

## **INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE ADMIRAL INTERMEDIARY SERVICES, S.A. (SOCIEDAD UNIPERSONAL) DEL EJERCICIO 2020**

Al Accionista Único de Admiral Intermediary Services, S.A. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020, de Admiral Intermediary Services, S.A. (Sociedad Unipersonal) (la Sociedad) que forma parte del Informe de Gestión de Admiral Intermediary Services, S.A. (Sociedad Unipersonal).

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 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad del Anexo II incluida en el EINF.

### **Responsabilidad de los Administradores**

La formulación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad del Anexo II del EINF.

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 la Sociedad 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 profesional, 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 que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su 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 que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Sociedad 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 la Sociedad 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 la Sociedad y descrito en el apartado "0. Alcance y metodología utilizada para el desarrollo de este informe", 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 de la Sociedad.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Sociedad.

---

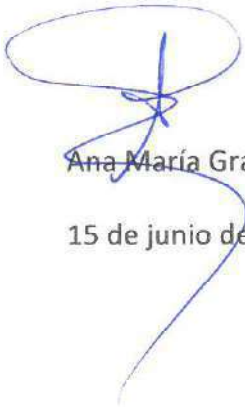
## Conclusión

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 Admiral Intermediary Services, S.A. (Sociedad Unipersonal) 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 así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad del Anexo II del EINF.

## 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.

DELOITTE, S.L.



Ana María Grande Moro

15 de junio de 2021

INSTITUTO DE CENSORES  
JURADOS DE CUENTAS  
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Num. 01/21/14263

30,00 EUR

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones



# Estado de Información No Financiera 2020

AIS | Marzo de 2021

<b>Indice</b>	<b>Página</b>
0. Alcance y metodología utilizada para el desarrollo de este informe	3
1. Sobre la Compañía	6
1.1. Perfil de la Compañía	6
1.2. Modelo de Negocio y Estrategia	6
1.3. Gobierno Corporativo	8
2. Lucha contra la corrupción y el soborno	9
3. Derechos Humanos	11
4. Recursos Humanos	12
4.1. Descripción de la plantilla	12
4.2. Remuneración y beneficios para empleados	13
4.3. Organización del trabajo.	15
4.4. Salud y bienestar de los empleados	15
4.5. Relaciones sociales	16
4.6. Formación y desarrollo	18
4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades	19
5. Medio Ambiente	20
5.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos	20
5.2. Uso sostenible de los recursos	20
5.3. Cambio Climático	21
6. Sociedad	22
6.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	22
6.2. Subcontratación y proveedores	23
6.3. Clientes	23
6.4. Información Fiscal	24
Anexo 1: Información sobre empleo	25
Anexo 2: Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad	37

## 0. Alcance y metodología utilizada para el desarrollo de este informe

Este informe (en adelante EINF) ha sido elaborado con objeto de dar cumplimiento a lo establecido en la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad*. El mismo contempla la información necesaria para conocer la evolución, los resultados y la situación de la Sociedad, así como el impacto de su actividad en, al menos, cuestiones medioambientales y sociales, relativas a los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.

A este respecto, se indica que el presente informe incluye la información no financiera más relevante de conformidad con el correspondiente análisis de materialidad realizado en el seno de la Sociedad, y corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020, periodo coincidente con el ejercicio social de la Sociedad.

El presente Informe es parte integrante del Informe de Gestión de AIS, si bien, es elaborado en documento aparte, y será sometido a los mismos criterios de formulación, aprobación, depósito y publicación que el Informe de Gestión, siendo publicado de acuerdo con lo señalado en la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad*.

### Ámbito de la información

El presente EINF contiene información sobre el desempeño económico, ambiental y social de AIS en 2020. Señalar a este respecto que el alcance incluye la actividad desarrollada por AIS en España, Francia e Italia.

### Estándares utilizados y principios de elaboración

El desarrollo del presente informe se ha llevado a cabo de conformidad con los Estándares GRI. En la *"Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de GRI"* se establecen una serie de principios los cuales han sido considerados para la elaboración del presente EINF y que son los que a continuación se indican:

- **Participación de los grupos de interés.** EL EINF ha sido elaborado teniendo en consideración las expectativas y preocupaciones de los grupos de interés en relación con el funcionamiento y desempeño de la Sociedad.
- **Contexto.** Se ha llevado a cabo una evaluación sobre cómo las actividades y servicios prestados por la Sociedad interactúan con el contexto social, económico y ambiental en el que ejerce su actividad.
- **Materialidad.** Se ha llevado a cabo un análisis de materialidad cuyo objetivo ha sido definir los aspectos más relevantes para AIS y su grupo de interés.
- **Exhaustividad.** A partir de la identificación de los aspectos materiales se han diseñado los contenidos del EINF con objeto de poder incluir información suficiente sobre la misma de modo que los grupos de interés puedan evaluar y comprender el desempeño económico, ambiental y social de AIS.

Para la elaboración del EINF se han seguido los principios establecidos por GRI que buscan garantizar la calidad de la información:

- **Equilibrio.** Este principio indica que el EINF debe ser capaz de reflejar tanto aspectos positivos como negativos del desempeño de la Sociedad. Con la aplicación de este principio se ha logrado una visión amplia y objetiva de AIS.
- **Comparabilidad.** La Sociedad ha recopilado información que ha sido incluida en los contenidos con el fin de que los grupos de interés sean capaces de analizar el desempeño de la Sociedad, facilitando su contraste con el de otras organizaciones.
- **Precisión.** Se ha intentado incluir información lo suficientemente precisa y pormenorizada para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la Sociedad.
- **Puntualidad.** AIS tiene como finalidad llevar a cabo de forma anual una actualización de los contenidos incluidos en el presente EINF para que los grupos de interés puedan tomar decisiones bien fundamentadas.
- **Claridad.** AIS trabaja para que los grupos de interés a los que se dirige el EINF puedan acceder a el y comprenderlo adecuadamente.
- **Fiabilidad.** AIS ha detallado en el presente EINF el proceso seguido en su elaboración, garantizando que el contenido reflejado pueda ser sometido a una evaluación externa que valore la calidad y el grado de materialidad de la información incluida.

### Análisis de materialidad

De acuerdo con las recomendaciones de la guía GRI, el presente informe incluye información de los indicadores asociados a aquellos aspectos que han sido definidos como materiales.

