

**Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
correspondiente al ejercicio anual
finalizado
el 31 de diciembre de 2024**

**SERVIZURICH, S.A., Sociedad
Unipersonal**



**The better the question.
The better the answer.
The better the world works.**



**Shape the future
with confidence**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Al Accionista Único de Servizurich, 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 2024, de Servizurich, S.A., Sociedad Unipersonal (en adelante, la "Sociedad") que forma parte del Informe de Gestión 2024 de la Sociedad.

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 del apartado "ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA", incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF adjunto que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de Servizurich, S.A., Sociedad Unipersonal. 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 y descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del apartado "ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA" del citado 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 gestión de la calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado "SOBRE ESTE INFORME", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- ▶ Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- ▶ Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- ▶ Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

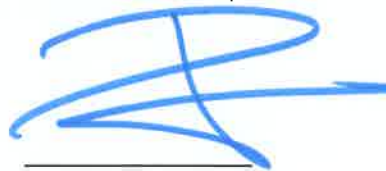
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Servizurich, S.A., Sociedad Unipersonal correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla del apartado "ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA", del citado 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.



ERNST & YOUNG, S.L.



Judith Pujol López

19 de junio de 2025

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024
SERVIZURICH

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to be a cursive representation of a name.

ÍNDICE

¿QUIÉNES SOMOS?.....	3
GESTIÓN DE RIESGOS	5
COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.....	6
RESIDUOS.....	6
AGUA	7
MATERIAS PRIMAS	7
ENERGÍA.....	7
CAMBIO CLIMÁTICO	8
RIESGOS AMBIENTALES	9
COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	10
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	10
Empleo	10
Igualdad y diversidad.....	16
Conciliación de la vida personal y profesional	18
Salud y seguridad de los trabajadores.....	20
Relaciones sociales	21
Formación y desarrollo profesional.....	22
RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	22
COMPROMISO CON LA SOCIEDAD	24
COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL	24
RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES	26
ATENCIÓN AL CLIENTE	27
INFORMACIÓN FISCAL	27
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	28
SOBRE ESTE INFORME	30
ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”	34
FIRMANTES	39

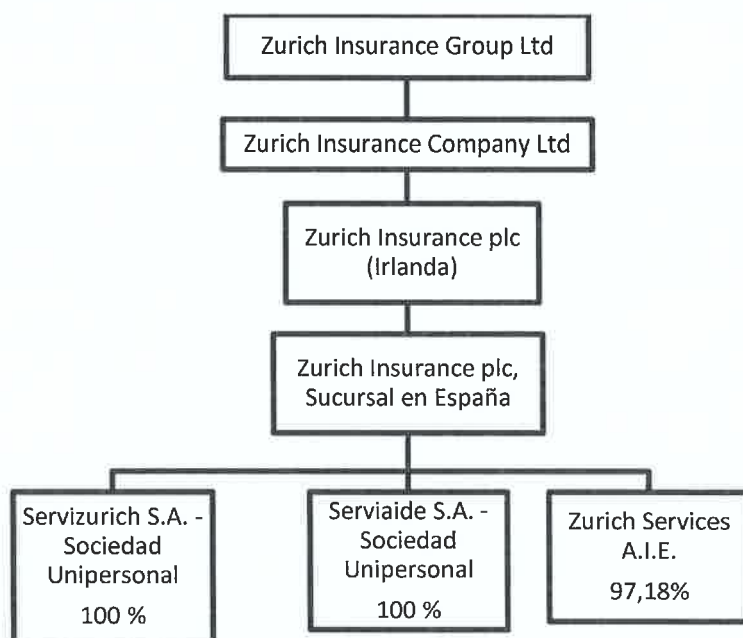


¿QUIÉNES SOMOS?

[Ley Objetivos y estrategias] [Ley Entorno empresarial] [Ley Mercados]

SERVIZURICH, S.A. (en adelante, SERVIZURICH) forma parte del Zurich Insurance Group (en adelante, Grupo ZURICH), una aseguradora que ofrece una amplia gama de productos y servicios de seguros de bienes y de vida en más de 200 países y territorios. Entre los clientes de Grupo ZURICH, se encuentran particulares, pequeñas empresas y compañías medianas y grandes, así como corporaciones multinacionales. El Grupo ZURICH se encuentra geográficamente repartido en los cinco continentes (EMEA, LATAM, NA, APAC).

SERVIZURICH es una sociedad controlada 100% por el grupo ZURICH, con el objetivo de proporcionar servicios internos al Grupo. Entre otros servicios, se prestan servicios digitales, datos (como Big Data o Data Science), tecnología de ingeniería (como *testing* o SAP Security), automatización y transformación (como robótica o *Internet of Things* – IoT), auditoría, *Investment Management*.



SERVIZURICH inició su actividad el 1 de diciembre de 2006 y su ámbito de actuación es nacional. SERVIZURICH se reorganizó en el ejercicio 2012 debido a un cambio de estrategia del Grupo ZURICH. Éste decidió cancelar el proyecto de desarrollo de la plataforma común europea, para el cual SERVIZURICH era uno de los principales proveedores de servicios informáticos. Fruto de este cambio estratégico, SERVIZURICH pasó a proporcionar únicamente servicio a la plataforma informática de Suiza, parcialmente a la española y a alojar diversos servicios del Grupo.

Tiene como actividad la prestación de servicios de gestión administrativa y empresarial, apoyo a la gestión, externalización de funciones y actividades, así como de consultoría y asesoramiento empresarial, lo que incluye servicios administrativos y financieros, gestión contable, tesorería, integración o externalización informática, telemática y TIC, soluciones funcionales integrales o

externalización de las mismas, actividades y procesos administrativos, de gestión de recursos, proyectos y sistemas, y de control y seguimiento de actividades y operaciones. Estos servicios los presta para las sociedades que forman Grupo ZURICH.

Quedan excluidas del objeto social todas aquellas actividades para las que se deban cumplir requisitos especiales para su realización. En el caso de que la normativa legal establezca como requisito para el ejercicio de algunas de las actividades incluidas en el objeto social una cualificación profesional, una autorización administrativa o la inscripción en el Registro Mercantil, dichas actividades deberán ser realizadas por una persona que esté en posesión de la correspondiente cualificación profesional y, en su caso, no podrán iniciarse hasta que no se cumplan los requisitos administrativos.

Con fecha 1 de mayo de 2022 se constituyó una sucursal en los Países Bajos, bajo el nombre de SERVIZURICH, S.A., Sucursal en los Países Bajos¹. Su objeto social es la de una entidad de empleo para el personal informático que presta servicios, entre otros, en el ámbito del desarrollo, la administración y el apoyo informático al Grupo Zurich. El domicilio de la Sucursal es World Trade Center, Prinses Margrietplantsoen 63, 2595 BR, La Haya, Países Bajos.

Al ser una empresa de consultoría y de servicios, SERVIZURICH no está afiliada a entidades del sector u otras organizaciones.

En relación con su estrategia, SERVIZURICH sigue el plan desarrollado para Zurich Group Technology. Este plan, el “1+3+5”, se compone de cuatro fases repartidas entre los años 2017 y 2028 enfocados en:

- **1.0 Cost Efficiency (2017-2019):** estabilidad y seguridad, consolidación y racionalización, y eficiencia de costes.
- **2.0 Digital Foundation (2020-2022):** madurez y fiabilidad, crecimiento del *expertise*, y reusabilidad y conectividad.
- **3.0 Digital Insurer (2023-2025):** alianzas abiertas, enfoque en datos y digitalización, y productividad y escalabilidad.
- **4.0 Digital Insurer++ (2026-2028):** enfoque en inteligencia de datos, servicios digitales de valor añadido, y distribución ubicua.

En 2024, SERVIZURICH ha contribuido a la fase 3 de este plan consolidándose como centro de tecnología en el Grupo Zurich, aumentando el volumen de servicios prestados, enfocándose en servicios digitales y de nueva generación – como *Data Business Intelligence*, Inteligencia Artificial o *IT Security* –, y asegurando el conocimiento interno de los activos de IT más estratégicos para el Grupo Zurich.

[Ley Tendencias] En cuanto a la principal tendencia que cabe destacar en el sector y que puede afectar a la organización, esta es la evolución del *talent pool* tecnológico de Barcelona. Ante un posible aumento de competidores en el sector IT de España o la generación de nuevas

¹ Esta sucursal cuenta con 10 personas empleadas a cierre de ejercicio 2024. No se incluye información sobre esta sociedad en el presente informe, al no considerarse material.

especialidades, podría haber un menor volumen de personal cualificado, lo que afectaría a la posibilidad de atraer y retener talento por parte de SERVIZURICH.

