



La información contenida en este documento es confidencial y propiedad de Solunion, y no podrá ser utilizada ni revelada sin autorización expresa y por escrito de la misma.

Todos los derechos son reservados, incluyendo los de duplicación, reproducción, uso o acceso al contenido de esta documentación, o cualquier parte de la misma.

Ninguna parte de este documento puede ser transferida a terceros, ser procesada, reproducida, distribuida o utilizada para su publicación sin el permiso escrito de Solunion.

MENÚ NAVEGACIÓN INTERACTIVA



INICIO



IMPRIMIR



BUSCAR



CERRAR



CLICK



PÁGINA ANTERIOR



PÁGINA SIGUIENTE



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2022

S **solunion**
SOMOS IMPULSO

ÍNDICE

3.1	PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD	13
3.2	PRINCIPALES CIFRAS	18
3.3	ENTORNO ECONÓMICO	25
3.4	INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA	28
3.5	MODELO DE NEGOCIO	38
3.6	NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO	54
3.7	PLAN DE DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD	56
3.8	CONTRIBUCIÓN DE SOLUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	58

4.1 COMPROMISO CON LA GOBERNANZA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE	74	5.1 ALCANCE DE LA INFORMACIÓN	151	6.1 INFORME VERIFICACIÓN	179
4.2 COMPROMISO AMBIENTAL	95	5.2 PERÍMETROS DE INFORMACIÓN DEL INFORME	151	6.2 TAXONOMÍA MEDIOAMBIENTAL	181
4.3 COMPROMISO SOCIAL	102	5.3 ALCANCE ORGANIZATIVO	151	6.3 DATOS	183
4.4 COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN	116	5.4 DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DEL INFORME. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	151		
		5.5 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	156		
		5.6 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI	157		
		5.7 ÍNDICE DE CONTENIDOS EN RELACIÓN CON LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018 (ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA)	170		
		5.8 ÍNDICE DE CONTENIDO EN RELACIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	176		
		5.9 VERIFICACIÓN EXTERNA INDEPENDIENTE	177		
		5.10 CONTACTO	177		

1



INTRODUCCIÓN

D

Desde su creación, Solunion ha venido consolidando de forma continuada su compromiso con la transparencia y su defensa de un modelo de crecimiento sostenible y respetuoso con el medioambiente. Dando continuidad a este compromiso, Solunion presenta su Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 formulado por su Consejo de Administración el 28 de marzo de 2023.

Solunion publica este Informe con la finalidad de que sus Grupos de Interés puedan consultar el desempeño de la Compañía en materia de sostenibilidad durante el ejercicio 2022 y obtener información detallada de su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, de acuerdo con los compromisos asumidos por la Compañía.

De este modo, Solunion responde a la creciente demanda de la sociedad en general, así como de sus dos accionistas, de que las empresas reporten con detalle su evolución en aspectos no financieros, en los ámbitos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (*ESG/ASG: Environmental, Social, Governance/Ambientales, Sociales y de Gobernanza*), entendiéndose que un buen desempeño en todos ellos es un factor esencial para el éxito a largo plazo de las compañías.

Este Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 forma parte del Informe de gestión consolidado de Solunion Seguros, Compañía


Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A. (en adelante, «la Sociedad» o «Solunion») correspondiente al ejercicio 2022 y está sometido a los criterios legales de aprobación, depósito y publicación. Con la emisión de este Informe, Solunion cumple con lo establecido por el artículo 49 del Código de Comercio en su redacción dada por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de

información no financiera y diversidad, que transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 2014/95/UE, reportando, con el detalle requerido por dicha legislación, los aspectos medioambientales y sociales, relativos a la gestión de personas, la diversidad, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, describiendo, en particular, los riesgos, políticas y resultados vinculados a todas estas cuestiones.

El Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 se ha preparado siguiendo los requerimientos de información y recomendaciones del Conjunto consolidado de Estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) para la elaboración de informes de sostenibilidad (opción Exhaustiva).

Para facilitar su lectura, el Informe se ha estructurado por temas en lugar de seguir el orden de los indicadores GRI.

También se ha elaborado de acuerdo con los criterios del *SDG Compass* de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Finalmente, con el ánimo de facilitar el acceso a toda la información disponible, a lo largo del Informe hemos incluido enlaces directos tanto a la página web corporativa (www.solunion.com) como a otras páginas del grupo y a los documentos oficiales publicados en las mismas. 



Solunion publica este Informe con la finalidad de que sus Grupos de Interés puedan consultar el desempeño de la Compañía en materia de sostenibilidad.



2

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL



La responsabilidad social y la sostenibilidad forman parte intrínseca de nuestro compromiso, no solo como compañía, sino como sociedad y como personas. Ser conscientes de que tenemos una Responsabilidad, con mayúsculas, hacia los demás y hacia el entorno, es un primer paso para asumirlo de forma inconsciente, para que forme parte de nuestro comportamiento sin necesidad de tener que pensar en ello.

Esa sería la meta a alcanzar y en la que cualquier comportamiento o acción, por pequeño que sea y al nivel de cada uno, suma.

Con esta vocación realizamos cada año nuestras actividades y las recopilamos en este informe, nuestro Estado de Información No Financiera, que sigue los estándares internacionales de *Global Reporting Initiative* (GRI) y se



Anticipación, Expansión, Evolución y Confianza son los pilares y los focos hacia los que se dirigen las acciones que emprendemos en equipo para impulsar nuestro crecimiento.

va nutriendo de la contribución de todas nuestras personas, los Solucioneros. Además, este año incluye una novedad muy importante: el capítulo dedicado a nuestro Plan Director de Sostenibilidad, que recoge nuestro compromiso, que asumimos expresa y públicamente, para impulsar la sostenibilidad en todos sus ámbitos.

Ser una compañía comprometida y responsable es parte de nuestros objetivos y redundan en nuestros resultados. En 2023 celebramos nuestro décimo aniversario y los resultados consolidados alcanzados en el año 2022 nos hacen felicitarnos por un crecimiento que, desde nuestro origen, no hemos dejado de lograr. Por mencionar algunas cifras, Solunion termina 2022 con unos ingresos totales de 296,5 millones de euros, un 21% más que en 2021, y más de 9.000 pólizas en cartera.





En 2022, hemos recibido de nuevo la certificación efr en todos los países en los que desarrollamos nuestras actividades.

Nuestro plan estratégico 2022-2024, Arión, evoluciona a buen ritmo. Anticipación, Expansión, Evolución y Confianza son sus pilares y los focos hacia los que se dirigen las acciones que emprendemos en equipo para impulsar nuestro crecimiento, el lema que definimos como guía de este plan. Y precisamente el equipo es lo que da sentido a nuestro trabajo: nuestras personas, en cada país y todos juntos, como un todo, con su diversidad, su talento y su experiencia, pero sobre todo con su implicación activa para hacer crecer el negocio.

