica en materia de prevención de riesgos laborales.

El Servicio de Prevención Mancomunado de Allianz asume tres de las especialidades o disciplinas preventivas previstas en el artículo 34 del Reglamento de Servicios de Prevención: Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada, e Higiene Industrial. La especialidad de Vigilancia de la Salud se encuentra contratada con un Servicio de Prevención Ajeno.

El año 2020 ha impactado en la salud y bienestar de la plantilla con motivo de la crisis sanitaria producida por la Covid-19. La principal medida adoptada por Allianz para velar por la seguridad y salud de toda la plantilla fue la implantación del trabajo en remoto en marzo de 2020, en todos aquellos puestos con tareas teletrabajables.

Adicionalmente, con el objetivo de poder mantener informada a la plantilla en todo momento sobre la situación sanitaria y facilitarles herramientas que les pudieran ayudar en su día a día, se realizaron publicaciones periódicas de información con recomendaciones y pautas a seguir, a través la página creada Coronavirus al día en *Allianz Connect*.

#### Publicaciones periódicas vinculadas con Covid-19:

- Medidas para prevenir el contagio por microorganismos.
- Decálogo sobre cómo actuar en caso de tener síntomas de Covid-19.
- Cómo cambia nuestra forma de trabajar por el coronavirus.
- Guía sobre el trabajo en remoto.
- Cómo adaptar la ergonomía en casa.
- Hábitos saludables en el teletrabajo.
- Recomendaciones para mantener el equilibrio psicológico durante el confinamiento.
- Recomendaciones de limpieza del vehículo particular frente a la Covid-19.
- Guías con los planes de retorno en distintas fases
- Guías y documentos útiles sobre las herramientas digitales.
- Plan de reincorporación: Cómo usar los equipos de protección individual (mascarillas, guantes)
- Protocolo de actuación de un caso sospechoso o confirmado de

#### Acciones formativas:

- 10 consejos de salud para hacer frente al confinamiento
- Aprende a gestionar tu tiempo de forma efectiva
- Cómo teletrabajar de forma segura
- Cuestionario autoevaluativo del puesto en teletrabajo
- La Higiene del Sueño

**Acciones de promoción de la salud y el bienestar:**

- Pruebas de cribado para detectar posibles contagios de Covid-19, previo a la reincorporación en los centros de trabajo
- Taller de Alimentación Saludable: consejos para gestionar el hambre emocional y la importancia de la Vitamina D
- Taller *Wellbeing* para la educación emocional de adolescentes
- Procedimiento interno para la comunicación del personal de riesgo, y su continuidad de trabajo en remoto, hasta que la situación de crisis sanitaria lo permita
- Sesiones de Mindfulness
- Línea telefónica de ayuda médica Covid-19
- Ampliación de los horarios de los servicios médicos en los edificios de central

**5.4.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**

A continuación, se presentan los principales índices de seguridad y salud de la Entidad:

| (a 31 de Diciembre)  | 2019    |         | 2020    |         |
|--|---------|---------|---------|---------|
|  | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Nº de accidentes con baja  | 7       | 16      | 2       | 3       |
| Nº de accidentes sin baja  | 6       | 11      | 2       | 1       |
| Índice de frecuencia de accidentes (Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas) | 0       | 1,89    | 0       | 0       |
| Índice de gravedad (Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas)             | 0       | 0,04    | 0       | 0       |
| Nº bajas por enfermedad profesional <sup>17</sup>  | 0       | 0       | 0       | 0       |

**Tabla 19: Principales índices de seguridad y salud.**

En 2019 se produjeron 20 accidentes con baja in itinere (13 de ellos en mujeres y 7 en hombres) y 3 accidentes con baja in labore (los tres en mujeres). En 2020, todos los

<sup>17</sup> Para el cálculo de estas métricas, se han empleado las siguientes fórmulas:

-Índice de frecuencia de mujeres = (número de accidentes con baja sin contar con itinere / número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 106

-Índice de gravedad de mujeres = (número de días perdidos por accidente con baja sin contar con itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres) x 103

-Índice de frecuencia de hombres = (número de accidentes con baja sin contar con itinere / número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 106

-Índice de gravedad de hombres = (número de días perdidos por accidente con baja sin contar con itinere/número de horas efectivas trabajadas por hombres) x 103

accidentes laborales con baja han sido in itinere. Es por ello que el cálculo de los índices es 0 ya que no se tienen en cuenta esta tipología de accidentes.

Respecto a los accidentes sin baja, en el 2019 fueron 7 in itinere (6 en mujeres y 1 en hombres) y 10 fueron in labore (5 en mujeres y 5 en hombres). En el 2020 todos los accidentes sin baja fueron in itinere.

Se observa una disminución significativa del número de accidentes de trabajo tanto con baja como sin baja, respecto al año 2019 debido a que como medida preventiva frente al Covid19, en marzo de 2020 toda la plantilla de Allianz inició el trabajo en remoto.

## **5.5 Relaciones sociales**

### **5.5.1 Descripción de la organización del diálogo social**

La interlocución social en la empresa se canaliza a través de las secciones sindicales las cuales son invitadas a participar en la Convención anual de la empresa. Se mantienen con ellas reuniones informativas periódicas. En el Convenio Colectivo se crean diversas comisiones de trabajo (Mixta, Desarrollo de Carrera Profesional y Formación, Comité Estatal de Salud Laboral y Comisión de Igualdad) y el marco del plan de pensiones cuenta con una comisión de control paritaria.

## 5.5.2 Descripción del balance de la protección a la salud de los trabajadores y las trabajadoras

Por Convenio Colectivo se han acordado las siguientes medidas:

### Constitución de un Comité Estatal de Salud Laboral:

Se trata de un órgano paritario formado por seis miembros, por parte de la representación empresarial, y por otros seis miembros, por parte de la representación social, de ámbito nacional, designados y designadas por las Secciones Sindicales con la proporción derivada de su representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del presente Convenio Allianz. Su misión es el análisis de la realidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

### Reconocimientos médicos:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica a cargo de la empresa que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente aunque se ofrecerá con una mayor frecuencia, con carácter anual. Asimismo, también con carácter anual, se ofrecen pruebas complementarias (reconocimiento ginecológico para las mujeres y urológico para los hombres) de acuerdo con los protocolos médicos establecidos al respecto según la edad.

### Protección del embarazo y lactancia:

Salvo de común acuerdo o a petición de las interesadas, durante los períodos de embarazo y/o lactancia de hijo o hija menor de 9 meses, las empleadas no podrán ser trasladadas, desplazadas en comisión de servicio ni cambiadas de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio.

Medidas destinadas a la protección del embarazo:

- A partir de la semana número 30 de embarazo, las futuras madres pueden realizar una jornada continuada de 6,25 horas diarias sin reducción salarial.
- Las empleadas embarazadas y, en su caso, el otro progenitor/a pueden solicitar un permiso retribuido para asistir a las clases de Preparación al parto.
- Las empleadas que tengan contemplado el riesgo de conducción durante la jornada laboral podrán solicitar el descanso por riesgo durante el embarazo desde la semana 34 de gestación (desde la 32 en caso de embarazo múltiple). Esta prestación se sumará a las 16 semanas de descanso por maternidad (18 semanas en caso de parto múltiple).
- Para fomentar y difundir el uso del protocolo de protección del embarazo, se realizará la entrega de un obsequio a todas las futuras mamás que realizan la comunicación de su embarazo.

**Prevención del estrés:**

De acuerdo con la política del Grupo Allianz en materia de estrés relacionado con el trabajo, se reitera el compromiso de promover un entorno de trabajo en el que tanto la salud y bienestar de los empleados y las empleadas como el desempeño y productividad, se perciban con la misma relevancia.

En este ámbito y dado que el estado de salud de las personas puede incidir también directamente en los procesos, entornos y resultados de la empresa, se prestará una especial atención a la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras, tanto en el puesto de trabajo y la vida profesional como en la vida personal. Por ello, desde Allianz se ha creado la iniciativa *Work Well*, detallada a continuación:

**Programa *Work Well*:**

El estrés es uno de los factores de riesgo que ha cobrado mayor relevancia en los entornos de trabajo en los últimos años. Conscientes de ello, el Grupo Allianz ha firmado un acuerdo europeo de buenas prácticas en relación con el estrés.

Fruto de este acuerdo, nació el Programa *Work Well*, que se centra en analizar de manera sistemática las causas fundamentales del estrés relacionado con el trabajo, identificar soluciones efectivas y realizar cambios en el entorno laboral que permitan a los empleados y las empleadas utilizar todo su potencial. En este marco se han definido 11 medidas a implantar en sus 50 mayores entidades. El objetivo de este programa es establecer medidas que mejoren la organización del trabajo, promuevan la conciliación y aumenten el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.

Para garantizar el éxito del programa se ha establecido un seguimiento y valoración anual de la implantación de este programa. En este sentido se ha definido el *Work Well Index + (WWi+)*, indicador que permite obtener con periodicidad anual, información sobre el estrés psicosocial relacionado con el trabajo. Este indicador está compuesto por 13 de las preguntas de la AES (*Allianz Engagement Survey*) que abarcan las dimensiones de demandas, compensación, control, soporte, eficiencia y relaciones sociales. Una mayor puntuación en este índice se asocia a una plantilla más saludable y productiva.

Desde el año 2016, en que se inicia el proyecto *Work Well*, se han llevado a cabo cursos de formación para gestionar el estrés, campañas de sensibilización y divulgación, campañas de salud cardiovascular, campañas de maternidad, de seguridad vial, de ejercicio físico, Mindfulness, de Reanimación Cardiopulmonar, programa para dejar de fumar, etc. En octubre del 2020, se pone el foco en la primera causa de mortalidad en mujeres: el ictus.

En el 2020 se ha llevado a cabo la primera edición del *Work Well Flash Eval*, herramienta que, mediante la cumplimentación de un breve cuestionario, ha permitido evaluar el impacto en la salud mental de la plantilla, del trabajo en remoto en el contexto de la crisis sanitaria producida por la Covid-19.

En la última negociación de convenio se incluyó el compromiso de seguir implementando medidas y acciones específicas dirigidas a alentar a todos los empleados y las empleadas para que gestionen adecuadamente las situaciones personales y/o profesionales que pueden ser generadoras de estrés utilizando los medios que, en esta materia, se vienen ofreciendo en el marco de la gestión de la salud y la prevención de los riesgos en el puesto de trabajo.

En 2020 se ha implantado un nuevo servicio, el Programa de Apoyo al Empleado, que pone a disposición de todos los empleados y las empleadas y sus familiares convivientes, una asistencia psicológica telefónica, anónima y confidencial, las 24 horas al día los 365 días del año, ante cualquier situación que se precise, tanto si está asociada al entorno de trabajo como al personal. Incluye también un máximo de 5 sesiones presenciales (tanto para personal como para sus familiares convivientes) y servicio de asesoramiento jurídico/legal y financiero.

Por último, en 2020 se ha celebrado un año más el *Global Mental Health Day*, acción anual de Allianz Group con el objetivo de concienciar sobre la importancia de cuidar la Salud Mental y gestionar el estrés.

**Medidas temporales para afrontar los efectos en el negocio y la actividad de la compañía, derivados de la pandemia Covid-19:**

Con la finalidad de proteger la salud del personal y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, se estableció el carácter preferente del trabajo en remoto desde los domicilios para colectivos vulnerables tales como:

Empleados y empleadas mayores de 59 años, empleadas embarazadas o lactantes, personal con afecciones médicas, quienes convivan con personas de riesgo, personal con hijos e hijas menores de 12 años que tengan dificultades de conciliación con motivo del cierre de los centros escolares y aquellos con personas dependientes a cargo.

Igualmente, se introdujeron medidas de protección vinculadas con el tiempo de trabajo tales como la ampliación del marco de flexibilidad horaria, ampliación del período de jornada continuada, ampliación del período establecido para la recuperación de los déficits de jornada o la incorporación de un permiso particular extraordinario recuperable.

**5.5.3 Porcentaje de empleados y empleadas cubiertos por convenio colectivo por país**

El 100% de los empleados y las empleadas de la Entidad están cubiertos por Convenio Colectivo.

**5.6 Formación**

La formación, adaptada a las realidades y funciones de cada perfil, es fundamental para potenciar el desempeño y la adaptación de nuestros empleados y nuestras empleadas. En base a esta premisa, la compañía define anualmente un Plan de Formación, basado en las necesidades detectadas.