Para lograr este fin, se ha elaborado un análisis específico que ha valorado cuestiones clave, bien por su influencia sobre los grupos de interés o bien porque tienen impacto directo sobre el éxito a medio y largo plazo de la estrategia de AIS.

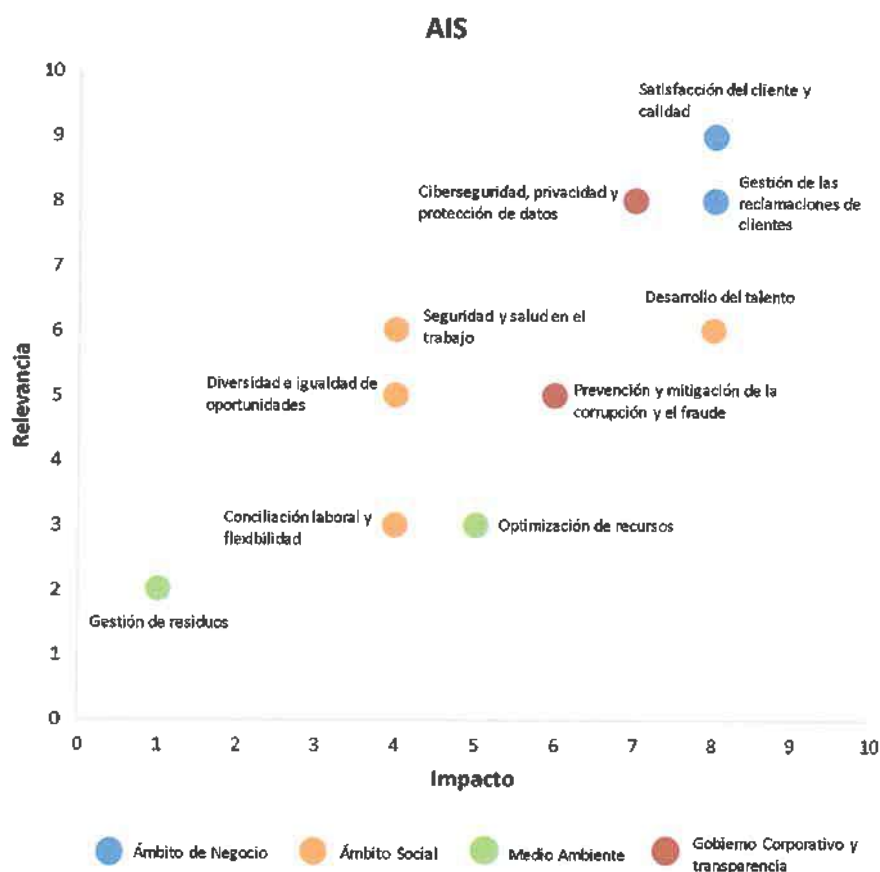
En concreto, las principales actividades llevadas a cabo para este análisis de materialidad han sido las siguientes:

- Reuniones con los responsables y directivos de las áreas clave de la Sociedad.
- Aspectos materiales para el sector, en base a un análisis de la información reportada por compañías de similares características en términos de impactos sociales, ambientales, laborales, etc.
- Identificación de requerimientos de prescriptores sectoriales (GRI, SAASB<sup>1</sup>, etc.).
- Análisis de noticias sobre la Sociedad y sobre su sector en el último ejercicio fiscal.

Como resultado de estas acciones se ha elaborado la siguiente matriz de materialidad:

<sup>1</sup> Sustainability Accounting Standards Board.





Tras la identificación de las cuestiones materiales se ha realizado la recopilación de la información necesaria para la elaboración del EINF realizando entrevistas a los responsables de las principales áreas de la Sociedad y la revisión de documentación corporativa.

Tras la recepción de estos datos y una vez recopilada toda la información necesaria para el análisis de la materialidad, AIS ha elaborado la versión definitiva de este EINF. En la tabla de contenidos que se incluye como Anexo 2, se indica a los lectores en qué apartado pueden encontrar la información relativa a cada uno de los indicadores que la Ley 11/2018 requiere.

Se han abordado todos los requisitos de la guía GRI que, tras la realización del análisis de materialidad, han resultado relevantes para la Sociedad.

## Datos de contacto

Para cualquier aclaración sobre la información reflejada en el presente EINF o sobre cualquier aspecto del desempeño de la Sociedad, puede ponerse en contacto con AIS en la siguiente dirección: [info@qualitasauto.com](mailto:info@qualitasauto.com), [info@balumba.es](mailto:info@balumba.es) e [info@wiyouseguros.com](mailto:info@wiyouseguros.com).

## 1. Sobre la Sociedad

### 1.1. Perfil de la Sociedad

Admiral Intermediary Services, S.A.U. en adelante, la Sociedad fue constituida el 20 de diciembre de 2017. La Sociedad se encuentra inscrita en el Registro Mercantil de Sevilla en el folio 184, del Tomo 6.488 de Sociedades de la Sección General, Hoja nº SE-116.309 inscripción 1ª. La Sociedad fue constituida por tiempo indefinido, siendo su número de identificación fiscal A90354911.

Su objeto social es la realización de la actividad de mediación de seguros como agencia de seguros vinculada, con sujeción a la legislación específica de mediación de seguros privados.

El domicilio social actual de la Sociedad se encuentra en Sevilla, en la Calle Albert Einstein 10, 41092.

La Sociedad desarrolla su actividad en el territorio nacional, así como en régimen de derecho de establecimiento (sucursales) en Francia e Italia.

La Sociedad está integrada en el Grupo Admiral, cuya Sociedad dominante es Admiral Group PLC, con domicilio social y fiscal en Ty Admiral, David Street, Cardiff, Gales, siendo esta Sociedad la que formula cuentas anuales consolidadas.

### 1.2. Modelo de Negocio y Estrategia

#### a) Entorno empresarial

La pandemia del coronavirus ha supuesto un gran reto para la economía europea. Las estrategias a adoptar a futuro deberán de tener en cuenta el elevado nivel de incertidumbre y la grave recesión económica resultante del brote de coronavirus. Esta crisis supone una conmoción de proporciones históricas para las economías mundial y de la UE, con gravísimas consecuencias sociales y económicas para todos los países.