Porque Solunion CRECE. Nuestras jornadas estratégicas, que en 2021 bautizamos con esas siglas (Crecimiento, Retos, Expansión, Compromiso, Equipo) han tenido continuidad durante este año y seguirán teniéndola en

el futuro. Crecer y hacer crecer es nuestra vocación y en ella, de nuevo, la sostenibilidad cobra cada día más importancia.

Nuestros *SolunionersSolidarios* nos han dado momentos de orgullo una vez más. Ver a tantas personas comprometidas para devolver a la sociedad parte de lo que ella nos aporta, para ayudar a los que más lo necesitan, para agradecer lo que tienen y ser generosos con los menos afortunados, es lo que nos hace decir bien alto que somos impulso y que ese impulso es, ante todo y sobre todo, social.

Me gustaría destacar algunas de las acciones realizadas en cada país, en las que han participado más de 250

Solunioners: eventos deportivos como la carrera de Entreculturas, la de la asociación Española Contra el Cáncer o la marcha Talismán, en España; el voluntariado en casa a través de apoyo escolar con Tengo Hogar, y las traducciones y jornadas de acompañamiento virtual con Mestura; el apoyo a los comedores y reparto de alimentos con San Vicente de Paúl, Futuro Cierto y Fundación Altius; el equipamiento y montaje del centro de Círvite, la campaña «Alimenta a los más pequeños» de EDUCO, las becas escolares a Aldeas Infantiles, y la participación en el mercadillo navideño de Fundación MAPFRE, todos ellos en España. Pero también en México, nuestras colaboraciones con Paidi, Programa Compartamos y Muro de Esperanza; en Colombia, con Hogares Bambi y Fundación Juanfe; con La Ciudad del Niño en Panamá y con Aldea Mis Amigos en Chile. Todo ello, unido a las donaciones realizadas a distintos organismos y asociaciones, y a las becas deportivas y el material aportado al club de gimnasia La Mina o al Aravaca C.F., entre otros.

En 2022, hemos recibido de nuevo la certificación efr en todos los países en los que desarrollamos nuestras actividades. De este modo, por tercer año consecutivo, la Fundación Más Familia reconoce nuestra labor en pro de la conciliación y de la flexibilidad en nuestro trabajo. Además, esta vez en España, terminábamos el año con la buena noticia de ser, por tercera vez también, compañía Top Employer, un importante reconocimiento que se unía a la alegría de estar en el puesto número 35 del ranking de las 100 mejores compañías para trabajar elaborado cada año por Actualidad Económica.


Estas son solo algunas de las muestras de cómo, en Solunion, queremos proporcionar el mejor entorno para trabajar.

Un entorno de trabajo propicio es aquel que está comprometido públicamente. Nuestro compromiso con los 17 ODS de Naciones Unidas y los diez principios del Pacto Mundial para construir sociedades y mercados más sostenibles es firme, igual que el que



Ser una compañía comprometida y responsable es parte de nuestros objetivos y redunda en nuestros resultados.

mantenemos con la Agenda 2030, especialmente en aquello que está relacionado con las actividades principales de nuestra organización y vinculado a nuestra estrategia empresarial: construir sociedades y mercados más sostenibles.

Gracias a los Solunioners, a nuestros accionistas, mediadores, clientes, proveedores y demás colaboradores y personas que hacen posible que Solunion evolucione, con los que crecemos de la mano y cuya colaboración y confianza son fundamentales en el desarrollo de las actuaciones incluidas en este informe. 

ALBERTO BERGES

Director General de Solunion.



3

CONOCE SOLUNION

3.1 | PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD

S

olunion es una compañía que tiene por objeto social exclusivo la práctica de operaciones de seguro y reaseguro en los ramos de Crédito y de Caución, así como otras actividades complementarias, accesorias o relacionadas con estos, en tanto en cuanto sean permitidas por la legislación de seguros. Aspiramos al liderazgo en España y Latinoamérica. Con más de 7.000 clientes, tenemos presencia en 16 países, 598 personas trabajadoras, gestionamos riesgos en más de 50 países, disponemos de capacidad de recobro en más de 121 países y nuestro volumen de primas supera los 248 millones de euros.

Buscamos crecer de forma rentable, con un enfoque absolutamente centrado en el cliente, al que ofrecemos excelencia técnica y operativa, y productos y servicios innovadores y adaptados a sus necesidades, tomando lo mejor de nuestros dos accionistas: la gestión de riesgos del líder mundial en seguros de Crédito, Allianz

Trade, y la red de distribución de la mayor aseguradora de España en el mundo y grupo asegurador líder en Latinoamérica, MAPFRE.

Mantenemos un espíritu de expansión, de crecimiento y de evolución permanente. Porque el mundo cambia y los riesgos evolucionan, en Solunion nos adaptamos constantemente. Queremos diferenciarnos de la competencia ofreciendo a nuestros clientes y mediadores un servicio de la máxima calidad. Escuchamos y analizamos, para adaptar nuestra oferta a lo que demandan las empresas en cada momento.

Somos un equipo de profesionales con amplia experiencia en seguros de Crédito y de Caución. Ponemos al servicio de las empresas nuestro compromiso con la excelencia, con su crecimiento seguro, con sus proyectos, para ofrecerles soluciones que impulsen su negocio.

“

Tenemos una ambición. Queremos ser el socio de referencia en seguros de Crédito y de Caución y en servicios innovadores asociados a la gestión del riesgo comercial, en España y Latinoamérica.

Nos guiamos por un comportamiento ético, basado en la integridad, alineado con nuestros valores y personalidad. Actuamos conforme a la legislación vigente, siguiendo lo establecido en la Función de Cumplimiento y generando valor hacia la sociedad, con un espíritu social y sostenible que está en la base fundacional de nuestros accionistas.

A efectos operativos, Solunion está establecida en España, Argentina, Chile, Panamá, México y Colombia,

y opera en el ramo de Crédito mediante emisión directa en España, Chile, México y Colombia, y a través de acuerdos de fronting con sus accionistas en Perú, Uruguay, Paraguay, Argentina, Panamá, Ecuador, Guatemala, Nicaragua, Costa Rica, El Salvador, Honduras y la República Dominicana.

En el ramo de Caución la Compañía realiza emisión directa en España y actúa como reasegurador en Latinoamérica.

NUESTRO PROPÓSITO

QUEREMOS ACOMPAÑAR A NUESTROS CLIENTES PARA QUE ALCANCEN TODO LO QUE SE PROPONGAN.