[Ley Organización y estructura] Respecto a su organización y estructura, SERVIZURICH dispone de un Comité de Dirección, que está constituido por el Presidente de SERVIZURICH, la CEO, Recursos Humanos y una representación de los clientes de SERVIZURICH. Por otro lado, el Consejo de Administración está compuesto por el Presidente y tres consejeros. Este organismo se reúne, como mínimo, de forma trimestral.

GESTIÓN DE RIESGOS

[Ley Riesgos relacionados-Descripción] [Ley Riesgos relacionados-Eficacia] [Ley Riesgos relacionados-Evaluación] El departamento de Riesgos de SERVIZURICH focaliza su gestión en los riesgos operativos. En lo que concierne a la sostenibilidad, y aunque algunos de los temas relacionados se han identificado como de alta importancia en el análisis de materialidad realizado por la compañía (ver en “Sobre este informe”), SERVIZURICH no ha identificado riesgos relevantes relacionados con dichos temas. Los temas identificados como de alta materialidad son los siguientes:

- Cuestiones sociales y relativas al personal.
- Compromiso con el desarrollo sostenible.
- Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- Subcontratación y proveedores.

Sin embargo, como se detalla en los diferentes apartados de este reporte, SERVIZURICH cuenta con distintas políticas para la gestión de los aspectos sociales, ambientales y económicos.



COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

El Grupo Zurich cuenta con una política ambiental, aplicable a todas las empresas subsidiarias y afiliadas a nivel mundial. En esta política se manifiesta el compromiso de Zurich con el cumplimiento de leyes y regulaciones locales, así como con la adherencia a los Principios del Pacto Mundial y a los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.

Esta política incluye compromisos relacionados con los clientes y los socios de negocios, las operaciones, las compras, la gestión de las inversiones y la involucración de los grupos de interés, así como con la contabilidad y el reporte. En lo relacionado con las operaciones, Zurich se compromete a reducir su impacto ambiental y la producción de residuos, a fomentar la reutilización y el reciclaje de materiales, a reducir el consumo de papel, agua y energía y a disminuir los viajes de negocios, fomentando las reuniones en formato digital y planificaciones de viajes más eficientes.

En esta política se incluyen también las responsabilidades de los diferentes órganos de gobierno en la implementación y monitorización del progreso de estos compromisos.

[Ley Efectos actuales y previsibles] Como ya se ha mencionado, SERVIZURICH es una empresa de servicios por lo no genera impactos significativos directos en el medioambiente y tampoco cuenta con sistemas de medición de efectos actuales y previsible en el mismo.

[Ley Principio de precaución] A pesar de no generar impactos significativos, SERVIZURICH aplica el principio de precaución. Por ello dispone de medidas en sus oficinas para prevenirlos. Las medidas implementadas para ello se detallan a lo largo del presente capítulo en las diferentes secciones.

Además, en 2021 la Entidad se estableció un equipo de voluntarios que gestionan iniciativas de sostenibilidad dentro de la empresa, alineadas con las del Grupo ZURICH. Algunos ejemplos de las iniciativas organizadas son limpiezas de playas, impartición de webinars sobre sostenibilidad o jornadas de recogida de basuras. Todas ellas se han realizado en 2024.

[Ley Certificación ambiental]

En lo relativo a las certificaciones, las oficinas de SERVIZURICH cuentan con el sello SAGE+ (Sustainability Alignment Generating Exercise) otorgado por el Grupo ZURICH, el cual incluye criterios ambientales como la huella ambiental, el uso de energías renovables, edificaciones sostenibles, las medidas *paperless* implementadas en las oficinas y en las comunicaciones o la limitación del uso de plásticos de un solo uso.

RESIDUOS

[Ley Economía circular y gestión de residuos] La gestión de los residuos generados por SERVIZURICH es responsabilidad de la empresa propietaria de las oficinas en las que se encuentra la Entidad. Por esta razón, SERVIZURICH no cuenta con datos sobre la cantidad de residuos generados, ni tampoco se plantea crear un sistema de monitorización de cara a futuro.



A pesar de no ser este tema material para la compañía, tal y como se muestra en los resultados del análisis de doble materialidad actualizado en 2024 (ver apartado “Sobre este informe”), de no realizar un seguimiento de los residuos generados y de que, por el tipo de actividad que desarrolla, SERVIZURICH no genera grandes cantidades de residuos, la Entidad mantiene su compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable. Es por ello por lo que ha implementado diferentes iniciativas para reducir los residuos generados y su potencial impacto en el medioambiente. Algunas de ellas son:

- Implementación de política de oficina sin papeles.
- Uso de estaciones de reciclaje en las oficinas para asegurar la separación y correcta disposición de los residuos generados según su tipología.
- Instalación de máquinas de café con café molido, en vez de cápsulas.
- Utilización de tazas de cerámica, para evitar el uso de envases de un solo uso. En casos excepcionales se utilizan vasos de materiales orgánicos y biodegradables.

En cuanto al desperdicio alimentario, SERVIZURICH no dispone de cantina y no lleva a cabo ninguna actividad que pueda generarlo, motivo por el cual no existen medidas en este sentido.

AGUA

[Ley Consumo de agua] SERVIZURICH utiliza agua de red en sus oficinas y no tiene limitaciones de uso del agua municipal. El consumo de agua es asumido y gestionado por la empresa propietaria del edificio, por lo que la organización no dispone de información sobre este consumo.

Cabe mencionar que, como se muestra en los resultados del análisis de materialidad actualizado en 2024, este tema tiene relevancia baja para la organización (ver apartado “Sobre este informe”).

MATERIAS PRIMAS

[Ley Consumo de materias primas] SERVIZURICH no lleva a cabo una actividad que requiera uso de materias primas. Este asunto es, por lo tanto, de importancia baja para la Entidad, tal y como se muestra en los resultados del análisis de doble materialidad actualizado en 2024 (ver apartado “Sobre este informe”).

A pesar de no ser un asunto material, y con el objetivo de reducir al máximo su generación de residuos y su potencial uso de materias primas, SERVIZURICH ha eliminado el uso de papel de sus operaciones.

ENERGÍA

[Ley Consumo de energía] Aunque ServiZurich no cuenta con una política propia mediante la que gestionar la energía, sigue las directrices marcadas por el Grupo Zurich en su Política Ambiental Global.

A continuación, se muestran los consumos de energía de SERVIZURICH de los últimos años:



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh)		
2022	2023	2024
230.266	206.754	197.405

Aunque la plantilla ha aumentado respecto a 2023, el consumo de energía de SERVIZURICH ha disminuido. Esto se debe a la implantación de medidas de eficiencia energética y a la política de *Smart working* que permite a los empleados trabajar desde sus hogares.

Dentro de las iniciativas implementadas para mejorar la eficiencia energética de sus instalaciones destacan:

- Instalación de un sistema de iluminación LED en todo el edificio.
- Cierre de algunas de las plantas de oficina en periodos de baja ocupación (verano y Navidad) para reducir el consumo energético.
- Puesta en marcha temporizadores y sensores de movimiento en todas las áreas de las oficinas para que las luces se apaguen de forma automática cuando no hay presencia.
- Toda la energía eléctrica consumida por SERVIZURICH proviene de fuentes renovables certificadas por el proveedor. Por lo tanto, no se utilizan combustibles fósiles como fuente de energía. La única excepción es un generador de emergencia que funciona con diésel para prevenir el BlackOut. Durante el 2024 no se han realizado recargas.

CAMBIO CLIMÁTICO

[Ley Cambio climático] [Ley Emisiones de carbono] Las emisiones de gases de efecto invernadero emitidas por SERVIZURICH son las asociadas al uso normal del edificio donde se sitúan las oficinas, que es gestionado por terceros. SERVIZURICH no calcula su propia huella de carbono, sino que es el Grupo ZURICH quien se encarga de ello. Este cálculo se realiza con los datos agregados de todas las entidades del Grupo ZURICH en España, por lo que no es posible desagregar la huella únicamente para SERVIZURICH. Por esta razón, la Entidad no reporta su huella de carbono en el presente informe.

Aunque SERVIZURICH no cuenta con metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero específicas para la entidad, respeta las restricciones establecidas por el Grupo para todas las entidades que lo conforman. Estas metas, buscan reducir las emisiones derivadas de las operaciones en un 60% en 2025 y un 70% en 2029. En lo que se refiere a las emisiones de alcance 1 y 2 (derivadas de la flota de vehículos, calefacción, así como energía comprada a terceros), el Grupo Zurich se ha puesto como objetivo reducir sus emisiones en un 62% en 2025 y en un 80% en 2029. Por último, respecto a las emisiones de alcance 3 (viajes de negocios, transporte de empleados a su puesto de trabajo o centros de datos estratégicos, entre otros), el objetivo de reducción de emisiones se sitúa en un 60% en 2025 y en un 67% en 2029.