Uno de los primeros impactos de la pandemia, consecuencia del confinamiento estricto de la primera ola, es que se obligó a todas las compañías a implementar de manera urgente el

teletrabajo. En este sentido, las Sociedades del Grupo Admiral han demostrado su resiliencia y, en tiempo récord, lograron que los empleados pudiesen trabajar en remoto, consiguiendo así un mínimo impacto sobre los clientes.

Con respecto a resultados, en el caso concreto del sector asegurador, la pandemia ha tenido impactos muy diversos dependiendo del ramo. En el segmento de autos, principal negocio de Admiral en Europa, los confinamientos estrictos y las restricciones parciales aplicadas posteriormente, han afectado de manera clara a los volúmenes de nueva producción. Pese al descenso de la venta de coches nuevos, la baja utilización de los vehículos y el deterioro de la situación económica, Admiral ha sabido responder a esta presión sobre las ventas con medidas como descuentos adicionales, flexibilización de los pagos, ajustes de tarifa, etc. Esto ha permitido que, tras la finalización de la primera ola, haya habido una gran recuperación en los volúmenes. Además, gracias a medidas similares y al buen servicio al cliente, las renovaciones se han comportado extraordinariamente bien.

El otro gran impacto de la COVID-19 ha sido una fuerte caída en frecuencia, alineada con la baja utilización de los vehículos. Esta situación ha tenido un impacto muy positivo en la siniestralidad de todo el sector, la cual ha permitido compensar el impacto sobre la ratio de gastos derivada de la reducción de volúmenes y de la presión en los ingresos por póliza.

Otros efectos de la pandemia, que parece que ha venido para quedarse, son los cambios en la manera de consumir, la aceleración de la digitalización y, el ya mencionado anteriormente, incremento del teletrabajo. Por ello, en los próximos años será fundamental adaptar los productos a estas nuevas necesidades y modos de consumo de nuestros clientes, seguir acelerando la digitalización y probablemente implantar modelos de trabajo híbridos que permitan obtener los resultados empresariales esperados a la vez que se mejora la satisfacción de los empleados y se protege la cultura empresarial.

## **b) Modelo de Negocio y Estrategia**

La estrategia de AIS está enfocada en la construcción de negocios sostenibles, siendo su preocupación principal la satisfacción de los clientes. El Consejo y la Dirección de AIS llevan a cabo una revisión anual de la estrategia, así como los posibles desafíos y riesgos a los que la Sociedad se enfrenta.

AIS quiere situarse entre una de las mejores mediadoras de seguros dentro de los países en los que opera. Para ello, sus dos objetivos estratégicos principales son:

### **① Mantener nuestras ventajas competitivas:**

Mantener nuestro enfoque en una cultura de búsqueda permanente de la eficiencia y el servicio excelente a nuestros clientes.

## ② Crecimiento sostenido y rentable

Desarrollar negocios de seguros rentables, en crecimiento y sostenibles que reflejen el modelo del Reino Unido.

Además de todo lo anteriormente indicado, AIS se mantiene como un “Great Place to Work”. En todas las Sociedades del Grupo se ha creado un entorno donde los empleados quieren ir a trabajar y ofrecer un servicio excelente a los clientes. Como empleadores responsables, el objetivo de AIS es crear un entorno de trabajo inclusivo y apoyar a los empleados siempre que sea posible.

### 1.3. Gobierno Corporativo

El sistema de gobierno de AIS tiene como fin velar por una gestión correcta y prudente. El sistema está formado por una estructura organizativa con líneas de responsabilidad transparentes. Además, AIS cuenta con un sistema de procesos efectivos para identificar, gestionar, monitorizar e informar de todos aquellos riesgos a los que la Sociedad se expone y de mecanismos adecuados de control interno y políticas de remuneración que promueven la oportuna gestión de la Sociedad.

El Consejo de Administración de AIS ha delegado en el Consejo de Administración de Admiral Europe Compañía de Seguros, S.A. (Sociedad Unipersonal) (en adelante AECS) la supervisión de aspectos de gobernanza de AIS, a excepción de las cuestiones indelegables. En nombre del Consejo de Administración de AIS, el Consejo de AECS también examina y, en su caso, cuestiona la estrategia y los planes elaborados por la dirección de AIS y, posteriormente, examina los avances de la Sociedad en la realización de dichos planes. El Consejo de Administración de AIS delega en el Consejo de Administración de AECS la aprobación de la estrategia y los planes de la Sociedad, teniendo en cuenta las aportaciones del holding final de AIS, que es Admiral Group plc. Las actas de las reuniones del Consejo de AECS se ponen a disposición del Consejo de AIS como prueba de la supervisión realizada por el Consejo de AECS en nombre de AIS.

#### Miembros del Consejo de Administración a 31/12/2020

Presidente del Consejo	Don Costantino Moretti
Consejero Ejecutivo	Doña Sarah Harris
Consejero Ejecutivo	Doña Elisa de Blas Pombo

El Consejo de Administración reconoce la importancia de garantizar que las personas que dirigen AIS cuenten con las cualificaciones profesionales, el conocimiento y la experiencia adecuados para llevar a cabo una gobernanza sólida para mantener una correcta reputación. De este modo, los consejeros deben cumplir una **Política de Aptitud y Honorabilidad**.



También existen otros Comités de Gobierno Corporativo a nivel local, lo cuales reportan a un Comité de Gobierno Corporativo a nivel europeo. Dichos Comités se encargan de gestionar riesgos operacionales. De esta manera, cada uno de estos Comités locales realiza labores de seguimiento y monitorización del registro de riesgos de cada país, entre los cuales se encuentran, el ciber riesgo, el riesgo de la continuidad de negocio, la protección de datos y la privacidad.

## 2. Lucha contra la corrupción y el soborno

La Función de Cumplimiento Normativo de AIS ayuda a apoyar y fomentar la correcta llevanza y gestión de la actividad de la Sociedad de acuerdo con el Código Ético de Admiral.

La Función de Cumplimiento Normativo se ocupa de:

- Supervisar el Plan de Cumplimiento Normativo de la Sociedad para asegurarse de dar conformidad a todas las leyes y reglamentos aplicables;
- Establecer y mantener un sistema de gestión y control de riesgos de cumplimiento;
- Prestar asesoramiento sobre los cambios aplicables en el entorno de cumplimiento normativo en el seno de la Sociedad para garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos en toda la Sociedad.
- Asesorar al resto de áreas de la Sociedad de acuerdo con requisitos normativos específicos.
- Supervisar la información sobre la gestión de riesgo de conducta.
- Supervisar información sobre delitos financieros.