La Compañía ofrece formación continua, incluyendo formatos presenciales, de *eLearning* o *blended*. Asimismo, es fundamental que los miembros del Comité de Dirección y los ocupantes de Funciones Clave reciban formación específica a fin de cumplir los requisitos de aptitud que se les exigen.

Los programas de desarrollo de *Allianz University*, la *Leadership Academy* o cualquiera de los programas de Desarrollo asegurarán una profunda comprensión de las prioridades estratégicas del Grupo Allianz, así como el desarrollo de competencias y habilidades ejecutivas. La Alta Dirección y los titulares de las Funciones Clave deberán formar parte, por lo menos, de un programa *Strategy Campus* cada 3 años, que sea relevante para su Aptitud.

**“AllianzU”**

Allianz Universidad consiste en una nueva plataforma de aprendizaje que permitirá proporcionar a cada empleado en todo el Grupo el mejor desarrollo a corto y largo plazo. Allianz utiliza una amplia gama de aprendizaje y enfoques dirigidos al desarrollo de personal incluyendo aprendizaje en el trabajo, tutoría y Coaching, talleres de formación presencial, ciclos de formación entre compañeros y aprendizaje digital/móvil.

### 5.6.1 Descripción de las políticas implementadas en el campo de la formación

En base al entorno cambiante en el que la Compañía opera y que requiere poner en práctica nuevas aptitudes y habilidades, Allianz España quiere asegurar que su personal recibe una formación continua (según acuerdo *Lifelong Learning*), ajustada a las nuevas necesidades de mercado, a fin de desarrollar su nivel de competencia.

Cabe destacar que este año Allianz ha mantenido el foco en invertir más en formaciones técnicas aplicables al puesto. Estas formaciones tienen mayor coste y retorno en eficiencia, pero menor impacto en horas primando así la calidad a la cantidad. Aun así, el resultado obtenido ha superado el acuerdo de 20 horas anuales por empleado/a de media. A continuación, se detalla el desglose de las acciones formativas de 2020:



El número de horas lectivas ha sido de 67.414,84 h (59.138,3h en 2019) y de impactos formativos 21.722 h (10.719 en 2019). La inversión se ha reducido respecto el año anterior, debido a la imposibilidad para desplazarse y la reducción de horas de los cursos que han pasado a ser en formato virtual.



El promedio de horas de formación por empleado/a ha sido de 34,6h, 6,67h más que el año anterior. Durante el año han recibido formación 1.781

empleados y empleadas (1.876 en 2019), es decir, el 91% (89% en 2019) de la plantilla de Allianz España.

En cuanto a formatos y contenidos:

- Se mantiene la externalización de las formaciones de Habilidades y Liderazgo para cubrir las necesidades formativas de más personal con la novedad de que este año se han virtualizado e impartido a través de Webex debido al impacto del Covid-19.
- Se consolida la *Digital Experience*: Con itinerarios formativos a través de la plataforma de cursos.
- La *P&C Academy* ha formado y certificado a 132 empleados y empleadas, 28 empleados y empleadas más que el año anterior, vinculados al área de Empresas y Automóviles, en una apuesta por la Excelencia Técnica.
- Se continúa con la oferta de cursos e-Learning de productos y de directrices/normativas corporativas.
- *Work Well*: impartición sesiones virtuales de salud mental e *elearning* sobre la afectación de la Covid-19.
- *Allianz Leadership Campus* sigue con múltiples acciones formativas y de desarrollo dirigidas al colectivo de Directiva y managers de la Compañía.
- En relación con las tecnologías de la información: *Allianz Connect*: formaciones en el uso de la Red Social corporativa como herramienta de trabajo y compartición de documentos
- *LinkedIn Learning*: Todos los empleados y las empleadas pueden solicitar su licencia para aprender lo que quieran desde dónde quieran y en cualquier momento.

#### 5.6.2 Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales

El desglose de acciones formativas por **categorías profesionales** es el siguiente:

Total de horas por categoría:

| 2019 <sup>18</sup> |                    |                  |          | 2020       |                    |                  |           |
|--------------------|--------------------|------------------|----------|------------|--------------------|------------------|-----------|
| Directores         | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores | Directores | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores  |
| 2439,98            | 9997,85            | 18367,76         | 28332,71 | 3.663,34   | 8.867,85           | 16.416,39        | 38.467,26 |

**Tabla 20: Total de horas de formación por categoría.**

Media de horas por empleado o empleada desglosado por categoría:

| 2019       |                    |                  |          | 2020       |                    |                  |          |
|------------|--------------------|------------------|----------|------------|--------------------|------------------|----------|
| Directores | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores | Directores | Mandos intermedios | Personal técnico | Gestores |
| 36         | 44,05              | 30,48            | 23       | 54         | 42                 | 29               | 35       |

**Tabla 21: Media de horas de formación por categoría.**

<sup>18</sup> Los datos de 2019 son valores estimados.

## 5.7 Accesibilidad

Allianz mantiene el compromiso firme con los principios de Diversidad e Inclusión de las personas con capacidad diferente y, prueba de ello, está la inclusión en la carta de valores de la compañía de la “*Inclusive Meritocracy*” que se traduciría en la meritocracia inclusiva que centra una especial atención a la diversidad y la inclusión.

### 5.7.1 Accesibilidad a personas con capacidades diferentes

Allianz trabaja en la búsqueda de nuevos perfiles para poder aumentar la plantilla de personal con capacidades diferentes, con la finalidad de llegar al 2% requerido por la Ley 13/1982.

A 31 de diciembre de 2020, 25 de los empleados y las empleadas de la Entidad tenían capacidades diferentes (30 empleados en 2019). Adicionalmente, la compañía desarrolla medidas alternativas como la contratación con centros especiales de empleo consistentes en: Las medidas alternativas implementadas han sido las siguientes:

- Contratación de los servicios del Centro Especial para concertación de clínicas para las revisiones médicas del personal Allianz.
- Contratación de los servicios de mantenimiento de jardinería exterior de las instalaciones del centro de trabajo sito en Madrid con un centro especial de empleo.
- Allianz ha optado por donar a una Fundación -comprendida en el artículo 2.c del Real Decreto 364/2005- que fomenta la inclusión en la sociedad de jóvenes con capacidad diferente, teniendo en cuenta que con estas actividades se genera bienestar físico, emocional y social.
- Contratación de los servicios del Centro Especial de Empleo para gestionar la preparación y distribución de las cestas de Navidad que Allianz entrega a su personal para felicitarles la Navidad, así como para suministrar el material de oficina necesario.

Otras medidas gestionadas por la compañía:

- Ayuda económica al personal con capacidad diferente para adaptación de su entorno
- Medidas de conciliación para el personal con hijos e hijas con capacidad diferente
- Permiso de asistencia a reuniones escolares para padres con hijos o hijas con capacidades diferentes.
- Permiso retribuido para madres de hijos o hijas con capacidades diferentes no inferior al 33% que les permite disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del descanso por maternidad hasta que el niño/a cumpla 1 año de edad.

Por otro lado, y en el contexto del marco de actividades de responsabilidad social corporativa, la compañía ha realizado las siguientes iniciativas:

**“Mascarillas accesibles”**

Durante los meses de mayo y junio, la empresa propuso al personal participar en esta actividad de voluntariado a distancia, consistente en confeccionar y coser mascarillas adaptadas para las personas que utilizan lenguaje de signos, es decir, con una pantalla plástica frente a la boca para facilitar la comunicación a la vez que se protegen de la Covid-19. Cada empleado recibió en su casa el material necesario y confeccionó 25 mascarillas. Los 40 participantes elaboraron un total de 1000 mascarillas, que la Fundación FDI (Fundación para el Fomento del Desarrollo y la Integración) entregó a diferentes asociaciones que trabajan con personas con capacidades diferentes.

**“Cartas contra la soledad”**

En el mes de marzo, en pleno confinamiento, los empleados y las empleadas pudieron participar en esta actividad de voluntariado a distancia, consistente en mantener correspondencia con personas con capacidades diferentes, para paliar la soledad derivada del distanciamiento social. Ocho empleados y empleadas formaron parte de esta iniciativa.

**Proyecto “El gran circo de pulgas”**

Allianz apadrinó en los Premios Solidarios del Seguro (organizados por INESE) a la Fundación Creality y su proyecto “El gran circo de pulgas”, consiste en un programa de acompañamiento y apoyo para con la ayuda del perro asistencial. Si bien es un programa abierto a cualquier niño en situación de enfermedad, está especialmente enfocado hacia aquellos que no tengan capacidad cognitiva suficiente como para comprender el fin del proceso por el cual ellos y sus cuerpos han de pasar: con capacidades diferentes intelectuales, autismo o capacidad cognitiva alterada o mermada. Ello provoca grandes dificultades en la ejecución de diferentes pruebas médicas (procesos de quimioterapia, radioterapia...). Fueron los empleados y las empleadas quienes eligieron apadrinar este proyecto, mediante sus votos, entre un total de tres propuestas.

**Colaboración con la Fundación Nexé**

En el marco de la vuelta al colegio, Allianz realizó en septiembre una donación económica a la Fundación Nexé, para ayudar a que los menores con pluridiscapacidad con quienes trabaja volvieran a las aulas de forma más segura, pues el donativo iría destinado a medidas de protección en la escuela.

A

## 5.8 Igualdad

### 5.8.1 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades

En base al compromiso de Allianz con la igualdad, el Grupo ha definido unos Principios Globales de diversidad y Directrices aplicables a todas las sociedades y países donde tiene actividad. Los principios son los siguientes:

|  |   |
|--|---|
| <b>Igualdad de Oportunidades</b>               | El Grupo Allianz está plenamente comprometido con un entorno laboral saludable que excluya cualquier tipo de discriminación, promoviendo activamente la igualdad de oportunidades, para que todos los empleados y las empleadas puedan contribuir al éxito de la empresa. |
| <b>Gestión de Incidencias</b>                  | El Grupo Allianz no tolera la discriminación ni el acoso de ningún tipo en el lugar de trabajo y garantiza que están implementados los procedimientos y procesos necesarios para abordar las cuestiones de presuntos casos de acoso o discriminación.                     |
| <b>Valoración y promoción de la diversidad</b> | El Grupo Allianz promueve la diversidad de su plantilla entendiendo, respetando y valorando las diferencias que fomenten un entorno de trabajo de alto rendimiento.   |
| <b>Diversidad de la plantilla</b>              | El Grupo Allianz promueve un entorno de trabajo diverso y reconoce que la diversidad en la plantilla aporta variedad de habilidades, conocimientos, experiencias y perspectivas.  |
| <b>Desarrollo profesional</b>                  | El Grupo Allianz se compromete a garantizar que todas las decisiones relativas al desarrollo profesional y las promociones se basan en un rendimiento y un potencial demostrados.   |
| <b>Gestión de la diversidad</b>                | Todas las Compañías del Grupo Allianz deben tener un procedimiento sistemático para la aplicación y monitorización de los Principios Globales de Diversidad y Directrices del Grupo para la gestión continuada de la diversidad y la inclusión.                           |
| <b>Grupos de interés</b>                       | El Grupo Allianz está comprometido en fortalecer su relación con clientes, mediadores y mediadoras, proveedores y agentes sociales diversos y, al mismo tiempo, incrementar su capacidad para atraer y retener nuevos negocios.   |

La paridad y la igualdad de oportunidades en general incluyen:

- Talleres de Liderazgo Inclusivo: Sesiones formativas enfocadas a fomentar un estilo de liderazgo Inclusivo en los líderes de la organización que abrace la diversidad en todas sus dimensiones y se centre en potenciar el talento diverso, fomentando una cultura de igualdad, pluralidad y heterogeneidad.
- Plan de Igualdad: En el Grupo Allianz fomentamos un entorno de trabajo en el que se promueva la igualdad y el respeto a la diversidad entre todas aquellas personas que forman parte de nuestra compañía. Este compromiso es transversal, puesto que abarca todos los procesos y actividades que llevamos a cabo, desde la selección hasta el desarrollo profesional y la promoción del talento, pasando por la formación, la salud laboral y la gestión de la retribución. Todo ello se vehicula a través del Plan de Igualdad, como marco de actuación general en materia de igualdad de oportunidades en Allianz. El desarrollo, implementación y evaluación de este Plan cuenta con la supervisión y activa e imprescindible participación de la Comisión de Igualdad, formada por representantes sindicales y representantes de la empresa.
- Plan de Diversidad e Inclusión Anual: engloba todas las acciones diseñadas durante el año en todos los ámbitos de la D&I (género, capacidades diferentes, generacional, cultural, etc.).