SERVIZURICH ha implementado medidas que contribuyen a la reducción del consumo energético y la dependencia de combustibles fósiles (ya mencionadas en el apartado anterior), que a su vez contribuyen a mitigar los efectos del cambio climático. Además de dichas medidas, SERVIZURICH regula la temperatura del aire de acuerdo con el Real Decreto-Ley 14/2022, de 1 de agosto 2022, y ha puesto a disposición de los empleados seis plazas de aparcamiento para vehículos eléctricos. La empresa no ha puesto en marcha medidas enfocadas en la adaptación a las consecuencias del cambio climático.

RIESGOS AMBIENTALES

[Ley Riesgos ambientales] La entidad no está afectada por la legislación sobre Responsabilidad Ambiental (Ley 26/2007, Ley 11/2014 y Orden APM/1040/2017). Debido a la ubicación de sus centros de trabajo, así como a la naturaleza de sus actividades, la compañía no produce graves daños al medio ambiente. Por ello, no dispone de una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales ni de recursos destinados a la prevención de riesgos ambientales.

[Ley Ruido] [Ley Contaminación lumínica] [Ley Protección de la biodiversidad] Por otro lado, su actividad no genera impactos relacionados con la contaminación lumínica o acústica ni afecta a la biodiversidad, por lo que no existen sistemas para su medición ni políticas al respecto. Además, estos temas no son materiales para la compañía como se muestra en el resultado del análisis de materialidad actualizado en 2024 (ver apartado “Sobre este informe”).



CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

[Ley Empleo]

A continuación, se encuentra la tabla que refleja el desglose la plantilla a cierre de ejercicio por sexo y la edad:

El incremento del número total de empleados se debe a dos factores. Por un lado, el Grupo está apostando por centralizar los servicios de soporte, desarrollo y mantenimiento de IT en España, dado el buen equilibrio entre coste y capacidad. Por otro lado, también se debe a la internalización de recursos históricamente externalizados.

10

La clasificación por categoría profesional y por sexo a cierre de ejercicio es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL)																		
	2022				2023				2024									
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	72	14,3%	39	15,2%	111	14,6%	88	14,5%	47	14,7%	135	14,6%	109	16,3%	56	16,4%	165	16,3%
Mandos intermedios	220	43,7%	82	32,0%	302	39,8%	285	47,0%	120	37,6%	405	43,7%	331	49,5%	125	36,6%	456	45,1%
Técnicos	205	40,8%	127	49,6%	332	43,7%	227	37,4%	141	44,2%	368	39,7%	216	32,5%	153	44,7%	369	36,5%
Administrativos	6	1,2%	8	3,1%	14	1,8%	7	1,2%	11	3,4%	18	1,9%	13	1,9%	8	2,3%	21	2,1%
Total	503	100%	256	100%	759	100%	607	100%	319	100%	926	100%	669	100	342	100%	1011	100%

La distribución de la plantilla a cierre de ejercicio por modalidad de contrato de trabajo y sexo es la siguiente:

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (A CIERRE DE EJERCICIO FISCAL) ²																		
	2022				2023				2024									
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	500	99,4 %	256	100%	756	99,6 %	318	99,7 %	924	99,8 %	664	99,3 %	342	100%	1006	99,5 %		
Contrato indefinido																		
Contrato temporal	3	0,6%	0	0 %	3	0,4%	1	0,2%	1	0,3%	2	0,2%	5	0,7%	0	0%	5	0,5%
Total	503	100%	256	100%	759	100%	319	100%	926	100%	669	100 %	342	100%	1011	100%	100%	100%

² Los contratos indefinidos y temporales incluyen contratos con jornada a tiempo completo y parcial.

En las siguientes tablas se encuentran, por un lado, el **promedio anual**³ de contratos indefinidos y temporales y, por otro lado, al **promedio anual** de contratos a jornada parcial y completa, desagregados por sexo, edad y clasificación profesional:

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contrato indefinido	457	98,7 %	234	98,3 %	691	98,6 %	564	99,8 %	292	99,8 %	856	99,8 %	644	99,6 %	336	99,8 %	980	99,6 %
Contrato temporal	6	1,3 %	4	1,7 %	10	1,4 %	1	0,2 %	1	0,2 %	2	0,2 %	3	0,4 %	1	0,2 %	4	0,4 %
Total	463	100 %	238	100 %	701	100 %	566	100 %	293	100 %	858	100 %	647	100 %	336	100 %	983	100 %

PLANTILLA POR SEXO Y TIPO DE JORNADA ⁴ (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Jornada completa	457	98,7%	225	94,5%	682	97,3%	559	97,5%	278	97,7%	837	97,6%	643	99,4%	331	98,5%	974	99,1%
Jornada parcial	6	1,3%	13	5,5%	19	2,7%	7	2,5%	14	2,3%	21	2,4%	4	0,6%	5	1,5%	9	0,9%
Total	463	100%	238	100%	701	100%	566	100%	293	100%	858	100%	647	100%	336	100%	983	100%

³ Algunas de las sumas de los promedios anuales de contratos no coinciden con el total. La razón de esto es el redondeo sin decimales del número de contratos.

⁴ Jornada completa y jornada parcial pertenecen a contratos temporales e indefinidos.

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)													
2022				2023				2024					
	Contrato indefinido		Contrato temporal		Total		Contrato indefinido		Contrato temporal		Total		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
< 30 años	88	12,7%	5	50 %	93	13,3%	115	13,4%	1	38,1%	116	13,5%	131
Entre 30 y 50 años	554	80,2%	5	50%	559	79,7%	667	77,9%	1	57,1%	668	77,9%	776
> 50 años	49	7,1%	0	0%	49	7,0%	74	8,7%	0	4,8%	74	8,7%	76
Total	691	100%	10	100 %	701	100%	856	100%	2	100%	858	100%	983

PLANTILLA POR EDAD Y TIPO DE JORNADA ⁵ (PROMEDIO ANUAL)													
2022				2023				2024					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
< 30 años	92	13,5%	3	15,8%	95	13,5%	115	13,7%	1	5,6%	116	13,5%	131
Entre 30 y 50 años	542	79,5%	15	78,9%	557	79,5%	650	77,6%	18	88,4%	668	77,9%	776
> 50 años	48	7,0%	1	5,3%	49	7,0%	73	8,7%	1	6,0%	74	8,7%	76
Total	682	100%	19	100 %	701	100%	837	100%	21	100%	858	100%	983

⁵ Los contratos a jornada parcial incluyen contratos a tiempo completo con reducción de jornada.

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE CONTRATO (PROMEDIO ANUAL)																		
	2022						2023						2024					
	Contrato indefinido		Contratos temporal		Total		Contrato indefinido		Contratos temporal		Total		Contrato indefinido		Contratos temporal		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
	104	15,1%	0	0	104	14,8%	126	14,7%	0	0%	126	14,7%	155	15,8%	0	0	155	15,8%
Dirección	265	38,4%	4	40%	269	38,4%	359	41,9%	1	28,6%	359	41,9%	433	44,2%	0	12%	433	44%
Mando intermedio	304	44,0%	4	40%	308	43,9%	356	41,5%	1	66,7%	357	41,6%	371	37,9%	3	81%	374	38%
Técnicos	18	2,6%	2	20%	20	2,9%	16	1,9%	0	4,8%	16	1,9%	21	2,2%	0	7,1%	21	2,2%
Administrativos	691	100%	10	100%	701	100%	856	100%	2	100%	858	100%	980	100%	4	100%	983	100%
Total																		

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TIPO DE JORNADA ⁶ (PROMEDIO ANUAL)																		
	2021						2022						2024					
	Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total		Jornada completa		Jornada parcial		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	98	14,4%	6	30,0%	104	14,8%	120	14,3%	6	29,3%	126	14,7%	152	15,6%	3	37,3%	155	15,8%
Mando intermedio	265	38,9%	4	20,0%	269	38,4%	353	42,2%	6	28,5%	359	41,9%	431	44,2%	2	25,2%	433	44%
Técnicos	298	43,8%	10	50,0%	308	43,9%	349	41,6%	8	39,0%	357	41,6%	371	38,1%	3	30%	374	38%
Administrativos	20	2,9%	0	0%	20	2,9%	16	1,9%	1	3,2%	16	1,9%	21	2,1%	1	7,5%	21	2,2%
Total	681	100%	20	100%	701	100%	837	100%	21	100%	858	100%	974	100%	9	100%	983	100%

⁶ Los contratos a jornada parcial incluyen contratos a tiempo completo con reducción de jornada.