AIS dispone de un Código de Conducta el cual define los valores que los empleados han de seguir y fomentar para no dañar la reputación de AIS o su propia reputación. La adhesión a este Código es obligatoria para todos los empleados y miembros directivos de AIS, en cualquier circunstancia y siempre que actúen en nombre de la Sociedad.

Además, AIS, al igual que el resto de sociedades de Admiral Group plc, debe adherirse a la Política de Anticorrupción y Soborno que define las responsabilidades de los empleados de la Sociedad con respecto a la corrupción. El propósito de esta política es establecer los requisitos a los que todas las personas asociadas con AIS deben ceñirse con objeto de prevenir situaciones de soborno y corrupción. El objetivo de la Política es mitigar el riesgo de que suceda un acto de soborno, garantizando que:

- Se desarrolla una cultura en la que los negocios se desarrollan con equidad, honestidad y transparencia.
- Los empleados y agentes de AIS, actuales y potenciales, son plenamente conscientes de la premisa de “tolerancia cero” que mantiene AIS respecto a los sobornos.
- Todos los empleados son conscientes de qué es y de qué constituye un soborno según la Bribery Act 2010.

- Todos los empleados de AIS son valorados y existen procedimientos adecuados para plantear sus dudas que son puestos a disposición de todos ellos.
- Todas las supuestas situaciones de soborno se investigan y se ofrece plena cooperación a la autoridad competente para su resolución.
- Se actúa firmemente frente a cualquier individuo o agente que se descubra implicado en un soborno.

Esta Política será de aplicación para todos los empleados, directores, agentes, consultores, contratistas y cualquier otra persona o ente asociado con AIS. Esta Política prohíbe cualquier incentivo que resulte en una ganancia o ventaja comercial/personal para AIS, el receptor, o cualquier persona o ente asociado con ellos, y que tenga la intención de influir sobre ellos, o la persona o el ente que lo contrata o al que representa, para que actúen de un modo impropio en una función o actividad de AIS.

Asimismo, AIS se adhiere a la Política de Grupo sobre Delitos Financieros, entre los que se abordan delitos como el blanqueo de capitales. Esta política tiene como propósito garantizar que existen sistemas y controles sólidos para detectar, prevenir e impedir los delitos financieros en todo el Grupo y que éste cumpla con las leyes y regulaciones vigentes en las jurisdicciones en las que opera, con el objeto de proteger a los clientes y al negocio ante daños a la reputación y pérdidas financieras.

La política pretende detectar, prevenir e impedir los delitos financieros asegurando que:

- Se desarrolla una cultura en la que los negocios se desarrollan con equidad, honestidad y transparencia.
- Existe un marco de control proporcionado basado en riesgos, con políticas y procedimientos operativos locales. Conforme el tipo de negocio y las leyes y regulatorias locales.
- Todos los empleados y agentes reciben la formación personalizada que les permite identificar y reportar incidentes sospechosos de delito financiero.
- Todas las supuestas situaciones de delito financiero se investigan y se ofrece plena cooperación a la autoridad competente.
- Se actúa firmemente frente a cualquier individuo o agente que se descubra implicado en un delito financiero.

En cuanto a las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, éstas han sido las siguientes:

Aportaciones a Fundaciones y entidades sin ánimo de lucro		
España	Italia	Francla
14.833,00 €	98.305, 76€	89.178 €

En España, las acciones de asociación y patrocinio han sido destinadas, principalmente, al equipo femenino de Rugby "Las Cocodrilas" y a la Fundación para la Diversidad.



En Italia, las aportaciones y donaciones se realizaron, entre otras, al Hospital Papa Giovanni XXIII, a la Fundación Telethon, la cual se ocupa de la investigación de enfermedades raras, a la Asociación Andrea Tudisco, que ayuda a personas sin hogar y a la Fundación Italia Uganda, que ayuda a garantizar la educación de los niños de Uganda.

En Francia, las donaciones se han destinado a la institución "Work Council" y a la entidad sin ánimo de lucro, "Secours Populaire".

### 3. Derechos Humanos

AIS está plenamente comprometida con el respeto a los Derechos Humanos y cumple de manera estricta con los convenios fundamentales que contempla la Organización Internacional del Trabajo, favoreciendo el respeto por la libre asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Asimismo, en AIS se fomenta la igualdad de oportunidades entre todos los empleados y se lucha contra la discriminación laboral de cualquier tipo con unos valores culturales que apuestan por el valor de la diversidad 360º (generacional, de género, de orientación sexual, funcional, etc). Esta cultura de inclusión e integración se soporta sobre políticas de protección hacia los empleados y programas de trabajo que fomentan una cultura inclusiva. Un ejemplo de ello es que, además de la Comisión de Igualdad, contamos con el Comité de Diversidad e Inclusión Social. Este Comité, formado por un grupo de empleados de diferentes áreas y niveles de responsabilidad, se encarga de revisar nuestros demográficos y llevar a cabo programas que sensibilicen en cuanto a la diversidad y protejan la misma en nuestra Sociedad. La continuidad en este trabajo hace contar a AIS con diferentes certificaciones, como el sello de excelencia Igualdad en la Sociedad, otorgado por el Ministerio de Igualdad; el certificado A de Excelencia en Gestión de la Conciliación en la Sociedad, por Fundación MásFamilia; o la presencia en el TOP 30 de Mejores Empresas en Gestión de la Diversidad y la Inclusión según INTRAMA.

AIS pone a disposición de las personas trabajadoras diferentes canales de comunicación que ayudan a medir el clima y poder actuar ante cualquier situación que comprometa los valores en torno a los derechos humanos e igualdad de oportunidades. AIS nunca ha recibido quejas o denuncias a este respecto.

AIS se ha adherido a la Política de Denuncia de Irregularidades del Grupo la cual tiene como fin de alentar y permitir a los empleados plantear sus preocupaciones sobre cualquier mala práctica o irregularidad grave. La política está diseñada para garantizar que un empleado pueda plantear sus preocupaciones sobre una mala práctica grave dentro del Grupo sin temor a la victimización, la discriminación posterior, la desventaja o el despido.