Unimos la experiencia con la ilusión, el riesgo con las oportunidades. Combinamos el conocimiento de nuestro equipo en gestión y análisis, y su capacidad de predicción, con las fortalezas de nuestros clientes y mediadores, para impulsar su desarrollo comercial y ayudarles a crecer seguros.

Somos un aliado que de verdad entiende a dónde quieren llegar nuestros clientes, los acompañamos en el proceso de toma de decisiones, los protegemos y nos comprometemos a impulsarlos hasta lograr sus objetivos.

Exploramos lo mejor de cada uno: Solunioners, mediadores, clientes, con rigurosidad y precisión, para llegar más lejos.

NUESTRO POSICIONAMIENTO

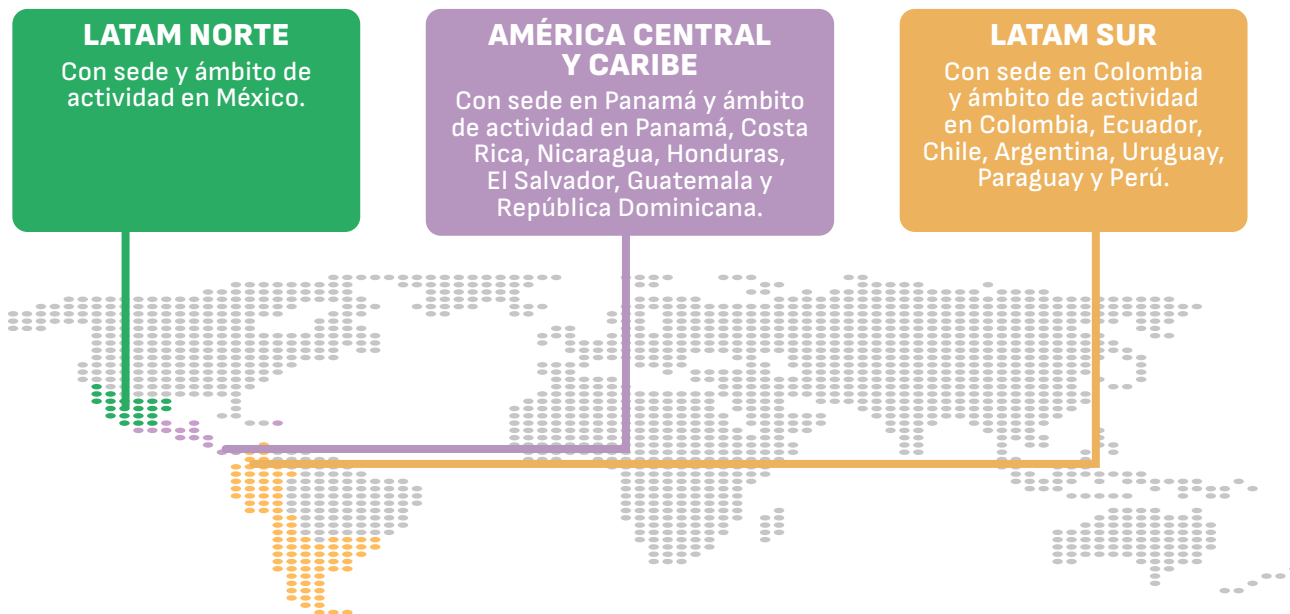
PARA SOLUNION EXPLORAR ES ENTUSIASMARSE POR INNOVAR, MEJORAR LO QUE YA EXISTE Y BUSCAR NUEVAS OPORTUNIDADES PARA CRECER.

Queremos ofrecer soluciones innovadoras y adaptadas al negocio, para que nuestros clientes encuentren un camino sólido, seguro y convincente que les permita alcanzar todos los objetivos que se propongan.

Abanderados por nuestra trayectoria y fortalecidos por nuestro carácter, miramos siempre hacia delante, abriendo nuevas oportunidades y caminando hacia ellas junto a nuestros clientes y mediadores, y junto al mercado.

Porque eso buscamos en Solunion: marcar un antes y un después como tu compañero de viaje.

LA ESTRUCTURA DE SOLUNION EN LATINOAMÉRICA SE DIVIDE EN TRES REGIONES



Además, formamos parte de la red de Recobro y Análisis de Riesgos de Allianz Trade*, que nos permite desarrollar actividades de recobro de facturas impagadas en más de 150 países, y gestionar riesgos en casi cualquier país del mundo.

En la infografía de la página siguiente mostramos, en azul, los países donde operamos.

* ALLIANZ TRADE ES LA MARCA UTILIZADA PARA DESIGNAR UNA GAMA DE SERVICIOS PROPORCIONADOS POR EULER HERMES.



NUESTRA POSICIÓN EN EL MERCADO

Contamos con presencia directa en España, Chile, Colombia, México, Panamá y Argentina, y ofrecemos nuestros productos y servicios de la mano de MAPFRE en Ecuador, Perú, Costa Rica, Uruguay, Paraguay, Guatemala, República Dominicana, Nicaragua, Honduras y El Salvador.

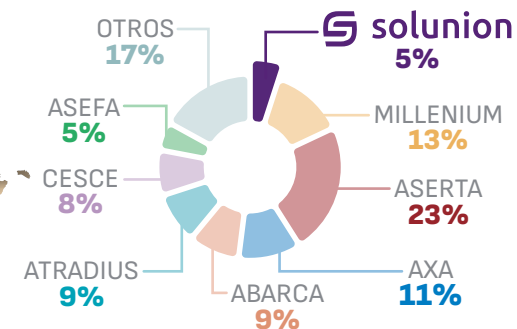
Las cuotas y posicionamiento en los mercados clave son los siguientes:

MERCADO DE CRÉDITO
713,5 M€

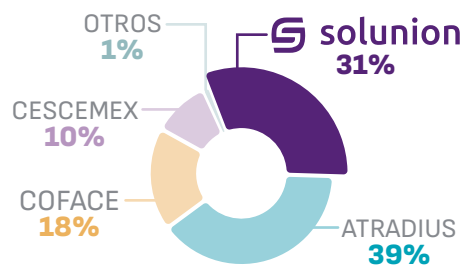
ESPAÑA



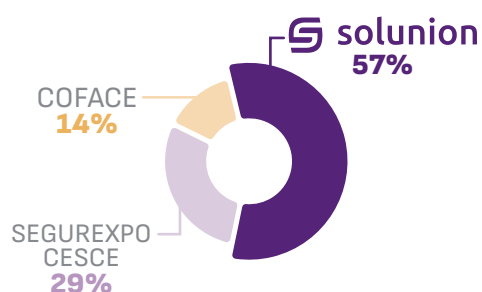
MERCADO DE CAUCIÓN
167,5 M€



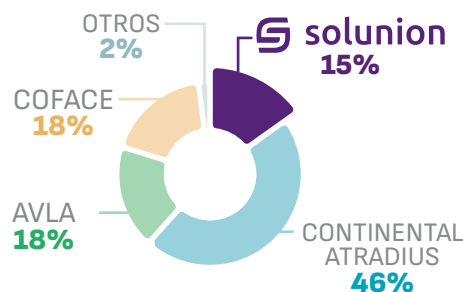
MÉXICO
MERCADO DE CRÉDITO
98,9 M\$



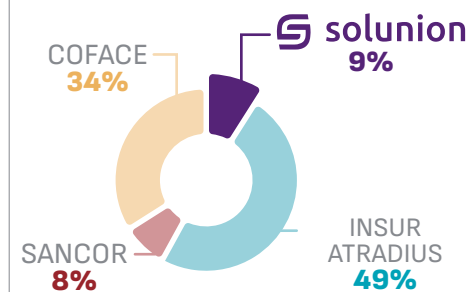
COLOMBIA
MERCADO DE CRÉDITO
41,4 M\$



CHILE
MERCADO DE CRÉDITO
107,9 M\$



ARGENTINA
MERCADO DE CRÉDITO
45,5 M\$



LATINOINSURANCE. CIFRAS A SEPTIEMBRE 2022.

LATINOINSURANCE. CIFRAS A SEPTIEMBRE 2022.

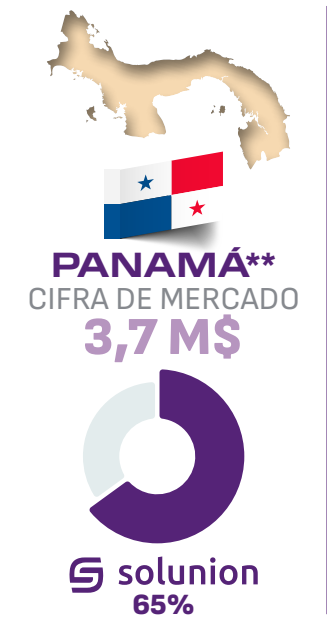
LATINOINSURANCE. CIFRAS A SEPTIEMBRE 2022.

LATINOINSURANCE. CIFRAS A SEPTIEMBRE 2022.
LA EMISIÓN EN ARGENTINA ES EN FRONTING A TRAVÉS DE ALLIANZ.

Además de las cinco unidades de negocio citadas, estamos **presentes en otros países de Latinoamérica** y pre vemos ampliar nuestras actividades a todos los mercados de la región en los que está presente nuestro accionista MAPFRE.

Las cifras y posicionamiento de mercado en estos países son los siguientes:

* LATINOINSURANCE. CIFRAS A SEPTIEMBRE 2022.
 ** SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS Y REASEGUROS DE PANAMÁ, DATOS DICIEMBRE 2020.
 *** ALASECE, CIFRAS A DICIEMBRE 2020, 12 MESES.



3.2 | PRINCIPALES CIFRAS

296,5 MILLONES
DE EUROS DE FACTURACIÓN EN 2022.

+50 MILLONES
DE EMPRESAS ANALIZADAS, EN UNA BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN ACTUALIZADA DE FORMA PERMANENTE.

+50 PAÍSES.
PRESENCIA INTERNACIONAL DE LA MANO DE NUESTROS ACCIONISTAS.

REDES INTERNACIONALES DE RECOBRO EN
+150 PAÍSES.
1.500 ANALISTAS
DE RIESGOS EN TODO EL MUNDO.

MEJOR EMPRESA DE SEGURO DE CRÉDITO
EN TÉRMINOS DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN, SEGÚN EL BARÓMETRO ADECOSE

RATING A
(EXCELENTE)
DE A.M. BEST.



+105 MIL MILLONES DE EUROS.
ES EL VALOR TOTAL DE LAS VENTAS QUE ASEGURAMOS.

+7.000 CLIENTES
CONFÍAN EN NOSOTROS EN TODOS LOS PAÍSES EN LOS QUE OPERAMOS.

+2.400
DECISIONES DE RIESGO AL DÍA.

GRUPO SÓLIDO
QUE CRECE DE FORMA SOSTENIDA EN TODOS LOS MERCADOS.

NUESTROS PUNTOS DIFERENCIALES



EXPERIENCIA Y PRESENCIA INTERNACIONAL

Nuestra red de analistas trabaja sobre el terreno, **con presencia local en los países en los que se encuentran los deudores de nuestros asegurados.** Conocemos y vigilamos permanentemente la evolución de mercados, empresas y sectores de actividad.

Proporcionamos información experta y actualizada permanentemente y compartimos una única y avanzada tecnología de gestión de riesgos, para responder con rapidez y adaptarnos a las necesidades de nuestros asegurados.



CAPACIDAD DE RECOBRO INTERNACIONAL

Gestionamos **todos los pasos necesarios para la recuperación de los créditos impagados,** con servicio local en todo el mundo.



CALIDAD DE SERVICIO

El cliente lo es todo y cubrir sus necesidades es la razón de ser de nuestras soluciones y servicios. Ofrecemos **atención personalizada y proactiva, y acceso permanente a la información sobre la póliza** a nuestros asegurados.

Nuestras **herramientas tecnológicas** aportan tranquilidad y nos proporcionan la agilidad necesaria para gestionar nuestros productos en cualquier momento y desde cualquier lugar. Creemos que la tecnología es nuestro mejor aliado para impulsar el negocio de nuestros clientes, y nos apoyamos en la tecnología para adelantarnos a posibles situaciones indeseadas.



PRODUCTOS FLEXIBLES E INNOVADORES

De gestión sencilla, **adaptados a cada tipo de compañía** y a las circunstancias de un mercado cambiante.



ESTRATEGIA DE DISTRIBUCIÓN MULTICANAL

Distribuimos desde diferentes canales.

Nuestro objetivo es ser el socio preferente de los corredores, intensificar nuestra distribución a través del canal agencial (agentes MAPFRE, agentes Allianz, agentes exclusivos en España) y seguir desarrollando el canal bancaseguros con nuevos acuerdos de distribución.

HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS DE GESTIÓN



Gestión integral online de la póliza.



Seguimiento online de las gestiones de recobro y siniestros.



Descarga de recibos y facturas online.



Análisis gráfico de la cartera de clientes, curva de grade.



Información en tiempo real sobre la evolución de sus riesgos y posibles mejoras en la calidad crediticia.

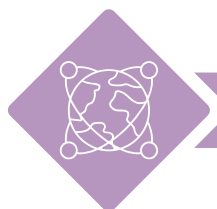
EXPANSIÓN Y CRECIMIENTO

Centramos nuestra estrategia de expansión y crecimiento en cuatro vertientes:



EXPANSIÓN A NUEVOS MERCADOS

De la mano de nuestros accionistas, avanzando en acuerdos para estar presentes en mayor número de mercados.