#### Posicionamiento e iniciativas externas

- Allianz forma parte de la red *EWI (Empower Women in Insurance)* creada en 2019, cuyo objetivo es el empoderamiento del liderazgo femenino en el sector asegurador y forma parte del Consejo de la Fundación Selectiva, focalizada en la diversidad de género, especialmente en el talento senior.
- Allianz Group se clasifica en el 2º puesto en el *DAX 30 LGBT+ Diversity Index* a nivel mundial y se encuentra en el rating de Bloomberg.
- Por 5º año consecutivo, Allianz Group está incluido en el *Bloomberg Gender-Equality Index (GEI)*. El GEI de Bloomberg es una herramienta útil para medir la promoción de la igualdad de género en estas cinco dimensiones: liderazgo femenino y desarrollo, igualdad salarial y paridad salarial de género, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujeres.

#### 5.8.2 Descripción de planes de igualdad

La Compañía dispone, desde 2017, de su segundo Plan de Igualdad que recoge todas las acciones en materia de igualdad de oportunidades diseñadas por la Comisión de Igualdad; A lo largo del periodo de vigencia (1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre

de 2020), la Comisión de Igualdad se encarga del seguimiento y ejecución del Plan, con la finalidad de analizar el grado de implantación y eficacia de las medidas aprobadas y, en su caso, acordando las nuevas medidas que puedan surgir. En última instancia, evalúa la consecución de los objetivos que han sido previamente aprobados.

Los principales objetivos que constituyen el pilar fundamental sobre el que se estructura el segundo Plan de Igualdad en Allianz son los siguientes:

1. Garantizar que los procedimientos y políticas de recursos humanos cumplen los criterios de igualdad y no discriminación.
2. Optimizar las medidas de conciliación de manera que sean efectivas y satisfagan las necesidades reales de gran parte de la plantilla.
3. Fomentar y avanzar en la cultura de Igualdad y conciliación en la Compañía.

Adicionalmente, se mantiene el protocolo de acoso vigente en la empresa en coordinación con lo previsto en el procedimiento *Whistleblowing* del Grupo Allianz.

A nivel local, Allianz España cuenta con representación de los trabajadores y trabajadoras y un fluido diálogo social. Además, en relación con el respeto de la diversidad, el Plan de Igualdad de la compañía establece los principales principios de igualdad y diversidad en la empresa. En este sentido, la empresa cuenta con la certificación del distintivo de Igualdad en la Empresa (otorgado por el Ministerio de Igualdad) y forma parte del *Charter* de la Diversidad de la Fundación Diversidad, donde además ha participado en la elaboración del árbol de la innodiversidad junto a la Fundación Diversidad.

Asimismo, la compañía está adherida a los Principios Globales de Diversidad del Grupo Allianz, y cuenta con un Protocolo de Acoso Sexual y Moral.

Por último, Allianz España también está certificada como compañía *Top Employers* España 2020, certificación que obtuvo por cuarto año consecutivo. Por ello, cada año se consulta al personal en la *Allianz Engagement Survey* sobre su satisfacción en cuanto a "Diversidad e Inclusión, Integridad y Responsabilidad Social Corporativa". En 2020 la satisfacción del personal en esta dimensión fue del 90%.

### 5.8.3 Descripción de la política contra todo tipo de discriminación y de gestión de la diversidad.

El firme compromiso con la igualdad de oportunidades en la empresa de Allianz se solidifica y materializa en acciones como ser firmante y socia de la Fundación para la Diversidad, apostando de forma continuada por la igualdad, la inclusión, la diversidad y no discriminación en el entorno laboral. En este sentido, en el último año, Leticia Ortiz (Directora *HR Business Partners* que es a su vez la Sponsor de Diversidad e Igualdad) forma parte del Comité Empresarial Catalán de la Fundación Diversidad. Este Comité se reúne de forma regular para analizar, estudiar y compartir mejores prácticas en materia de Diversidad e Inclusión de todas las empresas socias.

En el año 2019, Allianz se adhirió a la red REDI, Red Empresaria por la Diversidad e Inclusión del Colectivo LGTBI para iniciar medidas basadas en las mejores prácticas de otras empresas. En 2020 se estableció un calendario de actividades con el fin de promover un ambiente inclusivo y respetuoso con el colectivo LGTBI en Allianz:

- Sesión de sensibilización para el Comité de Dirección de la importancia del “Liderazgo inclusivo”, haciendo énfasis final en el plan de LGTBI 2020.
- *Focus Group Promoters & Aliados* – Conversaciones informales con el colectivo LGTBI & Aliados para elaborar un diagnóstico y recoger ideas.
- Charlas de sensibilización & Anuncio de *Pride Network*, con el objetivo de comunicar al personal el compromiso de Allianz con la inclusión LGTBI y el motivo de crear un Network para este colectivo.
- Lanzamiento del Network en *Connect* con un video con charlas de concienciación, explicando el compromiso del Comité de Dirección con la inclusión LGTBI.
- *ALInclusion Day*, jornada con los diferentes tópicos de diversidad y con especial énfasis en LGTBI.
- *Coming Out Day* – Acción coordinada con Allianz PRIDE.
- Día internacional del hombre – Publicación de post en NEO.



Adicionalmente, se han fomentado diversos eventos que tienen como objetivo favorecer la participación activa de la plantilla en los principios de Igualdad y diversidad, tales como la Celebración del día de la mujer y la niña en la ciencia.

Asimismo, la empresa sigue las directrices que en materia de Diversidad se impulsan desde el Grupo Allianz intercambiando buenas prácticas y aplicando a nivel local todas las iniciativas que parten de su matriz alemana.

**Iniciativas destacadas**

- En 2020 ha renovado el Distintivo de "Igualdad en la empresa" otorgado por el Ministerio de Igualdad.
- Renovación en 2020 del *Charter* de la Diversidad, carta europea de principios que firman con carácter voluntario las empresas y organizaciones de España para visibilizar su compromiso con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral. Asimismo, colabora en las acciones propuestas por la Fundación Diversidad.
- Colabora en el Consejo de la Fundación Selectiva, focalizado en la diversidad generacional de talento Senior.
- Mantenimiento de la *Network for Equal Opportunities* (NEO), iniciativa del Grupo Allianz en materia de diversidad e inclusión para poner el foco en la igualdad de oportunidades y dar la oportunidad a todos los empleados y las empleadas a expresarse libremente en la intranet de la Compañía.
- Desarrolla nuevas medidas e iniciativas a través de la Comisión de Igualdad en cuyo seno se creó la figura del Sponsor de la Diversidad y la Igualdad para representar y ser portavoz de las acciones de la Igualdad dentro y fuera de Allianz.
- Participa en las reuniones trimestrales sobre el *Diversity Managers Meetings* en las que asisten los responsables de diversidad de todos los países del Grupo Allianz.
- Allianz Seguros queda entre las tres multinacionales finalistas en el ámbito nacional de todos los sectores en los VI Premios Internacionales a la gestión de la diversidad de la Fundación para la Diversidad, que se realiza con carácter anual.
- Celebración del Día Internacional de las Personas con capacidades diferentes (3 de diciembre): campaña del Grupo Allianz para demostrar, un año más, su compromiso con las personas con capacidad diferente.

## **6 Derechos humanos**

### **6.1 Principales riesgos asociados a esta actividad**

Como se ha comentado anteriormente, Allianz España se encuentra alineada en su compromiso y estrategia con el Grupo. En este caso, no se ha considerado que existan riesgos asociados directos a la vulneración de los derechos humanos por el tipo de actividad y el alcance geográfico donde Allianz tiene actividad, si bien sí se monitorizan posibles riesgos indirectos relacionados con terceros.

### **6.2 Políticas y compromisos**

#### **6.2.1 Descripción de la aplicación de procedimientos**

Los derechos de los empleados y las empleadas se amparan activamente a nivel de Grupo y, además, Allianz se esfuerza por aplicar los principios básicos de derechos humanos basados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en toda su organización mundial. Como participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se han integrado sus 10 principios en el Código de Conducta globalmente vinculante. Asimismo, el Grupo también respeta las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para Empresas multinacionales.

En este sentido, el Grupo Allianz dispone de una estricta protección a aquellos empleados y aquellas empleadas que comuniquen de buena fe una supuesta irregularidad o conflicto, mediante su principio de no represalias como consecuencia de dicha comunicación. Para este procedimiento, Allianz cuenta con la Guía Whistle-blowing/Speak-up, cuyo objetivo es asegurar que aquellas conductas ilegales o indebidas, así como actividades impropias que puedan ocurrir en la Compañía o que se lleven a cabo en su nombre, puedan ser atendidas y abordadas de forma adecuada a fin de proteger tanto a Allianz como a sus filiales y a su personal de las consecuencias de dichas conductas ilegales o indebidas. Por esto, la presente Guía establece los principios para la gestión y coordinación de las supuestas situaciones conflictivas o irregulares reportadas.

Así mismo, “Whistle-blowing” o “Speak-up” se entiende como cualquier alegación, denuncia o comunicación de un potencial o supuesto incumplimiento del Código de Conducta, de leyes o normas aplicables, o de Políticas o Estándares del Grupo Allianz por parte de alguien interno o externo de la Compañía y de forma tanto anónima como no anónima, cualquiera que sea el canal de comunicación utilizado.

**Ejemplos de conductas ilegales o indebidas:**

- Fraude, robo.
- Corrupción, soborno.
- Incumplimiento de la normativa de Defensa de la Competencia.
- Irregularidades financieras o incumplimiento de disposiciones contables o tributarias, así como falsificación y/o manipulación de los estados contables o financieros de la compañía, o de los documentos relativos al negocio, así como incumplimientos relativos a la normativa de Blanqueo de Capitales.
- Cualquier tipo de discriminación o acoso sexual.
- Incumplimiento u omisión que pueda llevar a un incumplimiento de las Políticas o Estándares del Grupo Allianz, normas internas u obligaciones legales o reglamentarias.
- Ofrecimiento o aceptación de regalos o invitaciones inapropiadas o no permitidas.
- Prácticas de negocio inadecuadas.
- Supresión o eliminación de documentos.
- Cualquier otro tipo de conducta inapropiada, incluidas las conductas delictivas.

Por último, se detallan los canales de comunicación y reporte para que el personal puedan comunicar sus inquietudes:

- Su superior jerárquico.
- *Compliance*, a través del Buzón Funcional *Compliance* ([compliance@allianz.es](mailto:compliance@allianz.es)), personalmente, o por teléfono.
- *Group Compliance* a través de la herramienta *Whistleblowing* disponible en la web de Allianz Group (ALLIANZ Connect/GIN).

Asimismo, todos los miembros de la Dirección, así como los responsables de áreas y responsables de órganos supervisores deberán remitir a Compliance cualquier información y/o alegación comunicada por un empleado de forma confidencial y sin demoras injustificadas.

### 6.2.2 Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Allianz España no ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos en 2020 a través de sus canales oficiales de denuncia y comunicación. En 2019 no hubo denuncias recibidas por esta causa.