Además de estas líneas de trabajo, para AIS es primordial conocer y fomentar la felicidad de los empleados. Para ello, cuenta con encuestas anónimas y aplicaciones específicas que favorecen el conocimiento diario del estado emocional de los equipos, medido a través de un índice de felicidad y permitiendo a los empleados realizar comentarios anónimos, con propuestas de mejora, reconocimiento, ideas y agradecimientos. La utilización de herramientas de este tipo crea un modelo de confianza y de transparencia entre las personas trabajadoras y la Sociedad.



## 4. Recursos Humanos

Los empleados son uno de los activos más valiosos e importantes para AIS. La capacidad de atraer y retener talento es una de las prioridades dentro de la organización dado que ello asegura el éxito de la Sociedad.

Los valores a este respecto más importantes para AIS son el compromiso, la responsabilidad, el compañerismo, el respeto, la igualdad, la lealtad y la honestidad. Estos valores son claves tanto desde el mismo proceso de captación, en el que el encaje cultural es igual o más importante que las capacidades técnicas requeridas para el puesto, como durante el periodo de Inmersión de la persona trabajadora en nuestra Sociedad.

Estos valores se pueden percibir en cada programa de comunicación de AIS con sus empleados, en cada evento corporativo o en cada proyecto de interacción entre los equipos. AIS es consciente de la importancia en la continuidad de unos mensajes que refuercen los valores corporativos.

### 4.1. Descripción de la plantilla

AIS contaba, a 31 de diciembre de 2020, con una plantilla de 1.589 empleados en España, Italia y Francia.

En España, de los 594 empleados, aproximadamente el 43% son mujeres, el 83% son empleados fijos y el 14% tienen menos de 30 años. El 78% son contratos a tiempo completo.

En Italia, de los 599 empleados, aproximadamente el 58% son mujeres, el 99% son empleados fijos y el 14% tienen menos de 30 años. El 67% de los contratos son a tiempo completo.

Por último, en Francia, de los 396 empleados, aproximadamente el 63% son mujeres, el 89% son empleados fijos y el 46% tienen menos de 30 años. El 92% de los contratos son a tiempo completo.

A nivel de clasificación profesional, en España, se diferencian cinco grandes grupos profesionales, los cuales se detallan a continuación. En el resto de países se utilizan distintos números de categorías profesionales y con distintas clasificaciones profesionales ligeramente distintas a la española:

Categoría	
<b>Categoría 1</b>	Director/a, Head of..
<b>Categoría 2</b>	Manager, Team leader, Jefe dpto Bdm, Analista, Consultor, IT Project Manager
<b>Categoría 3</b>	Resp Servicio, Jefe equipo, Scrum Master, Resp Equipo, Programador, Auditor...
<b>Categoría 4</b>	Técnico/a, Formador/a, Coordinador/a, Especialista, Auditor, Tramitador. [IT: Arquitecto, administrador sistemas, business analyst, técnico/a soporte, desarrollador, security engineer, programador...]
<b>Categoría 5</b>	Agentes telefónicos, Administrativo/a, Auxiliar, Recepcionista...



En España, el número de despidos durante 2020 fue 19 (8 mujeres y 11 hombres) mientras que en Italia fue de 35 (16 mujeres y 19 hombres) y en Francia de 10 (6 mujeres y 4 hombres).

#### 4.2. Remuneración y beneficios para empleados.

El régimen salarial de aplicación en AIS viene determinado en primer lugar por el cumplimiento de la normativa legal y de los acuerdos o pactos alcanzados mediante representación colectiva.

La remuneración media en AIS España en 2020 fue de 22.503,17€. El régimen retributivo se estructura de la siguiente forma:

a) Salario base. El correspondiente al trabajador/a en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el Convenio de Admiral.

b) Complementos salariales. Cantidades, que, en su caso, deban adicionarse al salario base de convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual del trabajador/a y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

b.1) Personales. Derivados de las condiciones personales del trabajador/a.

b.2) De puesto de trabajo. Cantidades que deba percibir el trabajador/a por razón de las características de su puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

b.3) De tiempo.

c) Complementos extra-salariales

AIS cuenta con un importante paquete de beneficios para los empleados. Estos beneficios consisten en calidad estable del empleo a las más de 140 medidas “efr” que promueven la búsqueda continua de mejoras que favorezcan al empleado: paquetes de acciones de Admiral Group Plc. cotizadas en la Bolsa de Londres (para aquellas personas trabajadoras que trabajan en la Sociedad más de 4 años como indefinidas); beneficios sociales, como por ejemplo, descuentos para empleados en centros deportivos; descuentos en academias de idiomas (también para familiares directos); importantes descuentos de seguros médicos; mejoras para la contratación de servicios financieros, etc.

El reporte por categoría en 2020 en España sobre la brecha salarial fue el siguiente:

Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	1,15	1,3	1,25
Categoría 2	1	0,94	0,8
Categoría 3	1	0,91	0,83
Categoría 4	1,05	0,87	0,89
Categoría 5	1,05	1	0,98

En Francia fue:

Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	1,15	0,67	0,38
Categoría 2	1	0,86	0,56
Categoría 3	1	0,96	0,94
Categoría 4	1,03	1,04	1,02

Y, por último, en Italia fue:

Categoría	Brecha mínima	Brecha media	Brecha máxima
Categoría 1	0,95	0,71	0,52
Categoría 2	0,95	0,84	0,87
Categoría 3	1,03	0,86	0,67
Categoría 4	0,95	0,9	0,82
Categoría 5	1	0,99	1,08
Categoría 6	1	1,01	1,15
Categoría 7	1	1,01	0,98

### Remuneración del Consejo de Administración

Los tres miembros del Consejo de Administración de AIS en 2020 son consejeros ejecutivos y, por lo tanto, no reciben ninguna retribución por este cargo.

### Remuneración media del personal de Alta Dirección <sup>23</sup>

Los datos relativos a la remuneración media para el personal de Alta Dirección son los que se detallan en las siguientes tablas, donde se desglosa por país.