En cuanto a la rotación de plantilla, en 2024 han tenido lugar **17 despidos** (8 en 2023 y 6 en 2022), desglosados por sexo, edad y categoría profesional de la siguiente forma:

DESPIDOS POR SEXO Y EDAD												
	2022				2023				2024			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 30 años	0	0%	1	50%	1	16,7%	0	0%	0	0%	0	0%
Entre 30 y 50 años	2	50%	1	50%	3	50 %	4	100%	8	72,7%	6	100%
> 50 años	2	50%	0	0%	2	33,3%	0	0%	3	27,3%	0	0%
Total	4	100%	2	100%	6	100%	4	100%	11	100%	6	100%

DESPIDOS POR SEXO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL												
	2021				2022				2024			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Dirección	2	50%	0	0%	2	33,3%	1	25%	2	18,8%	3	50%
Mandos intermedios	0	0%	0	0%	0	0%	1	25%	7	63,6%	2	33,3%
Técnicos	2	50%	2	100%	4	66,7%	1	25%	2	18,2%	1	16,7%
Administrativos	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	4	100%	2	100%	6	100%	4	100%	11	100%	6	100%

Igualdad y diversidad

[Ley Igualdad] SERVIZURICH, a través de su Plan de Igualdad trabaja para promover una cultura empresarial que integre de forma estratégica no solo de la igualdad de trato y de oportunidades entre sus empleados, sino también de la perspectiva de género y otros factores relacionados con la diversidad en todos los procedimientos de actuación, tanto internos como externos. Para ello cuenta con diferentes políticas y planes de aplicación a la Entidad.

El **Plan de Igualdad**, cuyo seguimiento y cumplimiento son competencia de la Comisión de Igualdad, incluye medidas que contribuyen a trabajar para alcanzar la igualdad en la plantilla de SERVIZURICH en los siguientes aspectos:

- Ámbito organizativo y de compromiso con la igualdad.
- Acceso al empleo: selección y contratación.
- Clasificación profesional, promoción profesional y formación.
- Sistema retributivo.
- Brecha salarial.
- Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral y prevención del acoso sexual/acoso por razón de sexo.
- Protección ante situaciones de violencia de género.
- Protección de colectivos LGTBIQ+.
- Comunicación y uso del lenguaje.

[Ley No discriminación] El **Protocolo para la solución de conflictos de violencia laboral** con el que cuenta SERVIZURICH, busca mantener un ambiente laboral que destaque por la inclusión, el bienestar y el respeto de todas las personas que conforman la plantilla. Este Protocolo se basa en los siguientes principios:

- El derecho de las trabajadoras y trabajadores a no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, ni por razón de discapacidad.
- El derecho a su integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho a la protección dentro del ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso por cualquiera de las razones descritas.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

El protocolo tiene como finalidad prevenir los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral; gestionar los conflictos; evitar los regalos no deseados; promover la diversidad y evitar la discriminación; crear un ambiente de respeto en el trabajo; facilitar la comunicación; reconocer el derecho a la reputación laboral o personal, y la discreción. Este documento detalla, asimismo, el procedimiento para el tratamiento de denuncias, las investigaciones correspondientes y los plazos de resolución.

Otra forma a través de la que SERVIZURICH busca fomentar la igualdad entre los empleados es a través de su **Política de Promociones**. Esta Política prohíbe cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, afiliación u origen, orientación



sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social en sus procesos de promoción.

Además, todas las ofertas de empleo publicadas por la organización son inclusivas y se redactan teniendo en cuenta criterios de igualdad.

[Ley Empleo] A continuación, se muestran las remuneraciones medias de la plantilla y su evolución, desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional:

REMUNERACIONES MEDIAS POR SEXO (€)		
	Hombres	Mujeres
2022	73.232	69.057
2023	78.799	73.668
2024	81.676	78.739

REMUNERACIONES MEDIAS POR EDAD (€)			
	2022	2023	2024
Menores 30 años	50.332	57.528	59.350
Entre 30 y 50 años	74.717	78.039	82.615
Mayores de 50 años	88.361	96.697	95.762

REMUNERACIONES MEDIAS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (€)			
	2022	2023	2024
Dirección	108.222	115.587	121.186
Mandos intermedios	77.748	81.549	83.489
Técnicos	56.710	59.771	61.458
Administrativos	35.706	39.094	39.286

En cuanto a la brecha salarial entre hombres y mujeres por categoría profesional, se muestra a continuación la evolución de los últimos tres años:

BRECHA SALARIAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL (€) ⁷									
	2022			2023			2024		
	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%	Hombres	Mujeres	%
Dirección	107.326	109.731	-2,24%	116.826	113.267	3,05%	118.318	126.622	-7,02%
Mandos intermedios	78.147	76.549	2,04%	82.192	80.021	2,64%	83.859	82.497	1,62%
Técnicos	58.285	54.296	6,84%	61.036	57.736	5,41%	62.542	59.928	4,18%
Administrativos	34.439	37.270	-8,22%	38.626	39.392	-1,98%	39.426	39.058	0,93%
Media	73.232	69.057	5,70%	78.799	73.668	6,51%	81.676	78.739	3,60%

⁷ Para el cálculo se ha considerado el coste total anual (salario fijo, variable, seguridad social y otros beneficios).

En el siguiente cuadro se muestra la remuneración media de directivos, incluyendo los conceptos que se detallan en el mismo:

REMUNERACIÓN MEDIA DE LA DIRECCIÓN (€) ⁸					
2022		2023		2024	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
91.433	92.414	116.826	113.267	118.318	126.622

En 2024, al igual que en el año anterior, SERVIZURICH ha contado con cinco consejeros, los cuales no han percibido ninguna remuneración por ejercer dicha función.

[Ley Accesibilidad universal de las personas con discapacidad] Con el objetivo de promover la integración de las personas con discapacidad dentro del equipo de SERVIZURICH, la entidad cuenta con un **procedimiento** de actuación que se pone en marcha en caso de tener trabajadores en la plantilla con algún tipo de necesidad especial. Este procedimiento, el cual es de obligado cumplimiento por parte de todos los centros de trabajo del Grupo ZURICH en España, incluye tanto a empleados del Grupo, como a trabajadores externos que prestan servicios a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT). El área de Prevención de Riesgos Laborales es la encargada de la adaptación del puesto de trabajo del empleado, en base a cada caso concreto.

En el caso del cumplimiento de criterios de accesibilidad de las oficinas, son las áreas de Servicios Generales e Inmuebles las encargadas de garantizar que los propietarios de los edificios cumplan con la normativa vigente al respecto con anterioridad a la firma de un contrato de arrendamiento.

[Ley Empleo] A continuación, se muestran las cifras de **personas en plantilla con discapacidad**:

PERSONAS EN PLANTILLA CON DISCAPACIDAD			
	Hombres	Mujeres	Total
2022	6	1	7
2023	5	2	7
2024	6	1	7

SERVIZURICH no cumple con la cuota de reserva del 2% de empleados con discapacidad. Por esta razón, la Entidad realiza aportaciones económicas a entidades sin ánimo de lucro, en cumplimiento de la Ley General de Discapacidad.

Conciliación de la vida personal y profesional

[Ley Organización del trabajo] La organización del tiempo de trabajo en SERVIZURICH se ejecuta conforme a lo establecido en el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública. La información sobre jornadas, horarios, días de libranza, vacaciones, reducciones de jornada, etc. se detalla el Anexo de Condiciones Laborales.

⁸ Se consideran el coste salarial del CEO y directivos. En el cálculo se incluye la retribución fija, la retribución variable, las retribuciones en especie y otros conceptos.