### 6.2.3 Descripción de medidas implementadas

Para respaldar los derechos de los empleados y las empleadas, el Grupo Allianz fue una de las primeras compañías en crear estándares paneuropeos de participación de los trabajadores y trabajadoras y establecer un Comité de Empresa europeo en virtud de la legislación para las empresas de Societas Europaea (SE). Por ello, a continuación, se exponen las siguientes medidas tomadas por el Grupo Allianz:

|   |  |
|---|--|
| <b>Organización Internacional del Trabajo</b> | Adhesión a la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los derechos y principios fundamentales en el trabajo, incluida la declaración de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. En los países donde la ley local prohíbe los sindicatos formalizados y los comités de empresa, respetan la ley local, pero no se obstruyen los medios paralelos de asociación y negociación, y se esfuerzan por actuar en el espíritu de los principios de UNGC.   |
| <b>Vigilancia riesgo país</b>                 | Desarrollo de una lista de vigilancia para países sensibles donde ocurren violaciones sistemáticas de los derechos humanos. Para cualquier negocio en esos países, se está aplicando una guía general de derechos humanos.   |
| <b>Riesgo reputacional</b>                    | Aplicación del <i>Allianz Standard for Reputational Risk Management (ASRRIM)</i> al cual también se adhiere Allianz España, para tratar, entre otros, estos riesgos asociados a los derechos humanos. Con este estándar se analizan los riesgos de negocio y se llevan a cabo acciones de mitigación. Si un riesgo es analizado y considerado que no supera los ASRRIM, este es rechazado. Asimismo, los factores que pueden influir en esta decisión incluyen la gravedad de la violación de los derechos humanos, la importancia de la relación comercial y los valores propios. Cabe destacar, que en el año 2020 no se detectó ningún riesgo asociado a la lista de los países catalogados como sensibles. |
| <b>Estándares internacionales</b>             | Respeto hacia los estándares internacionales de derechos humanos para la fuerza laboral de sus proveedores y promueve los estándares de sostenibilidad en su cadena de suministro. El equipo de <i>Global Sourcing &amp; Procurement</i> trabaja con proveedores actuales y potenciales. En la práctica, esto significa garantizar que   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>todos los proveedores cumplan con los estándares ambientales, sociales y de gobierno (ESG) descritos en el Código de Conducta del Grupo y sus Principios de Compra. Tanto el Código como los Principios están alineados con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, que cubren los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción.</p>   |
| <p><b>Apoyo a proyectos e iniciativas</b></p>    | <p>Si bien Allianz está dispuesto a donar a organizaciones caritativas, es importante que los beneficiarios respeten los estándares de derechos humanos. La guía <i>Allianz Guidance for Donations &amp; Charitable Memberships</i> estipula que las donaciones corporativas solo se pueden realizar a organizaciones que cumplan con los principios establecidos en el Código de Conducta de Allianz para ética y cumplimiento empresarial. Allianz Seguros está adherido a esta guía y además cuenta con una Política de Donaciones, la cual deben cumplir todas las entidades benéficas con las que Allianz colabora.</p> |
| <p><b>Objetivos de Desarrollo Sostenible</b></p> | <p>Tanto el Grupo Allianz a nivel global como Allianz Seguros a nivel de España están comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS o SDG en inglés) de Naciones Unidas. De hecho, en España la compañía está adherida a la iniciativa Companies4SDGs.</p>   |

#### 6.2.4 Integración de los derechos humanos en el negocio

Para llevar a cabo la integración de los derechos humanos en el negocio, el Grupo Allianz ha desarrollado un proceso como asegurador inversor, en materia de derechos humanos como parte del enfoque general de ESG, que se integra en el sistema más amplio de gestión de riesgos para garantizar una implementación rápida y rigurosa. Allianz ha desarrollado trece directrices ESG para sectores empresariales sensibles, que incluyen aspectos de derechos humanos específicos del sector como, por ejemplo, el trabajo infantil en el sector manufacturero o el trabajo forzoso en el sector minero. Es decir, la verificación de los aspectos relevantes de los derechos humanos para cualquier transacción de seguro e inversión alternativa en el sector respectivo, forma parte de la evaluación general de riesgos.

## 7 Corrupción y soborno

### 7.1 Principales riesgos que afectan a la organización en materia de corrupción y soborno

A través de la actividad y el modelo de relación con sus mediadores y mediadoras se genera una de las actividades con mayor riesgo de corrupción y soborno identificadas por la compañía. La compañía realiza un análisis del riesgo de corrupción y soborno consistente en una matriz de riesgos en la que por una parte se evalúa el riesgo inherente de las compañías en escenarios específicos como son la corrupción activa y la corrupción pasiva por parte de un representante o tercero actuando en nombre y representación de la entidad. Para conocer el riesgo inherente del riesgo de corrupción y soborno se tiene en cuenta tanto la probabilidad de ocurrencias, como el impacto financiero y el reputacional de los citados escenarios. Por otra parte, se evalúa el nivel de madurez de implantación del programa anticorrupción en la entidad, estableciéndose el resultado final, que en el caso del Grupo Allianz España es un resultado satisfactorio.

A esta matriz de riesgos de soborno y corrupción, hay que añadirle también, el modelo de prevención de delitos que tiene la entidad dando cumplimiento a la modificación de la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre del Código Penal y a sus modificaciones operadas por la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, en la que también se evalúan escenarios de delitos de corrupción en los negocios (art. 286 bis y ter), así como delitos relativos al mercado y a los consumidores (art. 278 y ss CP) analizando para cada uno de ellos el riesgo inherente que se alimenta de la probabilidad de ocurrencia y el impacto global del mismo, otorgando un nivel de severidad al que se le aplica un marco de control para obtener el riesgo residual del mismo.

### 7.2 Políticas y compromisos

A continuación, se presentan las distintas políticas que Allianz aplica en materia de corrupción y soborno identificando y mitigando los principales riesgos.

En este caso, Allianz dispone por un lado de un Código de Conducta del Grupo Allianz en España que contiene aquellos principios de ética empresarial básicos de la empresa

tanto para evitar situaciones que pudieran cuestionar la integridad de Allianz como para operaciones corporativas a nivel global, aplicables a todo el personal.

Por otro lado, la entidad dispone de un programa de *Compliance* cuya responsabilidad recae sobre el Consejo de Administración y que se encuentra totalmente alineado con las directrices del Grupo Allianz.

Además, también cuentan con una Política de Anticorrupción con las normas para su despliegue relativas a anticorrupción y antisoborno. La entidad define controles y políticas para gestionar las áreas de riesgo en lo que respecta a la corrupción, con el objetivo de mantener unos controles firmes y efectivos de cumplimiento de la legislación aplicable, tanto a nivel local como internacional. Se aplica a todos los empleados y las empleadas, a los representantes, empresas conjuntas, socios de subcontratación de servicios, así como a divisiones, entidades operativas, filiales, sucursales y departamentos de Allianz.

Por último, disponen de un Modelo de Prevención de Delitos adecuado a las condiciones y requisitos establecidos por el Código Penal en el que se constata tanto en su diseño como en su efectividad operativa, la adecuación y eficacia de las medidas de vigilancia y control.

Otras políticas o compromisos relevantes en esta materia son:

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Política en materia de regalos e invitaciones Grupo Allianz España</b></p> | <p>Esta política detalla en relación a regalos e invitaciones relativos a actividades de ocio y/o entretenimiento, los estándares mínimos a seguir por todos los integrantes de la Organización que están basados en las buenas prácticas en el mercado.</p>  |
| <p><b>Guía Speak Up</b></p>  | <p>Como se ha detallado anteriormente en el punto 6.2.1, a fin de proteger a Allianz, a sus filiales y a su personal de las consecuencias de las conductas ilegales o indebidas, su objetivo es el de asegurar que estas, así como las actividades impropias que puedan ocurrir en la Compañía o que se lleven a cabo en su nombre, puedan ser atendidas de forma adecuada. Así, establece los principios para gestionar y coordinar las comunicaciones realizadas por parte de los empleados y las empleadas, exempleados y exempleadas o de terceros y el impacto sobre el personal, filiales, sucursales y áreas de la Compañía.</p> |



|   |   |
|---|---|
| <b>Estándares Mínimos del Programa Antifraude del Grupo Allianz</b> | Define los mínimos estándares en la lucha contra la corrupción y el soborno, estableciendo unas normas mínimas aplicables a todas las áreas y compañías del Grupo Allianz en cuanto a la prevención, detección y respuesta frente al fraude.  |
| <b>Estándares mínimos del Programa Anticorrupción y Sobornos</b>    | Esta Política establece unas normas mínimas sobre Anticorrupción y Antisoborno. Se aplica a todos los empleados y las empleadas, direcciones, entidades operativas ("OE"), filiales y sucursales de Allianz. Las partes correspondientes de esta Política también se aplicarán a los representantes, empresas conjuntas y socios de subcontratación de servicios. |
| <b>Cláusulas Anticorrupción y Soborno</b>                           | Como parte del compromiso de Allianz contra la corrupción y el soborno, los acuerdos con proveedores deben contener una cláusula anticorrupción que cumpla materialmente con las cláusulas del modelo anticorrupción de la Compañía.  |
| <b>Norma de Patrocinios y Hospitalidad con terceros</b>             | Los eventos organizados o patrocinados por Allianz deben ser acordes al Código de Conducta de Allianz, a la Política Anticorrupción, a la Política de Regalos e Invitaciones así como al resto de políticas y normativa local.  |
| <b>Proceso de selección de proveedores</b>                          | La compañía ha establecido ciertos requisitos que deben cumplirse antes de contratar nuevos proveedores. El proceso de selección existente incluye el proceso de evaluación de integridad del proveedor ( <i>Vendor Integrity screening</i> ).  |

### 7.2.1 Medidas de prevención y mitigación en la relación con mediadores y mediadoras:

Los atributos de confianza y la calidad en el servicio son la base del modelo de relación con los mediadores y las mediadoras. Previamente se requiere la firma de un contrato donde el mediador suscribe una declaración de honorabilidad comercial y profesional y de no incompatibilidad, en la que se establece lo siguiente:

- Que cumple con el Estándar anticorrupción de Allianz y el cumplimiento de normativas locales o internacionales aplicadas de anticorrupción o anti-soborno.
- Que sus relaciones comerciales y conducta son adecuadas, no existiendo antecedentes ni condenas por incumplimiento de normas de anticorrupción y no habiendo sido inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o administración y dirección de entidades financieras.

- Que no ha colaborado ni pretende colaborar en actividades políticas o benéficas, sin tener un volumen de negocio relevante procedente de contactos políticos.
- Por otro lado, para poder trabajar con Allianz, los Agentes de Seguros Exclusivos, deben cumplir con los siguientes requerimientos:
  - El Agente de Seguros Exclusivo no cometerá, autorizará ni permitirá ninguna acción que derive en un incumplimiento suyo o de sus afiliados, de cualquier normativa vigente relativa a la corrupción y/o el soborno.
  - El Agente de Seguros Exclusivo se compromete a no ofrecer ni entregar, ni acordar la entrega, a ningún empleado, representante o tercero que actúe en nombre de la Compañía de ningún regalo o beneficio, monetario ni de ningún otro tipo, que pueda interpretarse como un incentivo impropio, soborno o recompensa y que, en consecuencia, el destinatario no deba recibir con respecto a la negociación, conclusión o cumplimiento de este contrato. Quedan exceptuados los regalos conformes a las prácticas tradicionales que rigen las relaciones comerciales y aquellos sin fines comerciales que puedan considerarse apropiados.
  - El Agente de Seguros Exclusivo pondrá en conocimiento de la Compañía, tan pronto tenga conocimiento o sospecha, cualquier tipo de corrupción con respecto a la negociación, la conclusión o el cumplimiento de este contrato.

### 7.2.2 **Medidas para luchar contra el Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo**

Para cumplir con la legislación aplicable en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo por parte de todos y cada uno de los componentes de la plantilla de Allianz y de sus mediadores y mediadoras, y con la finalidad de prevenir e impedir la utilización del sistema financiero para este fin, Allianz dispone de diferentes reglamentos y procedimientos que detallan las obligaciones y las medidas que deben adoptarse. A continuación, se detallan algunos aspectos de la política interna de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo:

|   |  |
|---|--|
| <b>Reglamento de la Comisión Interna sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.</b> | Establece las funciones de la Comisión de Control, los principios inspiradores que deben regir sus actuaciones (rapidez, seguridad, eficacia y coordinación), su composición y funcionamiento, así como el régimen de acuerdos para que el órgano quede válidamente constituido.   |
| <b>Estándar para la prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo</b>   | Establece un marco y unos requerimientos generales para la prevención del blanqueo de capitales y para combatir la financiación del terrorismo, a los cuales se deben acoger todas las Entidades Operativas vinculadas al Grupo Allianz. Este Estándar está sometido a la "Política de Cumplimiento".  |
| <b>Reglamento de la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.</b>              | El objetivo de la Unidad de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (UPBC) tiene como objetivo promover las medidas necesarias para el cumplimiento de la legislación sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del terrorismo dentro de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A (en adelante (Allianz), recibir los requerimientos administrativos y judiciales referidos a posibles operaciones de blanqueo de capitales, así como conocer y prevenir las operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales y reportarlas a la Comisión de Control Interno sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación de Terrorismo de Allianz. |

La entidad tiene definidas una serie de obligaciones que todo Agente de Seguros Exclusivo debe cumplir para poder mantener una relación con Allianz:

- El Agente de Seguros Exclusivo colaborará activamente con la Compañía en hacer efectivo el cumplimiento de la Ley 10/2010 de 28 de Abril de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, que traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/60/CE relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para la financiación del terrorismo, así como con cualquier otra normativa en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que les sea aplicable durante la vigencia del contrato.
- A estos efectos, y en lo que relacionado con su actividad mediadora, el Agente de Seguros Exclusivo queda sujeto a la normativa interna de la Compañía en esta



materia especialmente en lo relativo a las obligaciones de identificación y documentación. El Agente de Seguros Exclusivo se obliga asimismo a realizar los cursos de formación que la Compañía ponga a disposición, así como a poner en conocimiento de la misma cualquier operativa, incluso de los meros intentos, que presenta indicios o sospecha de estar relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, así, a facilitar cuanta información o documentación que la Compañía le requiera para la investigación de la citada operativa. En ningún caso el mediador pondrá en conocimiento de clientes o de terceras personas, que se está examinando o pudiera examinarse alguna operación, por si pudiera estar relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

### 7.2.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Para apoyar iniciativas sociales, el Grupo Allianz realiza donaciones financieras y membresías caritativas, a través de la red global de fundaciones. Allianz se asegura que sus contribuciones sean transparentes y se basen en principios claramente acordados, de acuerdo con la *Guidance for Donations & Charitable Memberships*. Esto significa que las donaciones corporativas solo pueden otorgarse a organizaciones que no están en conflicto con los principios establecidos en el Código de conducta del Grupo.