Remuneración Media España	
Hombres	Mujeres
199.175,03 €	536.311,35 €

Remuneración Media Francia	
Hombres	Mujeres
125.641€	84.258 €

<sup>2</sup> De cara a la mejor comprensión de las diferencias existentes: 1) La diferencia entre hombres y mujeres a favor de las mujeres en la remuneración media de España se debe a que la Directora General de la sucursal en España es una mujer. 2) En Italia y Francia sucede lo contrario. Los Directores Generales de las sucursales italiana y francesa son hombres y, es por ello, por lo que la remuneración media de hombres es más alta que de las mujeres.

<sup>3</sup> Es necesario indicar que la alta dirección en España está compuesta por cinco personas (tres hombres y dos mujeres), en Italia por once personas (tres mujeres y ocho hombres) y en Francia por quince personas (siete mujeres y ocho hombres).

Remuneración Media Italia	
Hombres	Mujeres
216.416 € (*)	144.725€

(\*) se ha normalizado para equiparar los salarios de la Alta Dirección con el del Director General de la Sociedad, cuyo cargo incluye remuneración por actividades realizadas para el Grupo y satisfechas desde la Sucursal en Italia.

#### 4.3. Organización del trabajo.

Para AIS, la conciliación laboral y familiar es muy importante. AIS cuenta con una Guía efr con más de 140 medidas de conciliación que buscan apoyar y acompañar a las personas trabajadoras en diferentes situaciones de vida: teletrabajo y flexibilidad horaria para facilitar la conciliación (flexitime, desconexión digital, programas de teletrabajo especiales para el cuidado de menores/mayores); formación y desarrollo (planes de formación, matriz de talento, programas internacionales de intercambio); paternidad y maternidad (con convenio mejorado y medidas especiales de acompañamiento); duelo y apoyo en situaciones personales y familiares complicadas (apoyo psicológico, asesoramiento profesional para empleados y familiares de los mismos); programas de reconocimiento y team building para empleados, etc.

La felicidad y el bienestar de los empleados es un factor en el que AIS pone el foco, ya que entendemos clave para la retención del talento y la consecución de resultados. Por ello, llevamos a cabo auditorías externas e internas de forma anual para poder medir el impacto de nuestras medidas y poder avanzar rápido para cumplir y superar las expectativas de nuestros profesionales.

El objetivo de todas estas medidas es, además de motivar al conjunto de los empleados, aumentar su implicación mejorando los beneficios de la Sociedad.

En 2020, el número total de absentismo en AIS España fue de 38.811 horas, en Italia fue de 25.314 horas y en Francia de 50.281. Por otro lado, el número de empleados con discapacidad en España fue de 7, en Italia 20 y en Francia 10.

#### 4.4. Salud y bienestar de los empleados

El Convenio Colectivo de AIS incluye aspectos relacionados con la Seguridad y la Salud. Así, la gestión de la Salud y Seguridad de los empleados se realiza a partir de políticas, sistemas de gestión, normas y procedimientos específicos que garantizan el cumplimiento de la regulación vigente.

Con el objetivo de atender a todas las necesidades de los empleados, se procura adaptar los espacios físicos y puestos de trabajo a la persona, facilitando aquellos elementos ergonómicos que se precisen como almohadillas de ratón, de teclado, diferentes tipos de mobiliario, etc. Además, se identifican medidas específicas para personal con necesidades especiales, como embarazadas y discapacitados.

En AIS, la actividad preventiva está concertada con un servicio de prevención ajeno, a fin de garantizar el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Adicionalmente, durante el año 2020, como medida principal de protección frente al contagio y propagación del COVID, se realizó la implantación del teletrabajo para el 100% de las personas, acompañado de formación para la autoevaluación y adaptación del puesto de trabajo en el domicilio, proporcionando los medios necesarios para dicha adaptación. Asimismo, se han realizado diversas acciones en el centro de trabajo, tales como sustitución de puertas de acción manual por automáticas, colocación de dispensadores de gel hidroalcohólico, colocación de cartelería, reubicación de las mesas de trabajo, etc. para garantizar la seguridad en el momento de la reincorporación al trabajo presencial, además de proporcionar formación e información a todas las personas.

A lo largo del ejercicio 2020 no se registraron las enfermedades profesionales.

#### 4.5. Relaciones sociales

Las relaciones sociales y profesionales son clave para un correcto desarrollo de los proyectos. En AIS llevamos a cabo una gestión de talento que se centra en detectar las skills de cada uno de nuestros profesionales para poder gestionar sus capacidades.

AIS cuenta con herramientas para analizar la experiencia tanto de cliente interno (eNPS) como externo (NPS). El objetivo es poder diseñar tanto employee como customer "journeys".

**Herramientas de comunicación con nuestros profesionales: La importancia de la escucha activa:**

- All About AS: Eventos de comunicación mensuales para todos los empleados. En esta sesión, la Dirección muestra los resultados de negocio e invita a los principales responsables de proyectos de impacto que presenten al resto de compañeros la continuidad del proyecto. Esto consigue trasladar los resultados de negocio y las actualizaciones de los proyectos de mayor alcance.
- Pde: Encuentro trimestral entre todos los managers de la Sociedad para acercar la consecución de negocio desde la dirección general.
- SGM: macro evento anual centrado en información de personas y negocio.
- Boletines y newsletters a través de Admiral Seguros Today, con todas las novedades en cuanto a políticas del Grupo, formación, valoraciones de desempeño, etc.
- La retroalimentación de Intranet corporativa con toda la información necesaria para las personas trabajadoras, así como todas las últimas novedades sobre el negocio. Happy2Lucky: Aplicación móvil que permite enviar anuncios destacados de última hora segmentados por las áreas de interés. Permite el seguimiento de las reacciones anónimas, con el fin de medir el interés que la información recibe por parte de los empleados.





Todos nuestros programas de comunicación, desarrollo, gestión del talento, gestión de personas son evaluados en auditorías internas y externas de forma periódica. Para la Sociedad es fundamental conocer la opinión de las personas trabajadoras. Para ello, se realizan diferentes encuestas de clima laboral internas y externas. De forma externa, se apoya en la consultora internacional Great Place to Work, que envía una completa encuesta online de forma anónima y anual para preguntar a toda la plantilla acerca del impacto de las políticas, procedimientos y programas puestos en marcha. También pregunta sobre los valores culturales, el sentimiento de equipo, la relación con los responsables, etc. Es un completo cuestionario que permite conocer el porcentaje de compromiso existente con la Sociedad y el índice de confianza global y segmentado por campos como camaradería, orgullo o desarrollo. Actualmente, Great Place to Work nos considera como la tercera mejor Sociedad en la que trabajar en España.