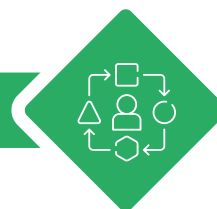
EXPANSIÓN EN CANALES

Con una estrategia de distribución multicanal que pasa por impulsar la actividad con cada uno de los mediadores (brókeres, bancos, agentes) y el incremento de los acuerdos con cada canal en Latinoamérica.



EXPANSIÓN EN SISTEMAS

Tanto en sistemas de información y como en estrategia de aplicación de nuevas tecnologías al servicio de la gestión del riesgo.



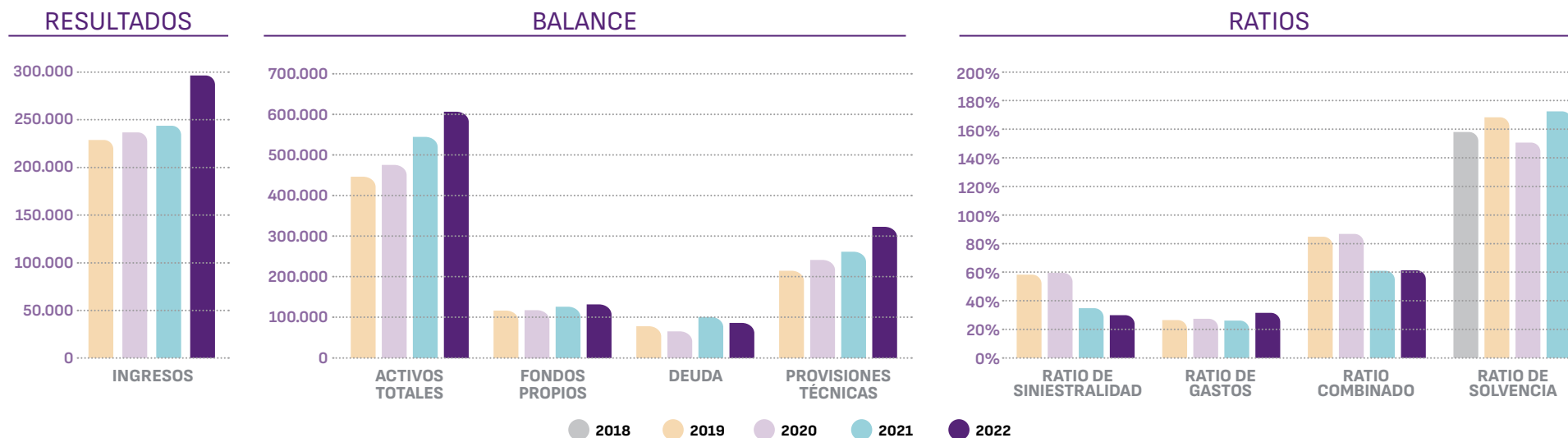
EXPANSIÓN EN PRODUCTOS Y SOLUCIONES

Flexibles e innovadores, para todo tipo de empresas. Productos sectoriales, por tamaño de empresa y por volumen de riesgo, con el objetivo de ser la compañía con la cartera de productos más versátil, completa y adaptable a cada necesidad.

CIFRA DE NEGOCIO, PATRIMONIO Y ACTIVOS

GRI 201-1

Las magnitudes principales relativas a la cifra de negocio, valor de activos y pasivos, y composición del inmovilizado consolidado son las siguientes:

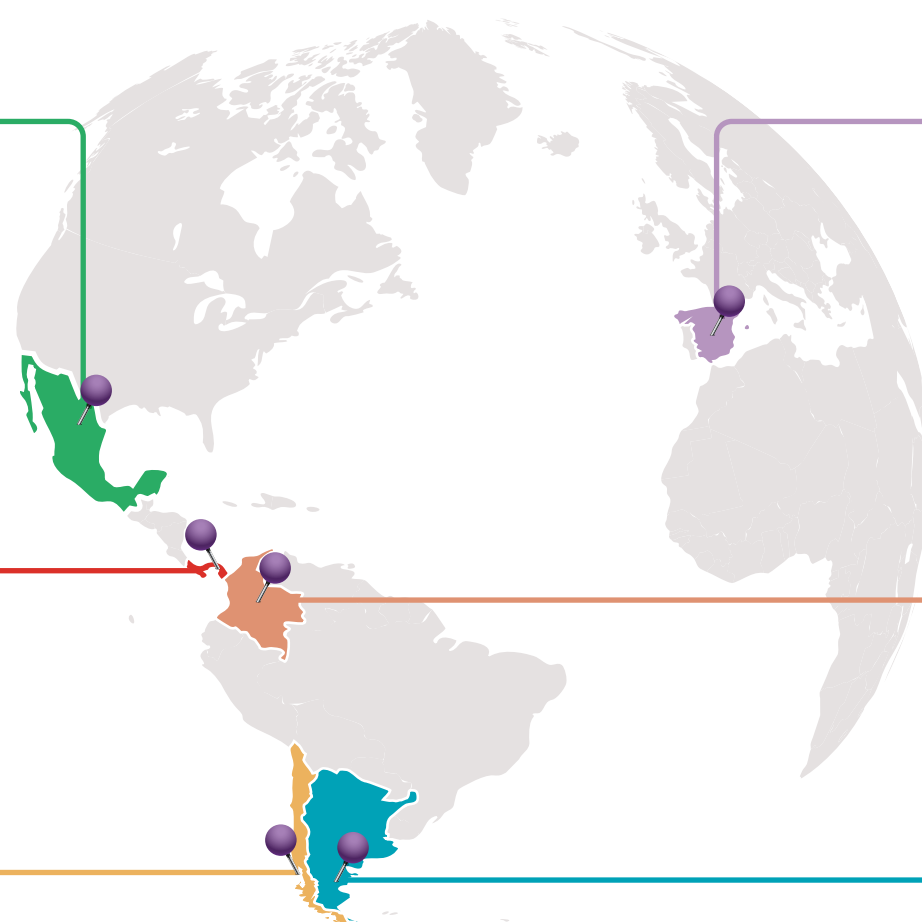
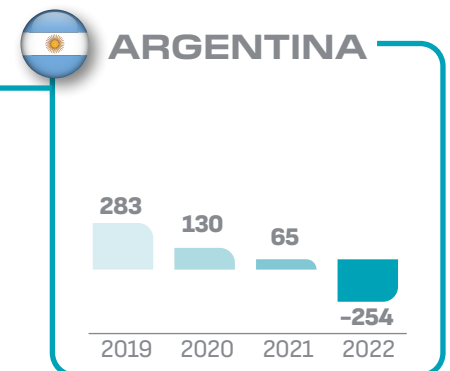
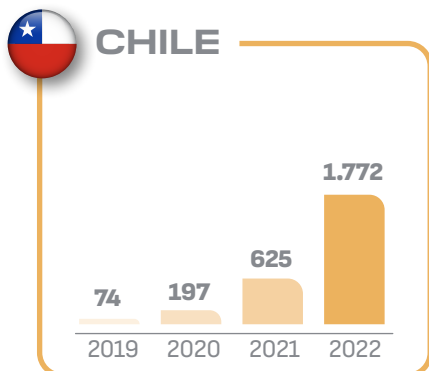
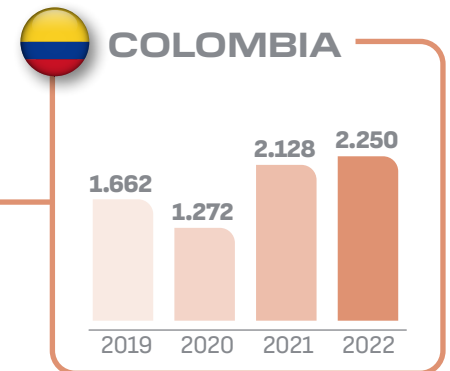
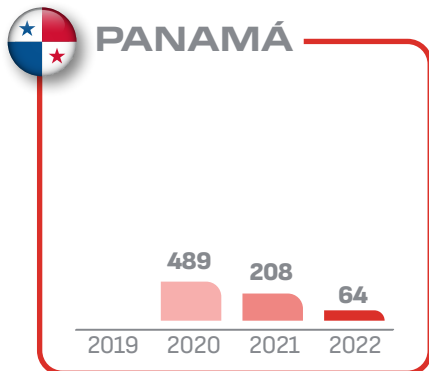
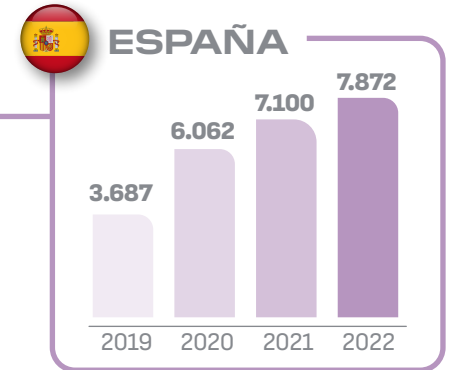