A nivel nacional, las compañías de Allianz en el mundo hacen donaciones financieras y membresías caritativas a organizaciones locales, y también se dan a través de fundaciones caritativas.

Así mismo la *Guidance for Donations & Charitable Memberships* de Allianz estipula que ese dinero solo puede ser entregado por entidades locales a organizaciones que no están en conflicto con los principios establecidos en el Código de conducta del Grupo Allianz.

En 2020, las donaciones corporativas de entidades y fundaciones de Allianz España sumaron 241.000 €. Además, este año especialmente complicado, a esta cifra de donaciones se le suma las aportaciones destinadas a la iniciativa del sector asegurador para crear un fondo para sanitarios como respuesta a las dificultades de la pandemia de la Covid-19. En total, la cifra de donaciones corporativas de entidades y fundaciones de

Allianz España representaron 2.945.779 €. En 2019, las donaciones sumaban 301.437,60 €.

***Aportación al fondo sectorial para los profesionales sanitarios***

Allianz fue una de las más de 100 aseguradoras que se unieron en la crisis de la Covid-19 para proteger al personal sanitario (más de 700.000 profesionales entre médicos, enfermeros, auxiliares, celadores y personal de ambulancias) que luchaba para contener el coronavirus en España.

Entre todas, aportaron 37 millones de euros para constituir este fondo solidario mediante el cual UNESPA suscribió un seguro de vida colectivo que cubría el fallecimiento por causa directa del COVID-19 (con un capital de 30.000 euros por fallecimiento) de quienes cuidan de la salud de todos los ciudadanos en la crisis sanitaria, así como un subsidio para los que resultasen hospitalizados. Allianz participó en este fondo con una aportación de 2,7 millones de euros.

En España, algunas de las principales actividades de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) llevadas a cabo han sido:

### Voluntariado

En 2020 tuvo lugar el quinto programa de voluntariado corporativo, iniciado en 2016 con un proyecto piloto, y regido por la Política de Voluntariado Corporativo, en la que se estipula que todo empleado que lo desee puede participar en una actividad de voluntariado al año (con una duración estimada de cinco horas aproximadamente) en horario laboral, siempre que haya plazas o se realicen actividades en su provincia, y tantas como desee en su tiempo libre

Los ámbitos de actuación de las actividades de voluntariado han sido el social (con actividades que tenían como beneficiarios a personas mayores, personas con capacidades diferentes y menores en riesgo de exclusión social). En el escenario de la pandemia por la Covid-19, el personal de Allianz han participado como voluntarios en una actividad consistente en escribir cartas para paliar la soledad de las personas mayores y personas con capacidades diferentes; en otra actividad, cosiendo mascarillas accesibles para personas que usan lengua de signos, ambas organizadas por la Fundación FDI; y en un mentoring online de carácter profesional para jóvenes desfavorecidos en edad de incorporarse al mundo laboral, de Aldeas Infantiles SOS.

En 2020, cabe destacar la obtención del certificado "Excellence Plus", una acreditación de la excelencia en el modelo de gestión del voluntariado corporativo. Esta distinción la otorga Voluntare, la red internacional de voluntariado corporativo más importante de habla hispana a nivel mundial.

### "100tífiques"

Allianz se sumó a esta iniciativa, impulsada por la *Fundació Catalana per a la Recerca i la Innovació*, en la que más de 100 mujeres con perfil STEM, del ámbito público y privado, ejercieron como referentes femeninos de ciencia para las generaciones futuras, con el objetivo de fomentar la vocación científica entre las niñas. Ocho de estas ponentes fueron empleadas de Allianz, con perfiles científicos, que contaron su recorrido personal y profesional en ocho centros educativos de Cataluña.

### Challenge contra el Hambre

Ante la imposibilidad de realizar las carreras físicas y multitudinarias en las que Allianz viene participando desde 2014, la compañía invitó a su personal a apoyar la lucha contra el hambre con un *Challenge* fotográfico, consistente en publicar en la intranet corporativa fotos de ellos mismos haciendo deporte que se convertirían en tratamientos contra la desnutrición. La participación del personal se tradujo en un total de 20.000 euros donados a Acción contra el Hambre.

### EcoWeek

La primera semana de junio, coincidiendo con el Día Mundial del Medioambiente, Allianz celebró su tradicional *EcoWeek*, una semana enfocada en la sostenibilidad y el cuidado del entorno. El objetivo de esta iniciativa es involucrar al personal en actividades de concienciación y actuación medioambiental, dar a conocer los esfuerzos que hace Allianz en materia de sostenibilidad, y visibilizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU que tienen que ver con el medioambiente. De lunes a viernes, los empleados y las empleadas recibieron un comunicado interno con datos de interés, así como propuestas participativas (un EcoReto Virtual, directos Green en Instagram, taller de ciencia ciudadana...). En este marco, Allianz recuperó una hectárea del Parque Nacional Doñana que fue arrasada por el fuego.

### Campaña de Navidad a favor de la lucha contra el cáncer

En el mes de diciembre, el personal, mediadores y mediadoras, clientes y sociedad en general fueron llamados a participar en una campaña de concienciación y recaudación de fondos a favor de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC). La iniciativa diseñada por Allianz se llamó "El regalo más útil" y consistió en incentivar las compras de los productos de la tienda solidaria de la AECC. Las compras y la campaña de fundraising ascendieron a 11.995 euros y la empresa hizo otra aportación económica de 10.000 euros.

#### 7.2.4 Aportaciones a asociaciones sectoriales

El importe de las aportaciones sectoriales a 31 de diciembre de 2020, asciende a 366.906,67 € (287.368 € en 2019) de los que destacan, principalmente, las aportaciones a la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras y al Servicio de Estadísticas y estudios del sector seguros en España.

## 8 Sociedad

### 8.1 Principales riesgos

Allianz es consciente de que tiene la obligación y la capacidad de contribuir de forma positiva a la sociedad y al medio ambiente. Y es que la actividad aseguradora tiene, por naturaleza, un fuerte componente social que se debe reinvertir en la sociedad. No en vano, la protección de las personas y su bienestar es la razón de ser de la Entidad. Por eso, actuar con responsabilidad en cualquier ámbito es esencial.

En el año 2020, el rol de la compañía ha sido aún más relevante, ya que ha jugado un papel importante como servicio esencial durante la pandemia provocada por la Covid-19. Allianz Seguros ha seguido dando el 100% del servicio a sus clientes y mediadores y mediadoras durante los meses más difíciles, y aportando soluciones y flexibilidad para satisfacer sus expectativas. Todo ello lo ha hecho velando por el bienestar de la plantilla, que casi en su totalidad ha estado trabajando en remoto.

### 8.2 Políticas y compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

#### 8.2.1 Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local

Allianz dispone de una política de gran capilaridad y con una apuesta por la tecnología digital, que da lugar a 10.016 mediadores y mediadoras distribuidos por todo el país, siendo una fuente de generación de empleo.

| Tipo de mediador/a                       | Nº de mediadores y mediadoras 2019 | Nº mediadores y mediadoras 2020 |
|--|------------------------------------|---------------------------------|
| Agentes                                  | 5.767                              | 5.135                           |
| Corredores y corredoras                  | 4.952                              | 4.858                           |
| Operadores y operadoras de banca seguros | 21                                 | 23                              |

**Tabla 22: Distribución de mediadores y mediadoras por tipología.**

#### *Plan Estamos Contigo*

Debido a la situación provocada por la pandemia de la Covid-19, desde Allianz se trabajó en un Plan de medidas de facilitación de negocio para clientes y para los mediadores y

mediadoras de la compañía. Además se proporcionando facilidades a Autónomos y PYMES en la gestión del cobro y pago de las pólizas.

Dentro de este plan se añadieron diferentes medidas entre las que cabe destacar las siguientes:

- Incremento de las herramientas de Defensa de cartera para ayudar a los clientes en la renovación.
- Digitalización de los trámites con firma física.
- Formación a Mediadores y Mediadoras para la venta en remoto.
- Peritación Digital por defecto.
- Incremento del nivel de comunicación sobre la evolución Macro-Económica y los Mercados financieros.

## 8.2.2 Descripción del impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

El Grupo reconoce que cada país tiene prioridades sociales distintas y da libertad a cada compañía para diseñar su estrategia. Por ello, la estrategia del Grupo Allianz en relación a las comunidades locales tiene un espectro muy amplio.

Desde Allianz España, se llevan a cabo diferentes iniciativas que permiten a la compañía crear un impacto positivo en la sociedad. Al ser una compañía de seguros, la relación con las poblaciones locales es directa en el día a día de su actividad. Además, como se explica en el siguiente apartado, Allianz se involucra en la agenda 2030 contribuyendo a alcanzar los ODS y cuenta con planes de voluntariado en el que su personal se implica con las comunidades locales.

### 8.2.2.1 Acciones Especiales Covid-19

Al poco tiempo de la declaración del Estado de Alarma en España y el confinamiento domiciliario, la compañía decidió contribuir a paliar la difícil situación que pasaban



muchos colectivos debido a la pandemia. No en vano el propósito de Allianz es proteger el futuro de las personas (“We secure your future”).

Se reaccionó rápidamente siendo conscientes de las necesidades de la sociedad en ese momento concreto, y de la capacidad de la empresa para ayudar a las personas más golpeadas por la situación.

Por un lado, Allianz reformuló todo su plan de RSC de 2020 con dos objetivos: adaptarlo a la situación de aquel momento, e intentar generar un mayor impacto positivo para minimizar los diferentes efectos de la pandemia en la población. Se adaptaron a formato virtual todas las actividades de RSC, para seguir ejerciendo la responsabilidad para con la sociedad y, como siempre, involucrar en ellas a los empleados y las empleadas.

Por otro lado, se realizaron una serie de donaciones destinadas a los grupos más afectados, como enfermos de Covid, personal sanitario, personas mayores, personas con discapacidad y personas en riesgo de exclusión, vehiculadas por las siguientes entidades y causas:

|  |   |
|--|---|
| <b>Iniciativa “Yo me coronó”</b>                           | De la Fundación Lucha contra el Sida y las Enfermedades Infecciosas, IrsiCaixa y el Hospital Universitario Germans Trias i Pujol, que en su momento fue el primer ensayo clínico español contra la Covid-19.                                    |
| <b>Proyecto “Cruz Roja Responde”</b>                       | De la Cruz Roja Española, para llegar a las personas más afectadas por la emergencia sanitaria y económica. Además, invitó a sus empleados, mediadores y clientes a participar en una acción de recaudación de fondos para este mismo proyecto. |
| <b>Fundación FDI</b>                                       | En el marco del programa de voluntariado corporativo, para ayudar a personas mayores y con discapacidad. Además, los empleados se sumaron a las iniciativas “ <b>Cartas contra la soledad</b> ” y “ <b>Mascarillas accesibles</b> ”.            |
| <b>Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL)</b> | Ya que las peticiones de ayuda a los bancos de alimento aumentaron preocupantemente.  |
| <b>Comedor social Manos de Ayuda Social</b>                | Que actúa en una zona degradada de Madrid y acusó un aumento notablemente de peticiones de ayuda.   |

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Fundación Nexe</b>        | Para que adquirieran más equipos de protección individual con el fin de garantizar una vuelta segura a las aulas para los menores con pluridiscapacidad de sus centros. |
| <b>Amigos de los Mayores</b> | Para aportar acompañamiento psicológico y telefónico para las personas mayores que sufren soledad no deseada.   |

### ***Patrocinadores de los respiradores OxyGEN***

Otra importante forma de contribuir en la lucha contra la pandemia de Covid-19 por parte de Allianz, fue el patrocinio de los respiradores OxyGEN, un proyecto de innovación social colaborativo que surgió ante la crisis sanitaria global, en la que la falta de respiradores automáticos representaba una de las principales dificultades para garantizar un tratamiento adecuado a la población.