Además de este survey externo anual, de forma interna realizamos un seguimiento para poder detectar el impacto de los planes de acción llevados a cabo en las áreas más destacadas tras las respuestas obtenidas por los empleados. Se desarrolla así un canal de escucha activa que permite tomar la temperatura de nuestra cultura de forma periódica y tangible.

Admiral también cuenta con una formación obligatoria y específica para recordar a cada profesional que existe un canal oficial para denunciar irregularidades.

#### **Comunicación externa:**

Se ha reforzado la comunicación externa con la estrategia de prensa y employer branding.

Además de un site web con blog, contamos con redes sociales como LinkedIn, Twitter, Facebook e Instagram. A través de estos canales de comunicación externa impactamos en:

- El sentimiento de pertenencia de las personas trabajadoras y el reforzamiento del employer branding.
- El aumento de tráfico de perfiles profesionales a través de nuestra web. Actualmente más del 70% de las vacantes están siendo cubiertas con perfiles encontrados a través de LinkedIn.
- El impacto de nuestro modelo de negocio en el tejido empresarial en cuanto a la apuesta por la integración en inclusión de la diversidad en el mundo laboral.
- La visibilidad de la marca corporativa.

#### 4.6. Formación y desarrollo

En cuanto a desarrollo del talento interno, lo fundamental es conocer el potencial humano, desarrollarlo y retenerlo. El negocio va muy rápido, igual que el mercado externo y requiere de una especial atención para garantizar que la Sociedad está preparada para asumir todas las etapas y cambios. Para ello se han desarrollado una serie de programas o acciones que nos permitan identificar el talento interno que tenemos. Se comienza por optimizar todas las herramientas de las que se disponen:

- **Plan de Formación anual:** En el último trimestre de cada año se lleva a cabo una encuesta de necesidades formativas y reuniones con managers de la Sociedad. El objetivo es diseñar el plan de formación que llevaremos a cabo en el siguiente año. Este plan de formación debe contener formaciones clave con KPI de negocio claramente representadas. En el plan de formación de la Sociedad se incluyen los bloques estratégicos. El plan de formación incluye desde formaciones orientadas a la implantación de nuevas metodologías a la formación interna y externa para la capacitación con nuevos conocimientos.
- **uValue.** El sistema de valoración de desempeño y performance 360º no sólo facilita el conocimiento de áreas a reforzar, de mejoras a realizar sobre el talento existente y las habilidades más necesarias para nuestro negocio, sino que, enfocado al desarrollo profesional y personal de los empleados, permite detectar y definir conjuntamente dónde están las oportunidades de desarrollo a corto y medio plazo. Nuestro sistema de valoración de desempeño se lleva a cabo en una herramienta que nos permite extraer informes de performance ya sea filtrando por departamentos, áreas, puestos de trabajo o incluso por demográficos. uValue también nos permite extraer el top 3 de desempeño global de la Sociedad, algo que nos permite poder poner el foco en el desarrollo de estas personas identificadas como top performance/ top potential
- **Talent Maps. KARISMA.** Mapa de talento extraído de forma automática y anual a través de una herramienta de valoración de potencial y performance, uValue. Permite detectar aquellas personas que aportan un extra a nuestra Sociedad, aquellas en quien la Sociedad puede invertir para obtener un desarrollo profesional más rápido y enriquecedor. Con esta información se pueden desarrollar los itinerarios profesionales orientados al desarrollo y a la promoción. Karisma es un programa que consigue diferenciar a la Sociedad y conseguir retener y desarrollar el talento de una forma más enfocada.
- **Plan de Continuidad (Sucesión).** Este ejercicio de diagnóstico de la Sociedad ayuda en materia de transmisión de conocimientos y retos a los que enfrentar a personas. Para AIS es básico que ningún conocimiento resida en una sola persona. Y también que, frente a situaciones emergentes imprevisibles, podemos responder y resolver desde otras personas de la Sociedad. El "Business must go on".
- **Procesos de selección interno.** El Assessment Center contiene pruebas específicas de conocimiento, Business cases, dinámicas de grupo, entrevistas de incidentes críticos,

- nos ofrece mucha información sobre nuestros empleados que luego trasladamos a interesados y responsables a fin de configurar planes de acción que completen, refuercen o mejoren sus competencias.
- **Plan desarrollo y retención talento Da Vinci.** Cada año se realiza un proceso de selección para que personas de la Sociedad puedan participar en Da Vinci. ¿Qué perfiles se buscan? Personas con potencial analítico con ganas de aprender sobre el negocio. Se realizan diversas pruebas y las personas seleccionadas participan en un "business circuit" en el que aprenderán sobre el resto de áreas de la mano de los directores y managers.
  - **Eureka.** Programa internacional en el que cada Operación del Grupo selecciona a tres personas. Estas tres personas serán introducidas en la estrategia internacional para que puedan aumentar su curva de desarrollo en un tiempo récord.

En 2020, el total de horas de formación en España fue de 25.099 horas, en Italia 20.286 horas y en Francia 13.065 horas. El detalle por categoría profesional se incluye en el Anexo 1.

#### 4.7. Diversidad e igualdad de oportunidades

AIS está comprometida con la diversidad e igualdad de oportunidades entre sus empleados, y se defiende activamente la igualdad de trato a todos los trabajadores y la eliminación de cualquier tipo de discriminación, independientemente de la raza, el color, etnia, cultura, nacionalidad, religión, orientación/identidad sexual, familia o estado civil, sexo, capacidad o edad.

Se cuenta con un Plan de Igualdad que monitoriza el plan de trabajo para conseguir mantener e impulsar la igualdad de oportunidades en la Sociedad. Este Plan de Igualdad se renueva cada cuatro años y vela por la igualdad de género y el fomento del desarrollo femenino en la Sociedad.

AIS cuenta asimismo con un protocolo de acoso y un canal de comunicación directo para la protección de personas trabajadoras que puedan estar viviendo situaciones de violencia de género.