A continuación, se detallan algunas de las medidas incluidas en el Anexo⁹ que contribuyen a facilitar la conciliación de los empleados:

- Jornada anual de trabajo inferior a la marcada en el convenio: 1.772 horas efectivas (excepto para las personas empleadas que a fecha de 7 de junio de 2016 tuvieran por contrato una jornada anual efectiva de 1.690 horas). Con carácter general, el horario laboral es el siguiente:
 - o Para los empleados con jornada anual de 1.690 horas: en periodo invernal (del 16/09 al 15/06), horarios de entrada entre las 8:00 y 9:15 y horarios de salida entre las 16:45 y las 18:00, en función de los turnos, con 1 h o 1 h y 30 minutos para comer. La jornada intensiva está establecida los viernes y del 16 de junio al 15 de septiembre (de 8:00 a 15:15).
 - o Para los empleados con jornada anual de 1.772 horas, con carácter general y en función de los turnos: en periodo invernal el horario es de 8:00 a 18:00, con jornada de ocho horas diarias y una hora, como mínimo, para comer. Durante el periodo de jornada intensiva, los empleados tienen una jornada de 7 horas, con 15 minutos de descanso, a realizarse entre las 8:00 y las 18:00, según convenga.
- Registro por parte de cada persona empleada de su jornada laboral en la aplicación disponible en su ordenador asignado.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida, dependiendo del turno.
- Jornada intensiva en verano.
- Adaptación del horario a jornada continua en situaciones en las que alguna persona empleada pueda encontrarse con graves problemas para continuar con la jornada partida, tales como enfermedades propias o de familiares, atención a hijos en los casos de separación o divorcio, etc.
- Jornada continua por cuidado de hijos menores de 9 meses.
- Reducción de jornada por cuidado de menores, personas con discapacidad o familiares.
- Aumento de los días de vacaciones para personas trabajadoras de entre 60 y 65 años.
- Día de cumpleaños como día festivo
- Posibilidad de disfrutar anualmente de un permiso sin sueldo de hasta 30 días por cualquier causa
- Premios por permanencia en el servicio al cumplir 25, 35 y 40 años

Los empleados de SERVIZURICH tienen, adicionalmente, la posibilidad de trabajar a distancia, tal y como se establece en el **Acuerdo de Flexwork y Teletrabajo**. Esta medida contribuye a facilitar la conciliación por parte de ambos progenitores.

⁹ Las cuatro últimas medidas del listado forman parte de la actualización del Anexo de Condiciones Laborales de 2023, aplicable a la plantilla de SERVIZURICH de los centros distintos al situado en calle Bac de Roda, 58, Barcelona.



Dentro del **Plan de Igualdad**, mencionado anteriormente, también se detallan objetivos para impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Elaborar un catálogo de medidas de conciliación que incorpore una explicación con el procedimiento a seguir para facilitar la solicitud de las mismas. Este se difundirá a todo el equipo humano para asegurar su conocimiento, acceso y uso.
- Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento de las solicitudes, el acceso y el uso de las medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres. Algunos ejemplos de indicadores son el número de usos y tipo de medida por parte de hombres y mujeres o la variación de porcentajes y medidas en función de la realidad analizada en el Informe de diagnóstico de situación 2018.
- Desarrollar campañas de concienciación y sensibilización en la corresponsabilidad familiar. Se prevén, al menos, dos campañas anuales para aumentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres, en particular, las relativas al cuidado de terceras personas.

[Ley Empleo] Aunque SERVIZURICH no dispone de una política formal de desconexión laboral, promueve la desconexión mediante el registro horario y el *Flexwork*.

Salud y seguridad de los trabajadores

[Ley Salud y seguridad] En 2024 SERVIZURICH ha realizado con éxito la auditoría Reglamentaria su **Servicio de Prevención Propio (SPP)**, según indica la Ley de Prevención de riesgos Laborales, 31/1995 y el Reglamento de los Servicios de Prevención R.D. 39/97. Este SPP, desarrollado en 2023, definió un **Plan de Prevención**, el cual incluye la **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

La auditoría de este SPP ha sido realizada durante el primer trimestre del año 2024 con resultado favorable y acreditación del sistema preventivo implantado en el año 2023. Además, durante este año se ha llevado a cabo la **evaluación y el análisis de datos cuantitativos relacionados con riesgos psicosociales** en la sede principal de ServiZurich, el Technology Delivery Center (TDC).

Todas las personas que forman parte de SERVIZURICH, independientemente de su nivel jerárquico, colaboran como parte integrada en los procesos, actividades y decisiones técnicas y organizativas de la empresa relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

En la siguiente tabla se presentan los indicadores relativos a accidentabilidad y enfermedades laborales:

ACCIDENTABILIDAD Y ENFERMEDADES LABORALES						
	2022		2023		2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Accidentes de trabajo ¹⁰	2	1	3	0	1	1

¹⁰ Todos los accidentes de trabajo que tuvieron lugar en 2022 han sido sin baja. En 2023 tuvieron lugar 3 accidentes, siendo uno de ellos in itinere con baja y dos sin baja en el lugar de trabajo. Por ello, los índices de frecuencia y gravedad son igual a 0. En 2024 los dos accidentes fueron sin baja in itinere.



Índice de frecuencia ¹¹	0	0	0	0	0	0
Índice de gravedad ¹²	0	0	0	0	0	0
Enfermedades laborales	0	0	0	0	0	0

[Ley Organización del trabajo] En cuanto a absentismo, a continuación, se refleja el número total de horas:

HORAS DE ABSENTISMO ¹³		
2022	2023	2024
38.672	44.593	48.332

El aumento del número de horas de absentismo durante los dos últimos años está relacionado con el incremento de la plantilla.

Relaciones sociales

[Ley Relaciones sociales] SERVIZURICH cuenta con un Comité de Empresa a través del que se busca promocionar el diálogo social de los trabajadores y que se reúne de forma periódica. Este Comité se conforma, entre otras personas, del representante legal de los trabajadores. Adicionalmente, la Entidad cuenta con Delegados de Prevención.

El Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de Opinión Pública es de aplicación al 100% de los empleados de SERVIZURICH. Este convenio trata temas como la protección de la maternidad, aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, o la elección de Delegados de Prevención.

Además, de estos mecanismos, existen acuerdos específicos sobre condiciones laborales que mejoran lo previsto en el convenio colectivo, como el Anexo de Condiciones Laborales ya mencionado, cuya última actualización tuvo lugar en 2023. En el capítulo XI, de Salud Laboral, de este documento se establece que:

1. Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones reglamentarias de aplicación.
2. La adecuación de la normativa legal a las particularidades de la empresa se instrumentará a través de los correspondientes órganos de Seguridad y Salud Laboral.
3. Se facilitará por la empresa, con carácter anual, una revisión médica voluntaria para sus empleados.

¹¹ Calculado como (Nº total de accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000.000)/Nº total de horas trabajadas.

¹² Calculado como (Nº de jornadas perdidas por accidentes con baja en jornada de trabajo x 1.000)/ Nº total de horas trabajadas.

¹³ Se incluyen horas de absentismo por bajas por enfermedad, maternidad, paternidad o accidentes de trabajo.

Formación y desarrollo profesional

[Ley Formación] La promoción del desarrollo profesional de las personas empleadas por SERVIZURICH es esencial para la entidad. Por esta razón, se apoya a los trabajadores en la realización de diferentes tipos de capacitación como formación estándar, certificada, masters o cursos de idiomas, e incluso, formaciones ad-hoc para algunos empleados.

Todos los empleados de la compañía tienen acceso al documento en el que se detallan los requisitos comunes sobre las premisas del objetivo que debe tener la formación, cómo se aprueban los costes y cómo deben procedimentarse. También incluye las definiciones de los tipos de formación.

El tiempo invertido en formación por empleado, según lo establecido en el Anexo de Condiciones Laborales, es de 20 horas dentro del cómputo anual de jornada establecida. Esas horas se destinan a acciones formativas para el desempeño profesional de las funciones encomendadas, actuales o futuras, y a su proyección en la carrera profesional.

SERVIZURICH también promueve el desarrollo profesional de las personas empleadas mediante su Política de Promociones, también mencionada anteriormente.

En relación con las horas de formación desglosadas por categoría profesional, se resumen los datos en la siguiente tabla:

HORAS DE FORMACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			
	2022	2023	2024
Dirección	3.955	3.310	5.092
Mandos intermedios	10.992	11.762	14.766
Técnicos	15.698	16.623	14.879
Administrativos	695	529	692
Total	31.339	32.224	35.430

Las horas de formación en 2024 han seguido aumentando, continuando la tendencia marcada en años anteriores. Este aumento se debe, principalmente, al aumento del número de empleados.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

[Ley Derechos humanos] SERVIZURICH trabaja para proteger los Derechos Humanos dentro de su área de influencia y evitar participar en cualquier actividad que pueda suponer ser cómplice de su violación. En relación con el procedimiento de diligencia debida en materia de derechos humanos, la Entidad aplica el Código de Conducta de Grupo ZURICH.

[Ley Trabajo forzoso] [Ley Trabajo infantil] En el Código de Conducta se resalta la importancia de prestar especial atención ante cualquier transacción que pudiera vulnerar los Derechos Humanos y, en concreto, el trabajo forzoso e infantil.