Allianz aceptó la invitación de la empresa Protofy.xyz, impulsora de estos respiradores, para colaborar económicamente en el proyecto, y multiplicar así su alcance. El elemento diferenciador de OxyGEN frente a otras iniciativas, es que seguía un enfoque low cost y low tech: tecnología de bajo coste, de diseño simple y de tecnología sencilla (sin electrónica).

La colaboración de Allianz con Protofy.xyz permitió que la producción de estos respiradores de emergencia se extendiera a más de 60 países, con especial impacto en aquellos que disponen de menos recursos.

### **8.2.3 Descripción de las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos**

Allianz tiene como premisa básica invitar a participar a todos sus empleados en las acciones de RSC, siendo éstos parte indispensable de la misma y embajadores ante la sociedad. La estrategia de Allianz España en materia de responsabilidad para con la sociedad tiene dos pilares esenciales:

A

- El pilar social: dentro de la acción social en la que los empleados están invitados a participar, se encuentra “Encouraging Future Generations”, una línea de actuación enfocada a la infancia y la juventud, en línea con la estrategia del Grupo Allianz y con el foco en asegurar el futuro de las generaciones venideras. Además, Allianz también realiza acciones con otros colectivos, como personas con discapacidad, personas mayores o personas en situación de vulnerabilidad.
  
- El pilar medioambiental: basado en actividades medioambientales para concienciar sobre el impacto del cambio climático, la necesidad de cuidar el medioambiente, y subrayando los esfuerzos que hace la compañía en materia de sostenibilidad. Y es que cuidar el entorno redunda en un mayor bienestar de las personas. Los empleados también están invitados a participar en las actividades medioambientales que organiza la empresa.

Todas las actividades de RSC que se realizan se alinean con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas. Los ODS son una llamada global para combatir las principales barreras que suponen un desarrollo social sostenible. En este sentido, el Grupo Allianz también dispone de una estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) que está alineada con los ODS de las Naciones Unidas.

Allianz España forma parte de la iniciativa Companies4SDGs, cuyos objetivos son:

1. Promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible entre las empresas y su personal.
2. Sensibilizar a la población sobre los retos globales del mundo y la forma en que pueden participar.
3. Fomentar hábitos sostenibles entre los empleados y las empleadas y transmitirles cómo contribuir a los retos globales de los ODS.
4. Ofrecer a las empresas la oportunidad de sumarse al principal movimiento social global de la mano de expertos, de otras empresas y con el apoyo de IMPACT 2030.
5. Alinear y fomentar un Voluntariado Corporativo alineado a los ODS, a través de una campaña global.



Otros indicadores relativos al compromiso con el desarrollo sostenible y la RSC de la Entidad son:



Participantes en acciones de RSC: 1.209

Participantes en acciones de voluntariado: 85

Horas de voluntariado: 1.058

#### 8.2.4 Información sobre las acciones de patrocinio

A nivel España, durante el ejercicio de 2020 los patrocinios ascienden a 4.083.271,76 € (4.036.000 € en 2019).

### 8.3 Subcontratación y proveedores

Como se ha comentado en los apartados anteriores, Allianz requiere a todos sus proveedores cumplir con los principios definidos en el Código de Conducta y en la Política de Compras, alineados con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Global de las Naciones Unidas (UNGC).

#### 8.3.1 Información sobre la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, la igualdad de género y ambientales

En este sentido, Allianz solicita a cualquier proveedor candidato la aceptación del código de conducta para proveedores (declaración formal) y la cumplimentación de los cuestionarios de integridad, y así aplicar la política global de *Procurement* "AGSP – Allianz Global Standard for Procurement" que entró en vigor en 2015, en la que se solicita a todo proveedor en fase de pre-cualificación, la adhesión a los principios de integridad y confianza exigidos.

El código de conducta se incorpora en contrato a través de una cláusula específica o de responsabilidad legal, que permite la rescisión unilateral del acuerdo por parte de Allianz España en caso de incumplimiento del código de conducta para proveedores.

Allianz establece que los proveedores deberán mantener registros precisos y adecuados para poder documentar y evidenciar el cumplimiento del Código de Conducta de Allianz en fase de formalización contractual, en el que se incluyen apartados relativos

al Respeto a los Derechos Humanos y No Discriminación, Prácticas de Trabajo Justas y Protección del Medio Ambiente y Sostenibilidad.

**8.3.2 Descripción sobre cómo se considera la responsabilidad social y ambiental de los proveedores**

Los proveedores tienen la obligación de cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables, establecer cuando sea necesario políticas y prácticas de gestión que fomenten la administración ambiental en su propia cadena de suministro, y cumplir con los estándares de la industria, los acuerdos y las pautas con respecto al medio ambiente y la sostenibilidad.

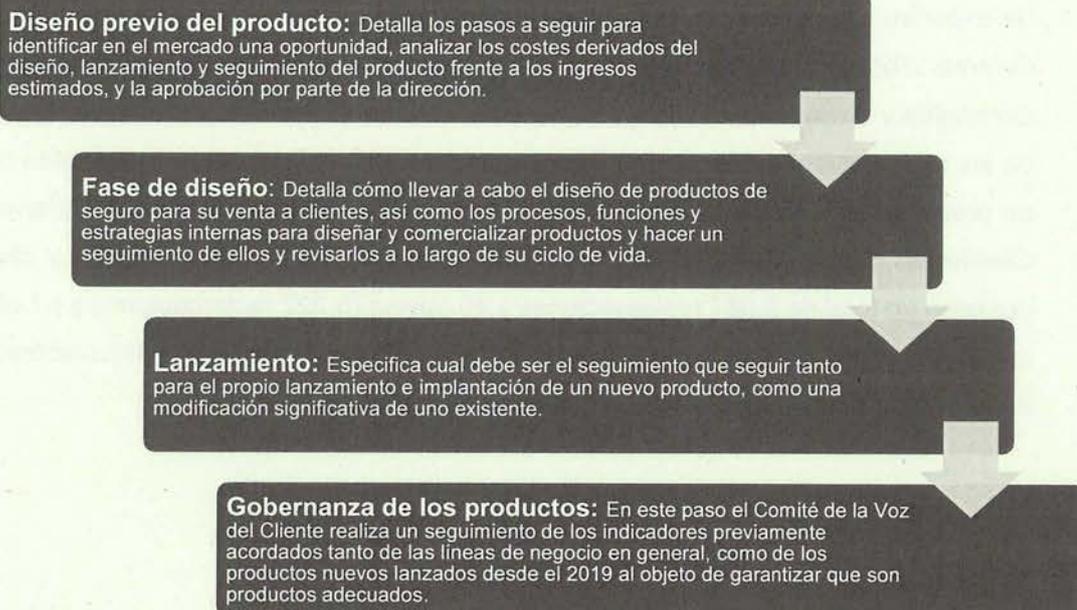
**8.3.3 Descripción de los sistemas de supervisión y auditorías a proveedores y resultados**

Allianz no realiza este tipo de auditorías a proveedores por lo que no se presentan resultados en este apartado.

**8.4 Consumidores**

**8.4.1 Descripción de las medidas para la salud y la seguridad de los consumidores**

Allianz tiene como filosofía del ciclo de vida del producto el cumplimiento de los principios de transparencia e integridad con el cliente. La compañía tiene definidos procedimientos específicos desde la identificación de nuevos productos y servicios hasta la gestión de posibles reclamaciones o quejas para el ciclo de vida completo. A continuación, se exponen algunos de estos procedimientos:



#### 8.4.2 Descripción de los sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de éstas

Allianz dispone de dos principales canales a través de los que recibe las quejas y reclamaciones: La Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSyFP) y el Departamento para la Defensa del Cliente. En este sentido, cada cliente de Allianz cuenta con un canal oficial y un departamento interno para presentar quejas y reclamaciones.

La compañía tiene definidos procedimientos específicos para gestionar las posibles quejas y reclamaciones recibidas relativas a todo el ciclo de vida del producto desde el diseño hasta la comercialización y uso. En el caso de las reclamaciones recibidas por la D.G.S y F.P se establece un procedimiento de actuación para la tramitación de reclamaciones realizadas por Tomadores/Asegurados, beneficiarios, terceros perjudicados o derechohabientes, así como asociaciones u organizaciones representativas de legítimos intereses colectivos de los usuarios de servicios financieros y oficinas y servicios de información al consumidor o usuario.

Se exponen a continuación las reclamaciones y las quejas que ha recibido la compañía durante 2020. En total recibieron 374 reclamaciones, 348 fueron tramitadas por la Compañía y enviadas a la DGSyFP. Respecto al año anterior, se aprecia un descenso de las reclamaciones, que en 2019 se situaron en 437. Adicionalmente, también existe un procedimiento que regula el funcionamiento del Departamento para la Defensa del Cliente del Grupo Allianz España. En este caso, durante 2020 los clientes y clientas pusieron un total de 5.067 reclamaciones y 40 quejas (5.222 reclamaciones y 57 quejas en 2019), de las cuales 1.665 fueron favorables al cliente y 3.093 desfavorables; 147 fueron no admitidas y 202 están pendientes de cierre.

## 8.5 Información fiscal

Se presenta a continuación la información fiscal más relevante a nivel Allianz España.

### 8.5.1 Políticas y compromisos

Las características de la buena gobernanza fiscal están descritas por varias instituciones internacionales, y por ello los impuestos son una parte importante de la responsabilidad corporativa y la gobernanza.

Las políticas y compromisos tributarios de Allianz están documentadas en la estrategia fiscal de grupo y están estipuladas en los "Estándares de Allianz para la Gestión Tributaria". Dichos estándares aclaran los requisitos profesionales, de procedimiento y organizativos básicos para las funciones fiscales del Grupo.

La misma estrategia fiscal corporativa rige en todo el grupo, y cubre los impuestos directos e indirectos.

La estrategia fiscal de grupo está totalmente alineada con los principios rectores de la OCDE para combatir la erosión de la base imponible, se aprueban por la Junta de Allianz SE, se publican en el Informe de transparencia fiscal y está oficialmente aprobadas, ya que es una parte integral y está estrechamente alineada con nuestra estrategia comercial general.

Desde el grupo se han establecido mecanismos para garantizar el conocimiento y la adhesión a la estrategia fiscal de todas las compañías que integran el grupo, como son la publicación de dicha estrategia en el sitio web de Allianz y en el libro de reglas corporativas.

Las principales reglas y principios son, entre otros:

La gestión fiscal garantizará el pleno cumplimiento de la normativa legal, la presentación de informes fiscales precisos y oportunos, y la gestión eficaz del riesgo fiscal.

La administración tributaria salvaguardará la reputación del Grupo, apoyando la equidad e integridad de los sistemas tributarios, como contribuyente responsable.

El Consejo de Administración es responsable de mantener una configuración organizativa sólida para la gestión fiscal adecuada.

La dirección de las posiciones impositivas del Grupo y la aprobación previa de las estrategias impositivas del Grupo se realizan a través del Comité de Impuestos del Grupo. Las reuniones periódicas e institucionalizadas de expertos fiscales locales y del Grupo aseguran la coordinación y la transferencia de conocimientos dentro del Grupo Allianz.

#### 8.5.2 Principales riesgos que afectan a la organización en materia de compromiso con información fiscal

La gestión del riesgo fiscal se entiende como el proceso sistemático para identificar, evaluar, gestionar y controlar los riesgos fiscales de forma regular, actividades para asegurar el valor de los activos fiscales.

En este sentido, los riesgos fiscales en Allianz se identifican, evalúan e informan dentro de un proceso formal y se gestionan de acuerdo con nuestra estrategia fiscal.

El apetito de Allianz por los riesgos fiscales es bajo y, por lo tanto, buscamos minimizar los riesgos fiscales.

Por ello, desde grupo se busca un cumplimiento total de la normativa fiscal, informes precisos y oportunos y gestión eficaz del riesgo fiscal, así como proteger de la reputación

del Grupo como contribuyente responsable. Desde el grupo se ha dotado de una estructura organizativa sólida para una gestión fiscal adecuada.

### 8.5.3 Beneficios obtenidos país por país

| (a 31 de diciembre) | Beneficios obtenidos país por país (2019) | Beneficios obtenidos país por país (2020) |
|---------------------|---|---|
| España              | 192.494.903,01 €                          | 57.574.039,07 €                           |
| Andorra             | 551.531,84 €                              | 324.879,28 €                              |

**Tabla 23: Beneficios obtenidos por país.**

Dicho importe incluye el resultado antes de impuestos de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.