CONCEPTO (EN MILES DE €)	DIC-22	VAR.% 22/21	DIC-21	VAR.% 21/20	DIC-20	VAR.% 20/19	DIC-19
RESULTADOS							
INGRESOS	296.509	21,71%	243.619	2,83%	236.910	3,57%	228.743
BALANCE							
ACTIVOS TOTALES	606.166	11,45%	543.877	14,44%	475.241	6,57%	445.938
FONDOS PROPIOS	131.579	4,17%	126.314	6,69%	118.388	1,47%	116.673
DEUDA	86.477	-14,06%	100.625	53,35%	65.619	-15,83%	77.956
PROVISIONES TÉCNICAS	323.130	23,46%	261.722	8,51%	241.201	12,28%	214.820
RATIOS							
RATIO DE SINIESTRALIDAD	29,87%	-4,85%	34,72%	-24,73%	59,45%	1,14%	58,31%
RATIO DE GASTOS	31,47%	5,30%	26,17%	-1,19%	27,36%	0,85%	26,51%
RATIO COMBINADO	61,34%	0,45%	60,90%	-25,91%	86,81%	1,98%	84,83%
SOLVENCIA							
RATIO DE SOLVENCIA	172,50%	14,47%	150,70%	-10,51%	168,40%	6,58%	158,00%

CIFRAS EN MILES DE €

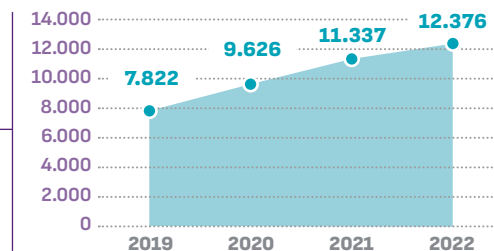
BENEFICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS

GRI 201-1



EVOLUCIÓN BENEFICIOS

Cifras en miles de €

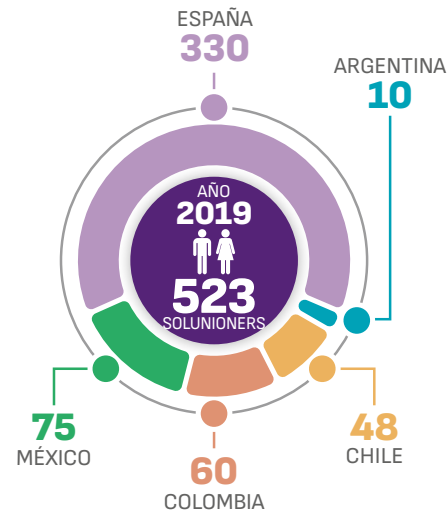
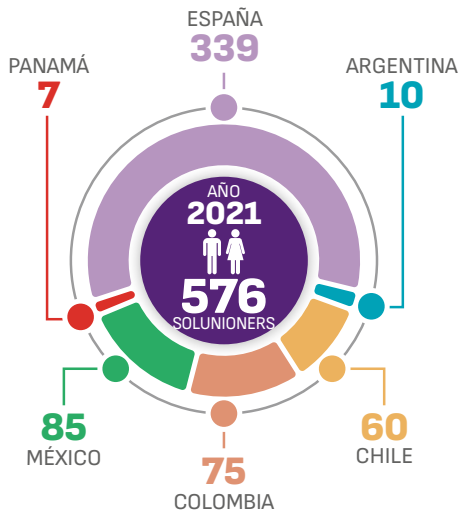
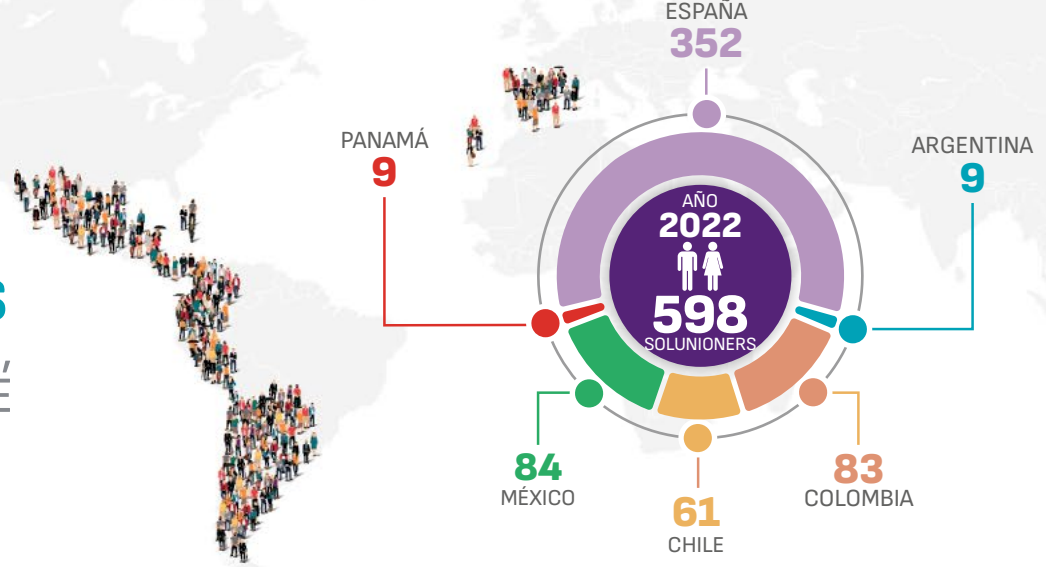