Los proveedores también deben cumplir con los valores y estándares de SERVIZURICH. Por esta razón el Grupo ZURICH cuenta con un **Código de Conducta de Proveedores** de aplicación para todas las empresas que lo conforman. Dentro de este documento se incluyen, entre otras temáticas, aspectos relacionados con los Derechos Humanos. El objetivo de este Código es hacer que los proveedores que trabajen para cualquiera de las entidades que conforman el Grupo ZURICH gestionen sus negocios de forma íntegra y teniendo en cuenta estándares de conducta empresarial, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas o los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considerados fundamentales para salvaguardar los derechos de los seres humanos que trabajan.

Cabe destacar que tanto el Código de Conducta como el de Proveedores se han actualizado en 2024.

[Ley Libertad de asociación y negociación colectiva] En paralelo, SERVIZURICH cumple con las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, ya que dispone de un Comité de Empresa y el total de sus empleados están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.

No se ha recibido ninguna denuncia por casos de discriminación, acoso o vulneración de derechos humanos en los últimos tres años.



COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

COMPROMISO CON LA COMUNIDAD LOCAL

[Ley Compromiso con el desarrollo local] SERVIZURICH impacta de forma positiva en el entorno en el que desarrolla sus actividades, entre otras cosas, mediante al crecimiento del centro. En 2024 la plantilla ha aumentado en más de 80 personas.

SERVIZURICH no cuenta con una política para gestionar el impacto en las comunidades locales. No obstante, toda la acción social realizada a través de la compañía sigue las directrices marcadas por la ZZurich Foundation.

Además, este año SERVIZURICH ha formado parte de numerosas iniciativas que impactan positivamente sobre las poblaciones locales y el territorio, entre ellas:

- **Taller de Sant Jordi:** colaboración con la Fundación Eurofirms en la organización del Taller Sostenible de Sant Jordi.
 - o **Dinero donado:** 5.500 euros para la organización del taller.
 - o **Participantes y horas donadas:** 29 personas, dedicando una hora cada una haciendo un total de 29 horas de voluntariado.
- **Torneo de Vóley Solidario:** organización de un Torneo de Volley Solidario donde el dinero recaudado se destinó a dos entidades: Asociación SUPERando y a la Fundación privada Esport Solidari Internacional, a través de la plataforma MyImpact de la ZZurich Foundation.
 - o **Dinero recaudado:** 467 euros.
 - o **Participantes y horas donadas:** 30 personas, dedicando una hora cada una haciendo un total de 30 horas de voluntariado.
- **Donación de sangre:** organización de dos campañas de donación de sangre en colaboración con el Banco de Sangre durante 2024. Al igual que el año pasado, los empleados trabajando en formato remoto tuvieron la posibilidad de donar sangre en las diferentes comunidades autónomas en las que se encontraban.
 - o **Participantes y horas donadas:** 26 personas durante una hora en cada evento. En total, 52 personas y 52 horas de voluntariado.
- **Activist Day:** el Activist Day de 2024 organizado por la BU de España, organizó para conmemorar el Día Internacional del Medio Ambiente. La actividad consistió en la recolección de residuos junto a otras entidades del Grupo Zurich en España.
 - o **Toneladas de residuos recolectados:** 1,1 toneladas.
 - o **Participantes y horas donadas:** 29 personas, dedicando cuatro horas cada una haciendo un total de 116 horas.
- **Campaña de Material Escolar:** a través de la plataforma MyImpact, la Campaña de Material Escolar recolectó dinero para la Fundación Pere Tarrés, cuyo objetivo es dar apoyo a niños y familias de bajos recursos, proporcionándoles material escolar para la vuelta al colegio.



- **Dinero recaudado:** 906,37 euros.
- **Día Internacional de la Comida:** en el Día Internacional de la Comida (International Food Day), se organizó una jornada en la que voluntarios de SERVIZURICH cocinaron y vendieron comida típica de sus países de origen a través de la plataforma MyImpact. El dinero recaudado a través de las ventas de estos platos se donó a Cruz Roja para ayudar en la catástrofe provocada por la DANA en el mes de octubre.
- **Limpieza de playa**
 - **Dinero donado:** 1.300 euros para la organización de la jornada
 - **Participantes y horas donadas:** 15 personas, dedicando tres horas cada una haciendo un total de 45 horas.
- **Talles Sostenible de Navidad:** taller organizado en colaboración con la Fundación Eurofirms y Fundación Badalona Capaç.
 - **Dinero donado:** 5.500 euros para la organización de la jornada donados a la Fundación Eurofirms.
 - **Participantes y horas donadas:** 14 personas, dedicando dos horas cada una haciendo un total de 28 horas.
- **Sesiones informativas junto a la Fundació de Esclerosis Múltiple:** organización de sesiones informativas para empleados de SERVIZURICH con el objetivo de dar visibilidad y concienciar sobre la discapacidad física y el autismo.
 - **Dinero donado:** 6.000 euros para la organización de las jornadas.
- **LiveWell Challenge:** desafío de pasos caminados organizado para los empleados en formato competición. Los ganadores del desafío eligieron a la Fundació Esclerosis Múltiple como entidad a la que se donó el dinero del premio.
 - **Dinero donado:** 2.500 euros.
- **Colecta para víctimas de la DANA:** recolección de dinero a través de la plataforma MyImpact y en la página de Cruz Roja para colaborar con las víctimas de la DANA.
 - **Dinero recaudado:** 280.000 euros en todo e Zurich.

[Ley Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro] Por otro lado, en cuanto a **aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro** realizadas por SERVIZURICH, en 2024 se han realizado las siguientes:

- Donación a la Fundació Esclerosi Multiple de 6.000 euros en concepto de charlas de afloramiento, de 2.500 euros en concepto de livewell challenge, y 58.123,80 euros en concepto de donación anual para cumplir con la Ley de Discapacidad General del 2024.
- Donación a la Fundació Eurofirms de 11.000 euros en concepto de talleres (Sant Jordi y Navidad) y 24.910,20 euros en concepto de donación anual para cumplir con la Ley de Discapacidad General del 2024.

De esta forma, el importe total donado en 2024 ha sido **102.534 euros**. En cuanto a las aportaciones realizadas el año anterior, durante el ejercicio 2023, SERVIZURICH hizo una donación por valor de 40.691,20 euros a la Fundación Esclerosis Múltiple y donaciones

destinadas a la inclusión de las personas con discapacidad por valor de 26.756,80 euros a la Fundación Eurofirms.

SERVIZURICH, forma parte de diferentes **asociaciones** dentro de las que destaca 22@NETWORKBCN. Este grupo asocia a organizaciones del distrito 22@, que forma parte del barrio de Poblenou en Barcelona. Su objetivo es unir a empresas, instituciones, universidades, centros tecnológicos, pymes y startups, para fomentar la creación de una red de organizaciones y profesionales emprendedores y, de esta forma, promover la interacción y la relación con el barrio para un beneficio común.

Durante 2024, SERVIZURICH ha participado en el Talent Arena by MWC y ha colaborado en la presentación del Informe Anual de Tech Hubs Overview, ambos organizados por Mobile World Capital Barcelona. También ha colaborado con Barcelona Digital Talent.

SERVIZURICH no realiza **patrocinios** ya que este tipo de acciones se realizan bajo la marca del Grupo Zurich en España. Sin embargo, durante 2024, SERVIZURICH ha sido sponsor del STEM Women Congress de Barcelona, evento al cual se unió la Directora Global de los Centros de Tecnología y SERVIZURICH para participar en una de sus mesas redondas.

RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

[Ley Subcontratación y proveedores] SERVIZURICH tiene en cuenta cuestiones sociales, ambientales y de responsabilidad social en sus relaciones con proveedores. En los procesos de licitación difunde el **Código de Conducta de Proveedores** de ZURICH, que incluye cuestiones relativas a estos aspectos y es de aplicación para todas las empresas del Grupo. La última versión, publicada en abril de 2024, está disponible en el siguiente enlace: <https://www.zurich.es/conocenos/quienes-somos#cumplimiento>.

Todos los contratos firmados por los proveedores cuentan con una cláusula relacionada con el cumplimiento del Código de Conducta de ZURICH. Este Código incluye temáticas relacionadas con el medioambiente, la seguridad y salud, los Derechos Humanos, la diversidad e inclusión o la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

En cuanto a la gestión de proveedores, la entidad cuenta con el Third Party Governance Framework y la herramienta Synergy, empleada para la evaluación de proveedores (diligencias debidas), ambas gestionadas a nivel Grupo.