#### Una visión de diversidad 360º

El acceso al empleo es uno de los caminos más eficaces para la igualdad de oportunidades y la equidad. Con este programa buscamos facilitar el acceso al empleo de mujeres, especialmente aquellas que se encuentren en riesgo de exclusión social. Siendo conscientes de que la crisis del coronavirus impactará aún más en la desigualdad en el acceso al empleo, este programa nace para intentar paliar este impacto con un programa de formación que ayude a la inserción laboral.

Este programa de formación y apoyo al empleo está abierto tanto para candidatas externas, que estén buscando una lanzadera hacia el cambio e incorporación en el mercado laboral; como de forma interna, para empleadas que busquen un apoyo para la especialización y el desarrollo con la adquisición de nuevas aptitudes y habilidades.

Las oficinas son adaptadas para facilitar el acceso a personas con discapacidad y su trabajo en éstas.

## 5. Medio Ambiente

### 5.1. Economía circular y prevención y gestión de residuos

AIS fomenta el uso responsable de recursos y las prácticas medioambientales responsables. Así, AIS cuenta con una serie de medidas en este sentido y entre las que se encuentran: reciclaje a través de instalaciones previstas para ello (plástico, latas, papel, etc), uso de impresoras mediante tarjetas personales e intransferibles para que cada empleado imprima lo necesario. El papel, los cartuchos de tóner y los equipos informáticos también se reciclan. Además, la mayoría del correo se envía mediante correo electrónico para evitar la impresión de papel y se fomenta la firma digital para evitar la firma en soporte papel.

En España se han reciclado 510 kg, en Italia se han reciclado 571 kg de material (botellas, papel, etc) y en Francia se han reciclado 65 kg.

Igualmente, tras la implantación en 2019 de un programa para digitalizar todos los procesos del área financiera, se ha conseguido reducir notablemente el consumo de papel y material de oficina, lo que contribuye positivamente con el medio ambiente.

### 5.2. Uso sostenible de los recursos

Debido a la naturaleza de las actividades que AIS presta, el impacto ambiental a este respecto no es significativo.

A pesar de esto, AIS colabora con el cuidado del medio ambiente y dedica recursos económicos para la gestión de todas las actividades de forma sostenible. AIS tiene como fin minimizar los posibles impactos ambientales que deriven de sus procesos o de servicios que contrata.

El consumo eléctrico en la oficina de Sevilla viene detallado en la tabla siguiente, donde se recoge el consumo total del espacio que tienen arrendado en la columna "kWh". Como puede observarse, el consumo eléctrico ha experimentado una reducción aproximada del 40% respecto al año anterior. Esta reducción se debe, en gran parte, a la adopción del teletrabajo como medida principal de prevención frente a contagios COVID a partir del mes de marzo. No obstante, cabe destacar un notable descenso también durante los meses de enero y febrero, derivados de una inversión en la mejora de los sistemas de iluminación para la sustitución de las luminarias existentes por luces de bajo consumo LED, así como la instalación de sensores para



el apagado automático en determinadas zonas de uso común, lo que señala el propósito de la Sociedad por seguir haciendo un uso sostenible de los recursos mediante la optimización de los existentes.

	CONSUMPTION		EXPENSES					
	kwh - Total	kwh - AIS	€/kwh	Total (Vat excl.)	Total (Vat incl.)	Total 2019	AIS (77%)	AIS 2019
January	45.578,00	35.095,06	0,12	5.647,11	6.833,01	5.592,66	5.261,42	4.306,35
February	38.986,00	30.019,22	0,12	4.830,37	5.844,74	6.738,33	4.500,45	5.188,50
March	29.933,00	23.048,41	0,12	3.708,70	4.487,53	5.890,32	3.455,39	4.535,54
April	15.098,00	14.705,46	0,12	2.366,24	2.865,15	5.700,98	2.204,63	4.389,75
May	18.563,00	14.293,51	0,12	2.299,96	2.782,95	5.695,36	2.142,87	4.385,81
June	19.137,00	14.735,49	0,12	2.371,07	2.869,00	8.064,28	2.209,13	6.209,50
July	33.431,00	25.741,87	0,12	4.142,10	5.011,94	7.975,53	3.859,20	6.141,16
August	34.675,00	26.699,75	0,12	4.142,10	5.011,94	9.482,07	3.859,20	7.301,19
September	26.695,00	20.555,15	0,12	3.307,51	4.002,09	3.756,46	3.081,61	6.742,48
October	18.894,00	14.548,38	0,12	2.340,97	2.832,57	8.319,31	2.181,08	6.405,86
November	20.218,00	15.567,86	0,12	2.505,01	3.031,06	6.956,55	2.333,92	5.356,54
December	27.753,00	21.369,81	0,12	3.438,60	4.160,71	5.289,28	3.203,74	4.072,75
Total kwh:	332.961,00	256.379,97					38.436,23	65.035,43
Kg CO2 Eq.:	11.653,40	89.733,00						

En las oficinas de Italia y Francia, el consumo ha sido de 703.834 kwh y 136.606 kwh, respectivamente.

La oficina de Sevilla no está dotada de contadores individuales de agua, por lo que el consumo de la misma se reparte entre la empresa arrendadora (ABC) y las arrendatarias (AIS+AECS). Habitualmente, al conjunto de arrendatarias le corresponde el 75% del total (77% AIS, 23% AECS), no obstante, dicho reparto solo se realizó durante el primer trimestre, pasando a asumir la arrendadora el 100% del consumo en los siguientes trimestres debido a la ausencia de personas trabajadoras de nuestra Sociedad en el edificio.

	Total M3	AIS
Q1 2020	903	695,31
Q2 2020	534	0
Q3 2020	395	0
Q4 2020	452	0

### 5.3. Cambio Climático

El Consejo de Administración de Admiral Group es quien supervisa en última instancia las cuestiones relacionadas con el cambio climático. No obstante, también se revisa en varios comités del Consejo del Grupo, incluido el Comité de Riesgos del Grupo (GRC). El CEO del Grupo es el representante de responsabilidad social corporativa (RSC).

Los riesgos del cambio climático, así como las oportunidades que puedan surgir de las iniciativas para afrontarlo, se clasifican como riesgos emergentes a nivel del Grupo y de AIS, y se identifican, evalúan y mitigan utilizando un marco desarrollado internamente para el seguimiento de estos riesgos. Los impactos específicos del cambio climático que pueden empezar a materializarse, se recogen en el Marco de Gestión de Riesgos de la Empresa ("ERMF"). Está previsto que en 2021