EMPLEADOS - NUESTROS SOLUNIONERS

GRI 102-7



EL GRUPO
SOLUNION
CUENTA CON
598
SOLUNIONERS
A CIERRE DE 2022,
CON EL SIGUIENTE
DESGLOSE
POR PAÍS



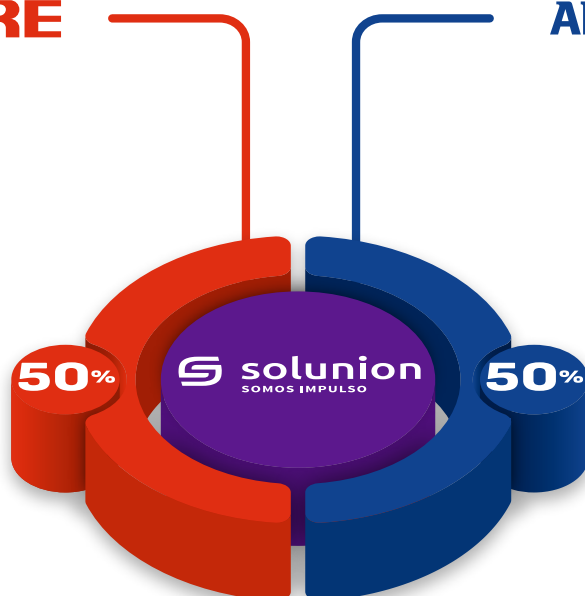
ESTRUCTURA SOCIETARIA Y DE GOBIERNO, PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

GRI 102-5, 102-7

Solunion es una *joint venture* entre los Grupos Allianz Trade y MAPFRE –cada uno de los cuales ostenta el 50% de su capital social a través de las entidades Euler Hermes Luxembourg Holding S.à.r.l. y MAPFRE, S.A.–, respectivamente– que integró en 2013 los negocios de seguro de Crédito y de servicios complementarios de ambos Grupos en España y Latinoamérica, y es la sociedad dominante de un conjunto de sociedades



MAPFRE es una aseguradora global. Compañía de referencia en el mercado español, es la mayor aseguradora española en el mundo, la primera aseguradora en No Vida en Latinoamérica y se encuentra en el sexto puesto entre las mayores de Europa en No Vida por volumen de primas. MAPFRE cuenta con cerca de 32.500 empleados y, en 2021, sus ingresos se aproximaron a los 27.300 millones de euros y el beneficio neto se situó en 765 millones de euros (+45,3%).



Allianz Trade

Allianz Trade es la marca utilizada para designar una gama de servicios proporcionados por Euler Hermes, como las garantías, el recobro de deudas, el crédito comercial y el riesgo político. Con más de 100 años de experiencia, el Grupo ofrece una amplia gama de servicios para gestionar el crédito comercial entre empresas. Su red de vigilancia internacional supervisa y analiza la estabilidad financiera de empresas activas de todos los tamaños, que representan el 92% del PIB mundial. Con sede en París, está presente en más de 50 países y cuenta con más de 5.900 empleados.

dedicadas a dichas actividades en Argentina, Chile, Colombia, Panamá, España y México. En diciembre de 2017, los accionistas ampliaron el alcance del acuerdo para incluir el desarrollo conjunto del seguro de Caución.

MAPFRE es una aseguradora global con presencia en los cinco continentes y el primer grupo asegurador multinacional en América Latina, y Allianz Trade es el número uno mundial en seguro de Crédito y uno de los líderes en Caución y en Recobro.

Hemos tomado lo mejor de cada uno para cuidar del negocio de nuestros clientes:

MARCO REGULATORIO

GRI 102-15, 102-3

Solunion Seguros, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A. es una sociedad anónima constituida conforme a la legislación española, que tiene por objeto social exclusivo la práctica de operaciones de seguro y reaseguro en los ramos de Crédito y de Caución, así como otras actividades complementarias, accesorias o relacionadas con estos, en cuanto sean permitidas por la legislación de seguros.

La Sociedad tiene la consideración de entidad de interés público, conforme al artículo 3.5 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, y se rige por la normativa específica sobre ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras y disposiciones complementarias, tanto comunitarias como nacionales, la Ley de Sociedades de Capital, sus estatutos sociales y las demás disposiciones vigentes que le sean aplicables.

Las cuentas anuales consolidadas del Grupo se elaboran de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Unión Europea (NIIF-UE).

Por otro lado, todas las entidades de seguros del Grupo Solunion se encuentran sujetas a la normativa especial que regula su actividad en los distintos países en los que operan.

La sede principal de Solunion se halla en Madrid. 

3.3 ENTORNO ECONÓMICO

GRI 102-15, 203-2

A

Al cierre de 2022, la economía mundial mostraba ciertos signos que invitaban al optimismo con numerosos países con revisiones al alza en las previsiones económicas para el año 2023. A pesar de todo, todavía persisten numerosos factores que invitan a la cautela: las cadenas de suministro aún no se han recuperado completamente de las disrupciones del año 2020, el entorno de alta inflación aún perdura, la pérdida de poder adquisitivo es un fenómeno generalizado en numerosas economías o la pérdida de confianza de los consumidores en las economías occidentales.

Ante este contexto, la mayoría de los Bancos Centrales reaccionaron, especialmente en la segunda mitad del año 2022, con subidas de tipos generalizadas acompañadas de una estrategia de estabilidad en cuanto a la Política Fiscal que ha moderado la inflación.