Synergy se utiliza para nuevos proveedores antes de firmar un contrato, o cuando un proveedor ya existente incorpora un nuevo servicio con nivel más alto de criticidad que los anteriores. Para definir la criticidad se realiza una preevaluación del proveedor, teniendo en cuenta el servicio prestado, que determina si esta es baja, media o alta. Una vez definida, los mecanismos de gestión de los proveedores son los siguientes:

- **Criticidad baja:** solo hace falta validar que el proveedor no tiene ninguna sanción y la revisión se realiza en una plataforma distinta: Worldcheck.
- **Criticidades medias y altas:** tienen cuestionarios específicos, que cuentan con secciones de cumplimiento, ética laboral, social y medioambiental y, además, si el servicio es de

criticidad alta, también de continuidad de negocio. La evaluación de seguridad informática se hace fuera de Synergy.

Una vez el proveedor completa el cuestionario correspondiente de autoevaluación, la herramienta le asigna una puntuación de cada sección y una general (escala red-amber-green), que en adelante se valida entre Compliance y Compras. El seguimiento de la evaluación se hace desde Synergy, también en el caso de que la información aportada pueda ser incompleta.

Para los servicios críticos, esta evaluación se tiene que renovar cada año, mientras que, para los servicios de criticidad media, solo si cambia el nivel de servicios prestado.

En 2024 se han realizado siete auditorías de diligencia debida a través de Synergy (cinco en 2023), todas ellas con resultados satisfactorios y con cuestionarios de nivel medio de criticidad.

ATENCIÓN AL CLIENTE

[Ley Consumidores] SERVIZURICH pertenece al Grupo ZURICH en España y engloba diferentes centros que prestan servicio a unidades de negocio y grupos centrales de ZURICH. Por ello, sus clientes son de carácter interno.

No presta servicios SERVIZURICH a clientes externos, entendiendo estos como aquellos que adquieren los productos y servicios aseguradores que las unidades de negocio de ZURICH ofrecen al mercado. Esta es la razón por la cual no es posible que SERVIZURICH reciba reclamaciones como tal y no se ha implantado un sistema de quejas y reclamaciones.

Debido a lo especificado anteriormente, la organización tampoco cuenta con medidas específicas para promover la seguridad y la salud de consumidores.

INFORMACIÓN FISCAL

[Ley Información fiscal] A continuación, se presenta la información fiscal, incluyendo los beneficios obtenidos por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas:

INFORMACIÓN FISCAL ¹⁴			
	2022	2023	2024
Beneficios obtenidos (España)	2.309.010 €	2.936.762 €	3.748.276 €
Impuestos sobre beneficios pagados (España)	-218.320 €	1.022.047 €	1.227.217 €
Subvenciones públicas (España)	0 €	0 €	0 €

¹⁴ El desglose de la información fiscal sigue el criterio de las cuentas anuales de SERVIZURICH.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

[Ley Medidas para prevenir la corrupción y el soborno] SERVIZURICH dispone de tres órganos de gobierno que se reúnen trimestralmente y están encargados de monitorizar el ámbito de corrupción y soborno, entre otros. Estos son:

- Board of Directors
- Risk and Compliance Committee
- Governance Meeting.

El estándar local (*Anti-Bribery and Anti-Corruption Local Standard for SERVIZURICH*), incluye las medidas establecidas para prevenir la corrupción y el soborno en la Entidad. Este estándar fue actualizado en el año 2023 y está alineado con la política del Grupo ZURICH. Dentro de las medidas que se recogen en este documento se encuentran:

- Diligencia Debida (*Due Diligence*) en los pagos a terceros.
- Prohibición de los pagos en efectivo.
- Registro en una aplicación específica y aprobación de regalos, entretenimiento y otras ventajas recibidas de u ofrecidas a terceros. Este procedimiento también se sigue en el caso de donaciones benéficas.
- Registro de patrocinios y organización de eventos sociales, culturales, deportivos y de otro tipo a los que se invita a los invitados. En algunos casos, también se requiere aprobar las invitaciones.
- El método establecido para comunicar incidentes. El principal canal de denuncias es *Zurich Ethics Line*, disponible para toda la plantilla y accesible por internet o telefónicamente, aunque también se pueden comunicar incidentes a través del supervisor directo o las áreas de Legal, Recursos Humanos o Cumplimiento. Este canal se ha adaptado para el cumplimiento de la ley 2/2023.

El estándar local está alineado con el Código de Conducta del Grupo ZURICH, el cual destaca el compromiso del Grupo con la honradez y la responsabilidad y prohíbe que, cualquiera de sus empleados o representantes, lleven a cabo cualquier tipo de soborno o corrupción, u otra conducta empresarial inadecuada que pudiese aparentar la influencia no apropiada de un tercero.

Cualquier miembro de la plantilla del Grupo ZURICH debe abstenerse de dar o recibir obsequios, invitaciones u otros beneficios relacionados con las actividades empresariales, a no ser que se adecúen a las circunstancias, sean moderados en términos de valor y frecuencia y estén en consonancia con los umbrales locales en materia de obsequios, invitaciones u otros beneficios. Concretamente, no pueden hacer, ofrecer ni aceptar obsequios, invitaciones u otros beneficios mediante pagos en metálico o equivalentes; tampoco aquellos que puedan dar la sensación de que obtienen o hacen negocios deshonestos, que obtienen beneficios personales o que se benefician de una acción gubernamental indebida, o bien aquellos que puedan causar un conflicto de intereses para cualquiera de las partes.



Por otro lado, dado que todos los empleados del Grupo cumplen la legislación vigente y la Política Antisoborno y Anticorrupción, las donaciones a partidos políticos, aportaciones con fines benéficos o de carácter similar, así como los patrocinios ni son, ni tienen la apariencia de ser, ilegales, delictivos o poco éticos. También se hace todo lo posible para que los pagos a y de terceros se realicen de forma adecuada, se basen en un fundamento comercial sólido y se registren y declaren debidamente. Esto incluye asegurarse de que se llevan a cabo los procedimientos de diligencia debida respecto a terceros antes de suscribir el acuerdo y mientras se mantenga la relación comercial.

[Ley Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales] Las políticas de blanqueo de capitales, dada la naturaleza de la actividad empresarial que se realiza en SERVIZURICH, no aplican a esta compañía. Esta decisión se tomó junto con *Group* y *EMEA Compliance* el 22 de enero de 2019.

En 2024, al igual que en el ejercicio anterior, no se ha recibido ninguna denuncia relativa a corrupción y soborno.



SOBRE ESTE INFORME

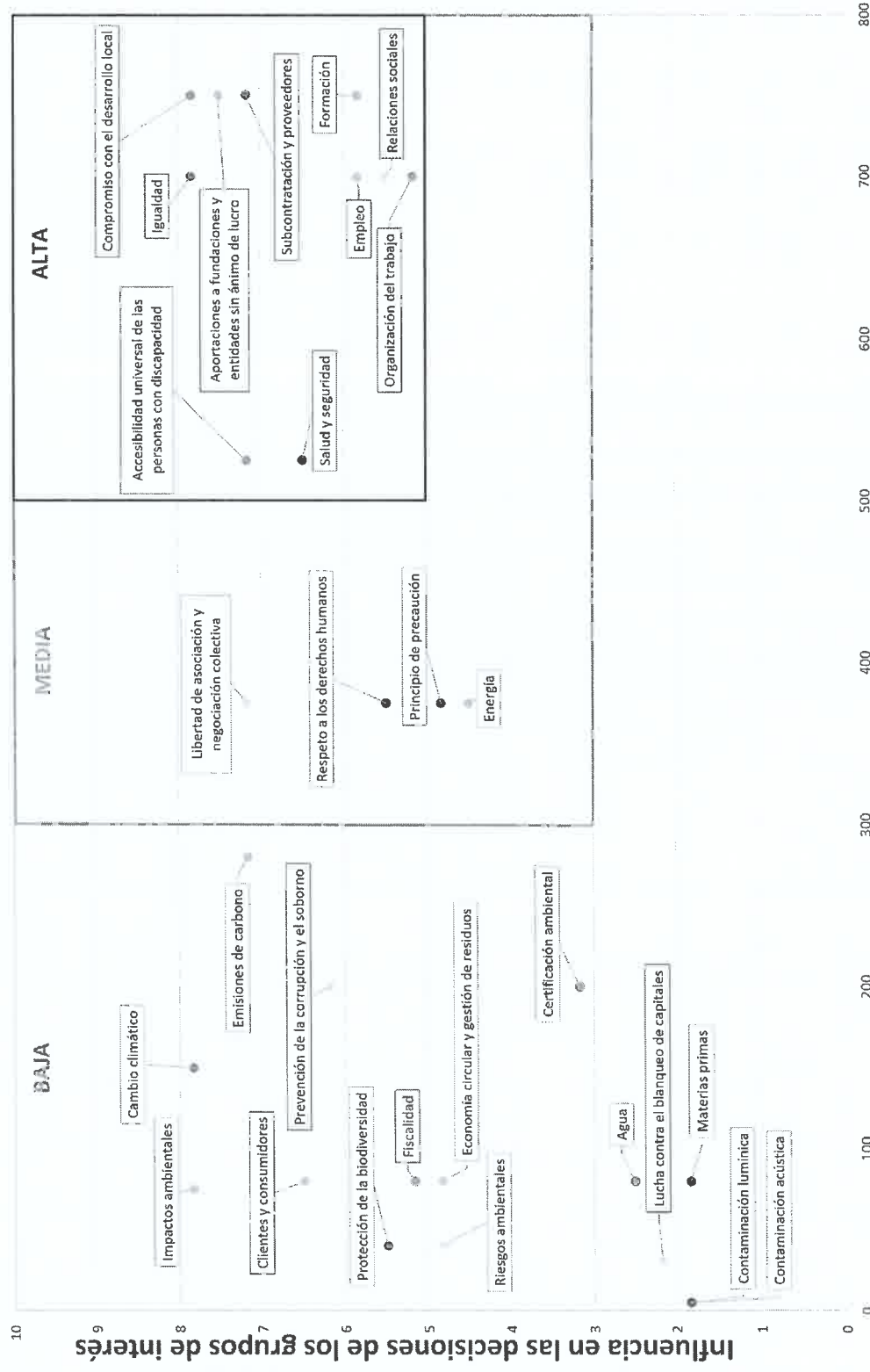
El Estado de Información no Financiera 2024 de SERVIZURICH reporta sobre el desempeño económico, ambiental y social de la organización y los resultados alcanzados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Sus contenidos han sido determinados de acuerdo con lo establecido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, precisión, equilibrio, claridad, comparabilidad, fiabilidad y puntualidad. También se ha tomado en consideración los estándares de Global Reporting Initiative.