En el caso de Andorra, se incluye el beneficio antes de impuestos correspondiente al establecimiento permanente de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A en dicho territorio.

### 8.5.4 Los impuestos sobre beneficios pagados por país (no devengados)

| (a 31 de Diciembre) | Impuestos sobre beneficios pagados por país (2019) | Impuestos sobre beneficios pagados por país (2020) |
|---------------------|--|--|
| España              | 28.546.151,60 €                                    | 83.643.287,83 €                                    |
| Andorra             | 4.875,88 €   | 61.307,94 €  |

**Tabla 24: Impuestos sobre beneficios pagados por país (no devengados).**

Dicho importe incluye la suma de las cuotas a pagar o, en su caso, a devolver, del Impuesto sobre Sociedades correspondiente a todas las entidades integrantes del grupo de consolidación fiscal en España, de la cual Allianz España es la sociedad representante.

En el caso de Andorra, se incluye la cuota a pagar o, en su caso, a devolver por el Impuesto sobre la renta de no residentes, correspondiente al establecimiento permanente de Allianz España en dicho territorio.

**8.5.5 Subvenciones públicas recibidas**

En 2020 no se han recibido subvenciones públicas. Sin embargo, en 2019, Allianz recibió una subvención de 25.610,44 € para un proyecto de sustitución de las instalaciones de calefacción y refrigeración en una de sus oficinas en Madrid.

*t*

## 9 Anexo 1: Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad

El siguiente anexo detalla sobre el cumplimiento con los requerimientos de la Ley 11/2018. En los casos en los que el estándar GRI o contenido específico GRI no cubre la totalidad del requerimiento de la Ley 11/2018, se ha seguido el criterio de reporting seleccionado por el Grupo Allianz para dar cumplimiento a lo establecido en la citada Ley.

**Tabla 25: Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad**

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad |  | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)   |
|--|--|--------------|---|
| Información general  |  |              |   |
| Modelo de negocio  | Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización)   | 3.1          | 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios<br>102-7 Tamaño de la organización         |
|  | Presencia geográfica   | 3.2          | 102-3 Ubicación de la sede<br>102-4 Ubicación de las operaciones<br>102-6 Mercados servidos |
|  | Objetivos y estrategias de la organización   | 3.3          | 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones                |
|  | Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución   | 3.3          | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |
| General  | Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados | 2            | 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI         |
|  | Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión      | 2            | 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI         |

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad | Sección EINF   | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo) |  |
|--|--|---|--|
| <b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>                                   |  |   |  |
| Enfoque de gestión   | Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.  | 4.2   | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
|  | Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.   | 4.5.2   | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes<br>103-3 Evaluación del enfoque de gestión |
|  | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | 4.1   | 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades                                     |
| Gestión ambiental  | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad   | 4.3   | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
|  | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental   | 4.3.1   | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
|  | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales  | 4.3.2   | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
| Gestión ambiental  | Aplicación del principio de precaución   | 4.3.3   | 102-11 Principio o enfoque de precaución   |
|  | Cantidad de provisiones y garantía para riesgos ambientales  | 4.3.4   | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
| Economía circular y prevención de residuos   | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos  | 4.4.1   | 301-2 Insumos reciclados<br>306-2 Residuos por tipo y método de eliminación              |

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad |   | Sección EINF       | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)   |
|--|---|--------------------|---|
|  | Acciones para combatir el desperdicio de alimentos  |                    | No material   |
| Contaminación  | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica. |                    | No material   |
| Uso sostenible de los recursos   | Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales  | 4.5.2              | 303-5 Consumo de agua   |
|  | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso   | 4.5.1<br>4.5.2     | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes<br>301-1 Materiales utilizados por peso o volumen                 |
|  | Consumo, directo e indirecto, de energía  | 4.5.2<br>4.6.1.1   | 302-1 Consumo energético dentro de la organización<br>302-2 Consumo energético fuera de la organización         |
|  | Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética   | 4.5.1              | 302-4 Reducción del consumo energético  |
|  | Uso de energías renovables  | 4.5.1.2<br>4.6.1.1 | 302-1 Consumo energético dentro de la organización  |
| Cambio climático   | Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce  | 4.3.1<br>4.6.3     | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)<br>305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) |
|  | Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático   | 4.6.2              | 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático                  |
|  | 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   | 4.6.1              | 305-5 Reducción de las emisiones de GEI   |
| Protección de la biodiversidad   | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad   |                    | No material.<br>Aunque se exponen en el punto 4.7 las acciones que se han llevado a cabo en 2019                |



| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad | Sección EINF   | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)   |
|--|--|---|
|  | Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas  | 4.7<br>304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad  |
| <b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>                   |  |   |
| Enfoque de gestión   | Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.  | 5.1<br>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
|  | Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.   | 5.1<br>103-2 El enfoque de gestión y sus componentes<br>103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |
|  | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | 5.1<br>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades   |
| Empleo   | Número total y distribución de empleados y empleadas atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)  | 5.2.1<br>102-8 Información sobre empleados y empleadas y otros trabajadores y trabajadoras<br>405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados y empleadas |
|  | Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional   | 5.2.2<br>102-8 Información sobre empleados y empleadas y otros trabajadores y trabajadoras  |



| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad |  | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)   |
|--|--|--------------|---|
|  | Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional  | 5.2.2        | 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y empleadas y rotación del personal                                      |
|  | Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor   | 5.2.3        | 102-38 Ratio de compensación total anual<br>102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual |
|  | Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad   | 5.2.4        | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres                                     |
|  | la remuneración media de los consejeros y directiva, 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 | 5.2.5        | 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación                                  |
|  | Implantación de políticas de desconexión laboral   | 5.2.6        | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |
|  | Personal con capacidades diferentes  | 5.7.1        | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados y empleadas   |
| Organización del trabajo   | Organización del tiempo de trabajo   | 5.3.1        | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |
|  | Número de horas de absentismo  | 5.3.3        | 403-9 Lesiones por accidente laboral<br>403-10 Dolencias y enfermedades laborales                                 |

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad | Sección EINF   | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)  |
|--|--|--|
|  | Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. | 5.3.2 401-3 Permiso parental   |
| Salud y seguridad  | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo   | 5.4.1 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo<br>403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes<br>403-3 Servicios de salud en el trabajo<br>403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo<br>403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo<br>403-6 Fomento de la salud de los trabajadores<br>403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales<br>403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo |
|  | Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.                  | 5.4.2 403-9 Lesiones por accidente laboral<br>403-10 Dolencias y enfermedades laborales  |
| Relaciones sociales  | Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;                          | 5.5.1 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 403-1 Representación de los trabajadores y trabajadoras en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad  |

A

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad |   | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)  |
|--|---|--------------|--|
|  | Porcentaje de empleados y empleadas cubiertos por convenio colectivo por país   | 5.5.3        | 102-41 Acuerdos de negociación colectiva   |
|  | El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.   | 5.5.2        | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo<br>403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo |
| Formación  | Políticas implementadas en el campo de la formación   | 5.6.1        | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y empleadas y programas de ayuda a la transición   |
|  | La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales  | 5.6.2        | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado  |
| Accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes                     | Integración y accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes  | 5.7 y 5.7.1  | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
| Igualdad   | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres   | 5.8.1        | 401-3 Permiso parental   |
|  | Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 5.8.2        | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)  |
|--|--------------|--|
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 5.8.3        | 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas   |
| <b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>                            |              |  |
| Enfoque de gestión   | 6.2          | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
|  | 6.2          | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |
|  | 6.1          | 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades   |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida                                      | 6.2.1        | 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta<br>102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas<br>412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos<br>412-2 Formación de personal en políticas o procedimientos sobre derechos humanos |



| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad  | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)   |
|---|--------------|---|
|   |              | 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos  |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos  | 6.2.2        | 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico  |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 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. | 6.2.3        | 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas<br>408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil<br>409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio |
| <b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>  |              |   |
| Enfoque de gestión  | 7.2          | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes   |
|   | 7.2          | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes<br>103-3 Evaluación del enfoque de gestión  |
|   | 7.1          | 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades  |

A

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad |  | Sección EINF   | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)  |
|--|--|----------------|--|
|  | que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.  |                |  |
| Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno                      | Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno   | 7.2.1          | 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta<br>102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas<br>205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción<br>205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción |
|  | Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales  | 7.2.2          | 102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta<br>102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas  |
|  | Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro  | 7.2.3<br>7.2.4 | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido   |
| <b>Información sobre la sociedad</b>   |  |                |  |
| Enfoque de gestión   | Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.                | 8.1            | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes  |
|  | Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados. | 8.2            | 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes<br>103-3 Evaluación del enfoque de gestión   |



| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad | Sección EINF   | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)  |
|--|--|--|
|  | Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | 8.1<br><br>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades  |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible                                 | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local  | 8.2.1<br><br>413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo  |
|  | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio   | 8.2.2<br><br>413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo<br>413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales |
|  | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos   | 8.2.3<br><br>102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés   |
|  | Las acciones de asociación o patrocinio  | 8.2.4<br><br>201-1   |
| Subcontratación y proveedores  | Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales  | 8.3.1<br><br>308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1<br>Nuevos proveedores que  |

| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)   |
|--|--------------|---|
|  |              | han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales  |
|  | 8.3.2        | 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales  |
|  | 8.3.3        | 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas  |
| Consumidores   | 8.4.1        | 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios   |
|  | 8.4.2        | 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente |
| Información fiscal   | 8.5.3        | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido  |



| Información solicitada por la Ley en materia de información no financiera y diversidad |   | Sección EINF | Vinculación con los indicadores GRI (Orientativo)  |
|--|---|--------------|--|
|  | Impuestos sobre beneficios pagados por país           | 8.5.4        | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido<br>207-1 Enfoque fiscal<br>207-4 Presentación de informes país por país |
|  | Información sobre las subvenciones públicas recibidas | 8.5.5        | 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno  |

A

## 10 Anexo 2: Glosario de términos y criterios utilizados

Tabla 26: Glosario de términos y descripciones.

| Término   | Definición                                   | Descripción  |
|-----------|--|--|
| ESG       | Environmental Social and Governance          | Evaluación de instrumentos financieros basados en factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo y no únicamente en rentabilidad.   |
| GDPR      | General Data Protection Regulation           | Ley de protección de datos.  |
| GHG       | Green House Gasses                           | Gases de efecto invernadero (GEI). Los principales GHG emitidos son el vapor de agua, el dióxido de carbono, el metano, el óxido de nitrógeno y el ozono.  |
| GJ        | Giga Julio                                   | Es la unidad derivada del Sistema Internacional utilizada para medir energía, trabajo y calor.   |
| NPS       | Net Promoter Score                           | Indicador que propone medir la lealtad de los clientes y las clientas de una empresa basándose en las recomendaciones.   |
| UN SDGs   | Sustainable Development Goals United Nations | Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una iniciativa impulsada por Naciones Unidas para dar continuidad a la agenda de desarrollo tras los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).   |
| WORK WELL | Work Well program                            | El <i>Work Well Program</i> se centra en analizar de manera sistemática las causas fundamentales del estrés relacionado con el trabajo, identificar soluciones efectivas y realizar cambios en el entorno laboral que permitan al personal realizar todo su potencial. |

| Término                                 | Definición         | Descripción   |
|---|--------------------|---|
| WWi                                     | Work Well Index    | Herramienta científicamente validada que mide el estrés psicosocial relacionado con el trabajo. (Indicador desarrollado por Allianz que propone medir el bienestar en el trabajo). Una mayor puntuación en este índice se asocia a una plantilla más saludable y productiva.  |
| AllianzU                                | Allianz University | Se trata de una única plataforma de grupo que unifica todas las actividades de aprendizaje, con el objetivo de crear un entorno que fomente la retroalimentación regular y el aprendizaje de por vida.  |
| Sistema de Gestión de Empresa Saludable |                    | El Sistema de Gestión de Empresa Saludable tiene como objetivo garantizar la seguridad, salud y bienestar de todos sus trabajadores y trabajadoras no sólo en el entorno profesional, sino también en la vida personal, promoviendo acciones que contribuyan a la conciliación de la vida laboral y personal, fomentando del bienestar y la reducción del estrés. El concepto de "Empresa Saludable" amplía la visión estricta de la seguridad y salud en el entorno exclusivo de la empresa, y lo amplía poniendo el foco en el bienestar integral de los empleados y las empleadas. |