Para este ejercicio, SERVIZURICH ha realizado una revisión de las valoraciones otorgadas en el año 2023 a las diferentes cuestiones de sostenibilidad incluidas en el análisis de materialidad. En este proceso, se comprobó que las valoraciones, para todas las cuestiones, no habían experimentado cambios respecto al año anterior:



MATRIZ DE MATERIALIDAD



Significancia de los impactos económicos, ambientales y sociales

Se propone el trazado para la frontera entre los aspectos de relevancia alta, media y baja de acuerdo con lo reflejado en la gráfica anterior, de manera que el listado resultante es el siguiente:

- **Temas de relevancia alta:**
 - Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 - Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
 - Compromiso con el desarrollo local.
 - Empleo.
 - Formación.
 - Igualdad.
 - Organización del trabajo.
 - Relaciones sociales.
 - Salud y seguridad.
 - Subcontratación y proveedores.
- **Temas de relevancia media:**
 - Energía.
 - Libertad de asociación y negociación colectiva.
 - Principio de precaución.
 - Respeto a los derechos humanos.
- **Temas de relevancia baja:**
 - Agua.
 - Cambio climático.
 - Certificación ambiental.
 - Clientes y consumidores.
 - Contaminación acústica.
 - Contaminación lumínica.
 - Economía circular y gestión de residuos.
 - Emisiones de carbono.
 - Fiscalidad.
 - Impactos ambientales.
 - Lucha contra el blanqueo de capitales.
 - Materias primas.
 - Prevención de la corrupción y el soborno.
 - Protección de la biodiversidad.
 - Riesgos ambientales.

Para la elaboración de este informe se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad. No obstante, también se incluye información de algunos temas para los que, aunque para SERVIZURICH no sean altamente materiales, se dispone de medidas o herramientas de gestión específicas por pertenecer a Grupo ZURICH en España.

Este Estado de Información No Financiera, que se emite de forma separada, forma parte del Informe de Gestión incluido en las Cuentas Anuales de SERVIZURICH.

En la hoja final de este documento se incluyen los firmantes, que firman el EINF en señal de conformidad.



La información incluida en este informe es verificada por un prestador independiente de servicios de verificación, con el alcance indicado en su informe de verificación.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'H' followed by a series of loops and a long horizontal stroke.

ÍNDICE DE CONTENIDOS “LEY 11/2018, SOBRE INFORMACIÓN NO FINANCIERA”

Información solicitada por la Ley 11/2018	Apartado del EINF	Criterio de reporting Estándares GRI	Observaciones
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Mercados en los que opera	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	¿Quiénes somos?	GRI 2-1 GRI 2-2 GRI 2-6	
Marco de reporting utilizado	Sobre este informe	-	
Principio de materialidad	Sobre este informe	3-2	
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con el medio ambiente	GRI 3-3	
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Compromiso con el medio ambiente	-	No material
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Compromiso con el medio ambiente	-	No material
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Riesgos ambientales	-	No material
Aplicación del principio de precaución	Compromiso con el medio ambiente	GRI 2-23	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Riesgos ambientales	-	No material
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	Cambio climático Riesgos ambientales	-	No material

Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	Residuos	-	No material
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Residuos	-	No material
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Agua	-	No material
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	Materias primas	-	No material
Consumo, directo e indirecto, de energía	Energía	GRI 302-1	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Energía	GRI 3-3	
Uso de energías renovables	Energía	GRI 302-1	
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	Cambio climático	-	No material
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Cambio climático	-	No material
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	Cambio climático	-	No material
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Riesgos ambientales	-	No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Riesgos ambientales	-	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con las personas	GRI 3-3	
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	Empleo	GRI 2-7	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 2-7	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Empleo	GRI 3-3	

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Igualdad y diversidad	GRI 2-19 GRI 2-20	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Igualdad y diversidad	GRI 405-2	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Igualdad y diversidad	GRI 3-3 GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 3-3	
Número de empleados con discapacidad	Igualdad y diversidad	GRI 405-1	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 3-3	
Número de horas de absentismo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 3-3	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Conciliación de la vida personal y profesional	GRI 3-3	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 403-3	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 403-9 GRI 403-10	
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	Relaciones sociales	GRI 3-3	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	Relaciones sociales	GRI 2-30	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Relaciones sociales	GRI 403-4 GRI 2-30	
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	Relaciones sociales y Salud y seguridad de los trabajadores	GRI 2-30	
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	Formación y desarrollo profesional	GRI 3-3 GRI 404-2	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	Formación y desarrollo profesional	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Igualdad			

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Respeto a los derechos humanos Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	Respeto a los derechos humanos Igualdad y diversidad	GRI 2-23 GRI 2-26	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	Respeto a los derechos humanos	GRI 406-1	
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	Respeto a los derechos humanos Igualdad y diversidad	GRI 3-3	
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Lucha contra la corrupción y el soborno	GRI 3-3	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Lucha contra la corrupción y el soborno	-	No material
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Lucha contra la corrupción y el soborno	-	No material
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	Compromiso con la sociedad	GRI 3-3	

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
Acciones de asociación o patrocinio	Compromiso con la comunidad local	GRI 3-3	
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	Relación con los proveedores	GRI 3-3	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Relación con los proveedores	GRI 3-3	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Relación con los proveedores	GRI 414-2	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	Atención al cliente	-	No material
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	Atención al cliente	-	No material
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	Información fiscal	-	No material
Los impuestos sobre beneficios pagados	Información fiscal	-	No material
Las subvenciones públicas recibidas	Información fiscal	-	No material

FIRMANTES

ServiZurich, S.A., Sociedad Unipersonal

FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO TERMINADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

El Estado de Información No Financiera (EINF) del ejercicio 2024 de ServiZurich, S.A., Sociedad Unipersonal, que forma parte del Informe de Gestión 2024 de esta Sociedad pero se presenta de forma separada, es el Estado que antecede y está extendido en 38 hojas, numeradas correlativamente del 1 a la 38 ambas inclusive, firmadas, cada una de ellas, por el Secretario del Consejo de Administración, cuyo Órgano, en sesión de 17 de Marzo de 2025, por unanimidad, ha formulado y aprobado dicho documento y acordado someterlo al Socio Único. En cumplimiento de lo dispuesto en el Artº 253.2 de la Ley de Sociedades de Capital, se suscribe la presente, en prueba de conformidad con dicha documentación, por los Consejeros de ServiZurich, S.A. (Sociedad Unipersonal), y, a tal fin, se destina la presente (nº 39) igualmente firmada por el Secretario para que se suscriba por los Sres. Administradores, en el bien entendido de que, si faltase la firma de alguno de éstos, se señalará al final con indicación de la causa.

D. Vicente Cancio (Presidente)

D. Karsten Necke (Consejero)

Dª. Anna Marie Jarvis (Consejera)

D. Gerard Hernández Albreda (Consejero)

D. Thomas Koller (Consejero)

D. Giuseppe Gamucci (Vice-Secretario No Consejero)