A

| Término                       | Definición   | Descripción   |
|-------------------------------|--|---|
| AES                           | (Allianz Engagement Survey)                                | <p>La encuesta es un indicador del buen liderazgo, el rendimiento operacional y la defensa del personal. Lo más importante es que los resultados suscitan debates y dan lugar a medidas de seguimiento tangibles cada año.</p> <p>Utilizamos las preguntas de la encuesta para crear 3 índices que miran todos los diferentes aspectos de nuestro negocio, liderazgo y cultura;</p> <p>1 - el Índice de Meritocracia Inclusiva (IMIX) que mide el progreso hacia una cultura en la que tanto las personas como el rendimiento son importantes.</p> <p>2 - el índice Work Well (WWI) que nos permite analizar las causas fundamentales del estrés relacionado con el trabajo e identificar soluciones.</p> <p>3 - el Índice de Compromiso del Empleado (EEI) que mide el grado de compromiso de los empleados y las empleadas.</p> |
| DGSFD                         | Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones         | Canal a través del cual la Entidad recibe las quejas y reclamaciones  |
| AS RRIM                       | Allianz Standard for Reputational Risk & Issues Management | Estándar del grupo al que se acude para analizar los riesgos de negocio y se llevan a cabo acciones de mitigación.  |
| Global Sourcing & Procurement | Equipo que trabaja con proveedores actuales y potenciales  | Garantiza que todos los proveedores cumplan con los estándares ambientales, sociales y de gobierno (ESG) descritos en el Código de Conducta del Grupo y sus Principios de Compra  |
| IMIX                          | Inclusive Meritocracy Index                                | Indicador desarrollado por Allianz que propone medir personas y rendimiento.  |

A

| Término          | Definición  | Descripción   |
|------------------|---|---|
| Desarrollo local | Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local (por ejemplo, gasto en proveedores, gasto en proveedores locales) | Medidas o acciones realizadas para fomentar el empleo local, creación de empleo local, % de proveedores locales de acuerdo con su facturación, % directiva local...   |
| SBTi             | Science Based Target  | Iniciativa a la que se unió Allianz en el año 2018 comprometiéndose a establecer objetivos medioambientales a largo plazo para sus operaciones y sus inversiones en línea con el objetivo del Acuerdo de París sobre el Clima de limitar el calentamiento global por debajo de 2°C. |
| RE100            | <i>Renewable Energies</i> 100 (100 empresas, 100% energía renovable)  | Acuerdo por el que la entidad se compromete a proveerse únicamente de energía 100% renovable para las operaciones a nivel Global para el año 2023.  |
| TCFD             | <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosure</i> (Divulgaciones financieras relacionadas con el clima)                             | Medidas recomendadas por el TCFD que se han adoptado para la adaptación de la entidad a las consecuencias del cambio climático.   |
| RAEE             | Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos  | La entidad colabora con una compañía de gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos  |
| LEED             | Leadership in Energy & Environmental Design   | Es un sistema de certificación de edificios sostenibles, desarrollado por el Consejo de la Construcción Verde de Estados Unidos ( <i>US Green Building Council</i> ).   |

| Término | Definición                              | Descripción   |
|---------|---|---|
| AGSP    | Allianz Global Standard for Procurement | Política global en la que se solicita a todo proveedor la adhesión a los principios de integridad y confianza exigidos por Allianz España mediante la aceptación del código de conducta para proveedores (declaración formal) y la cumplimentación de los cuestionarios de integridad. Esta aceptación formal del código de conducta en fase de concurso y negociación se solicita de forma obligatoria para cualquier proveedor candidato. |

Tabla 27: Glosario de definiciones.

| Término   | Definición   |
|---|--|
| Sponsor de la Diversidad y la Igualdad                                | Su objetivo es velar por una cultura de igualdad y diversidad, trabajando intensamente con la Comisión de Igualdad para anticiparse y con ello garantizar que no existe discriminación en ningún ámbito de la compañía   |
| Pay for Performance   | Medida que pretende alinear la remuneración con el desempeño de la persona y el logro del objetivo financiero y estratégico de Allianz. De esta manera permite a la Entidad operar de manera efectiva en diferentes escenarios de desempeño y circunstancias comerciales; y promover el control de riesgos para evitar riesgos inapropiados. |
| e-learning  | Consiste en la incorporación de un módulo que tiene como finalidad aumentar la concienciación de estrés y seminarios en aula para ayudar a los gerentes en el entendimiento del estrés en los miembros de su equipo y tratar con éste.   |
| Multi Rater Feedback  | Es una herramienta que permite al personal obtener retroalimentación en su desempeño y apoya a los gerentes en la evaluación del rendimiento individual y necesidades de desarrollo de los empleados y las empleadas   |
| El programa JET   | Iniciativa para apoyar a las mujeres no ejecutivas en la conducción de su desarrollo de carrera.   |
| Nº empleados y empleadas por sexo, edad, clasificación profesional... | El número de empleados y empleadas que se recoge en las tablas muestran únicamente el valor a 31/12 ya que no existen diferencias significativas entre este criterio y reportar el promedio  |

A

| Término                                      | Definición  |
|--|---|
|  | anual. La temporalidad no es un aspecto que afecte a la actividad de Allianz.   |
| Número de empleados y empleadas              | Cifra reportada teniendo en cuenta el "headcounting".   |
| Contratos Relevo                             | Las contrataciones a tiempo parcial se corresponden con la modalidad de relevo, se hace una novación contractual a los empleados y las empleadas que pueden acogerse a la jubilación parcial y al mismo tiempo se contrata un relevista bajo contrato indefinido. |
| Brecha salarial                              | Allianz utiliza la herramienta diseñada por el Ministerio de la presidencia, relaciones con las Cortes e Igualdad para el cálculo de la brecha salarial, donde se aplica la diferencia porcentual entre medias salariales de hombres y mujeres.                   |
| Remuneración media de directiva y consejeros | Se ha considerado directivo o cosejero a todos los miembros del Comité de Dirección.  |
| Digital working                              | Proyecto o plan de teletrabajo consiste en dar la posibilidad a los empleados y las empleadas que cumplan los requisitos para adherirse a este plan pueden trabajar desde casa un día a la semana.  |
| LER  | Lista Europea de Residuos   |
| FSC  | El Consejo de Administración Forestal (eForest Stewardship Council)   |

| Término                                  | Definición  |
|--|---|
| Servicio de Prevención Mancomunado       | Unidad organizativa específica en materia de prevención de riesgos laborales  |
| Índice de frecuencia de accidentes       | Nº de accidentes de trabajo que se producen por cada millón de horas trabajadas   |
| Índice de frecuencia de mujeres /Hombres | Número de accidentes con baja sin contar in itinere/número de horas efectivas trabajadas por mujeres x 106  |
| Índice de gravedad                       | Número de jornadas perdidas por accidentes de trabajo por cada mil horas trabajadas   |
| Índice de gravedad de mujeres/Hombres    | Número de días perdidos por accidente con baja/número de horas efectivas trabajadas por mujeres x 103   |
| OCDE                                     | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos   |
| OIT                                      | Organización internacional de trabajo   |
| ODS                                      | Objetivos de desarrollo sostenible  |
| Companies 4SDGs                          | <p>Allianz forma parte de las empresas colaboradoras con #COMPANIES4SDGs, que consta de 4 iniciativas:</p> <p>1 - Voluntariado y Estrategia: Es una organización especializada en apoyar, guiar y acompañar a empresas, ONG y organismos públicos en sus programas de inversión en la comunidad y Voluntariado Corporativo.</p> <p>2 - El Pacto Mundial de Naciones Unidas: opera en España a través de la Red Española, que cuenta actualmente con 2.600 entidades adheridas a esta iniciativa de responsabilidad social</p> |

| Término         | Definición   |
|-----------------|--|
|                 | <p>empresarial: de las cuales el 12% son grandes empresas, el 72% son PYME y el 16% son otro tipo de entidades (tercer sector, sindicatos, asociaciones empresariales e instituciones educativas).</p> <p>Su objetivo es fomentar la implantación de los 10 Principios del Pacto Mundial entre las entidades firmantes para la sostenibilidad empresarial y el desarrollo sostenible.</p> <p>3 - Volutare es la mayor red para la promoción del voluntariado corporativo, presente en España y América Latina, fruto de la alianza entre más de 70 empresas y entidades sociales y académicas. Impulsa la expansión y profesionalización del voluntariado corporativo facilitando el encuentro e intercambio, generando conocimiento, fomentando la innovación y difundiendo buenas prácticas, con el fin de lograr el máximo impacto de los programas.</p> <p>4 - IMPACT 2030 es una iniciativa fruto de la colaboración global del sector privado, cuyo fin es el de movilizar empresas de todo el mundo quienes, a través de la movilización estratégica de sus voluntarios corporativos, pretenden lograr, con el mayor grado de alcance posible los Objetivos de Desarrollo Sostenible.</p> |
| Work Well Award | Premio en el que se reconoce dentro del grupo Allianz, la entidad que tuviera implementado un sistema de gestión escalable y sostenible con un impacto directo en la salud y bienestar del personal.   |
| Beneficios      | Suma de los beneficios y pérdidas antes del Impuesto sobre Sociedades correspondiente a todas las entidades integrantes del grupo de consolidación fiscal en España, de la cual Allianz España es la sociedad representante. En el caso de Andorra, se incluye el beneficio antes de impuestos correspondiente al establecimiento permanente de Allianz España en dicho territorio.  |

| Término                                  | Definición   |
|--|--|
| Impuestos                                | Suma de las cuotas a pagar o, en su caso, a devolver, del Impuesto sobre Sociedades correspondiente a todas las entidades integrantes del grupo de consolidación fiscal en España, de la cual Allianz España es la sociedad representante. En el caso de Andorra, se incluye la cuota a pagar o, en su caso, a devolver por el Impuesto sobre la renta de no residentes, correspondiente al establecimiento permanente de Allianz España en dicho territorio |
| Plan de formación                        | La compañía ofrece formación continua y adaptada a las realidades y funciones de cada perfil para potenciar su desempeño. Programas y módulos de desarrollo como elearning, Allianz university, leadership academy   |
| Lifelong Learning                        | Es un paradigma educativo abierto a cualquier etapa de aprendizaje de la vida de una persona. Es considerada como el movimiento que pretende llevar a todos los niveles y estados de la vida del ser humano hacia un aprendizaje continuo, para que a cada persona le sea posible tanto recibirla como llevarla a cabo y mejorar conocimientos, competencias y actitudes.  |
| ISO                                      | Organización Internacional para la Estandarización u Organización Internacional de Normalización   |
| GEO                                      | Group Environmental Officer  |
| GEI                                      | Gases de Efecto Invernadero  |
| Departamento para la Defensa del Cliente | Canal a través del cual la Entidad recibe las quejas y reclamaciones   |

A

De conformidad con la ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Allianz Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A firma el presente informe de Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2020:

---

Vicente Tardío Barutel  
Presidente

---

Carla Sofia Pereira Bambulo  
Vicepresidente

---

José Luis Ferré Arlández  
Consejero Delegado

---

Iván José de la Sota Duñabeitia  
Consejero

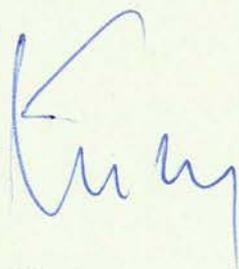
---

Ramón Adell Ramón  
Consejero Independiente



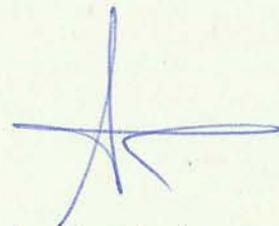
En mi calidad de Secretaria del Consejo de Administración de "Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.", certifico que el Estado de Información No Financiera, documento separado que forma parte del Informe de Gestión, correspondiente al ejercicio anual cerrado el 31 de diciembre de 2020, ha sido debidamente formulado por unanimidad en sesión del Consejo de Administración celebrado el 30 de marzo de 2021, por Webex, dada la situación causada por el Covid-19.

En este contexto, el Estado de Información no Financiera formulado por los Consejeros ha sido únicamente firmado por la Sra. Secretaria no Consejera, doña Gisela Subirà Amorós, y por don Vicente Tardío Barutel, Presidente del Consejo de Administración, por lo que dejo constancia de la imposibilidad de recogida de las firmas de todos los Miembros del Consejo.



Vº Bº

El Presidente  
Vicente Tardío Barutel



La Secretaria  
Gisela Subirà Amorós