Para el año 2023 preveemos un entorno de crecimiento moderado en la mayoría de las economías, pero bajo un entorno de elevada inflación en comparación con los valores de la última década. Se prevé que las cadenas de suministro continúen en la senda de la recuperación, una moderación de los precios de las materias primas y cierta relajación de la presión de los precios energéticos. La dureza de la política monetaria observada en los últimos trimestres comenzará a mostrar signos de relajación en la segunda mitad de 2023.

El entorno geopolítico seguirá siendo un aspecto clave para poder navegar las incertidumbres del año 2023, siendo los eventos más importantes la persistencia del conflicto en Ucrania, las nuevas rondas de sanciones a Rusia, la relajación de la disciplina fiscal en la Unión Europea y la retirada de la política de compras de activos financieros por parte del BCE, la dificultad de

“

El entorno geopolítico seguirá siendo un aspecto clave para poder navegar las incertidumbres del año 2023, siendo uno de los eventos más importantes la persistencia del conflicto en Ucrania.

aprobar nuevas medidas fiscales en Estados Unidos o el papel que jugará Brasil en el devenir del continente latinoamericano.

En conclusión, prevemos un crecimiento global de la economía en el entorno del 2% para 2023, lo que supondría una desaceleración generalizada con un entorno geopolítico en el que persistiría la alta volatilidad y un riesgo político elevado. Además, las políticas monetarias seguirán la senda del endurecimiento al menos en los dos primeros trimestres de 2023.

Las previsiones de crecimiento del PIB para el año 2023 y 2024 en las principales economías son las siguientes:



ESCENARIOS BASE Y ESTRESADO: PRODUCTO INTERIOR BRUTO (PIB)

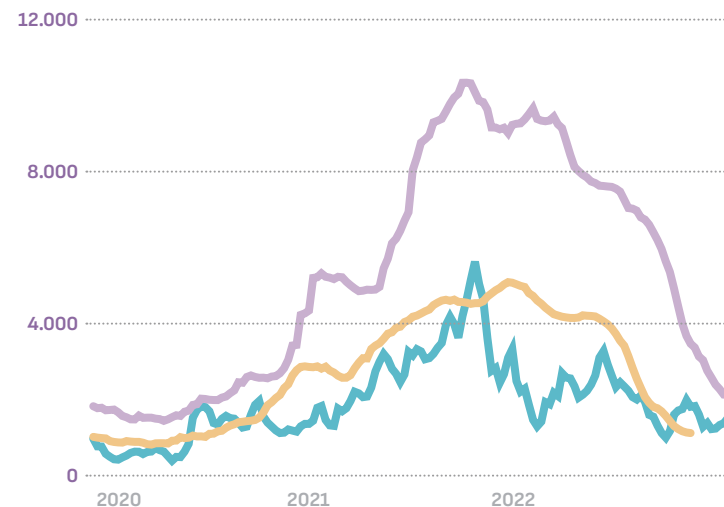
(CRECIMIENTO ANUAL, %)

	ESCENARIO BASE (EB)					
	2019	2020	2021	2022(e)	2023(p)	2024(p)
ESTADOS UNIDOS	2,3	-2,8	5,9	2,0	0,1	0,9
EUROZONA	1,6	-6,3	5,3	3,2	-0,1	1,6
ALEMANIA	1,1	-4,1	2,6	1,6	-0,9	1,7
FRANCIA	1,9	-7,9	6,8	2,5	0,1	1,3
ITALIA	0,5	-9,1	6,7	3,8	-0,1	1,0
ESPAÑA	2,0	-11,3	5,5	4,6	1,0	2,1
REINO UNIDO	1,6	-11,0	7,5	4,4	-0,9	1,2
JAPÓN	-0,4	-4,7	1,7	1,5	1,1	1,2
MERCADOS EMERGENTES	3,7	-2,0	6,8	3,6	3,7	4,1
AMÉRICA LATINA	0,1	-7,0	6,8	4,0	1,4	2,1
MÉXICO	-0,2	-8,2	4,9	2,7	1,0	1,8
BRASIL	1,2	-3,6	5,3	3,0	0,9	2,0
ARGENTINA	-2,0	-9,9	10,4	4,9	0,4	1,2
COLOMBIA	3,2	-7,0	10,7	7,6	1,2	1,9
CHILE	0,7	-6,2	11,9	2,6	-0,8	1,6
PERÚ	2,3	-11,0	13,6	2,7	2,5	2,7
EMERGENTES EUROPEOS	2,5	-1,8	6,7	0,0	0,1	2,5
TURQUÍA	0,8	1,9	11,4	5,0	1,6	2,0
ASIA PACÍFICO	5,9	1,6	7,7	3,4	4,8	4,8
CHINA	6,0	2,2	8,1	3,1	4,8	4,7
INDONESIA	5,0	-2,1	3,7	5,2	4,5	5,2
FILIPINAS	6,1	-9,5	5,7	7,0	4,7	6,0
MUNDO	2,9	-3,1	6,1	3,5	2,0	2,7

FUENTE: MAPFRE ECONOMICS.

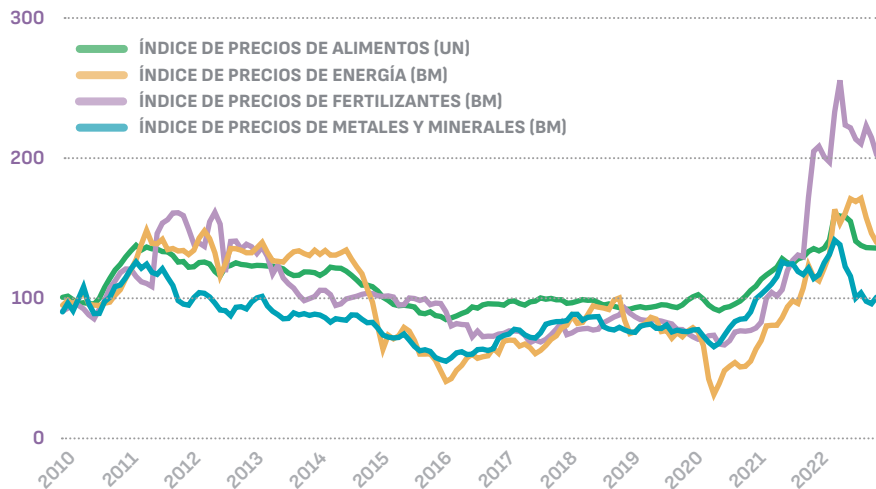
GLOBAL: CADENAS DE SUMINISTRO

- SHANGHAI SHIPPING EXCHANGE SHANGHAI (EXPORT) CONTAINERIZED FREIGHT INDEX
- WCI COMPOSITE CONTAINER FREIGHT BENCHMARK RATE PER 40 FOOT BOX DREWRY
- BDI BALTIC EXCHANGE DRY INDEX



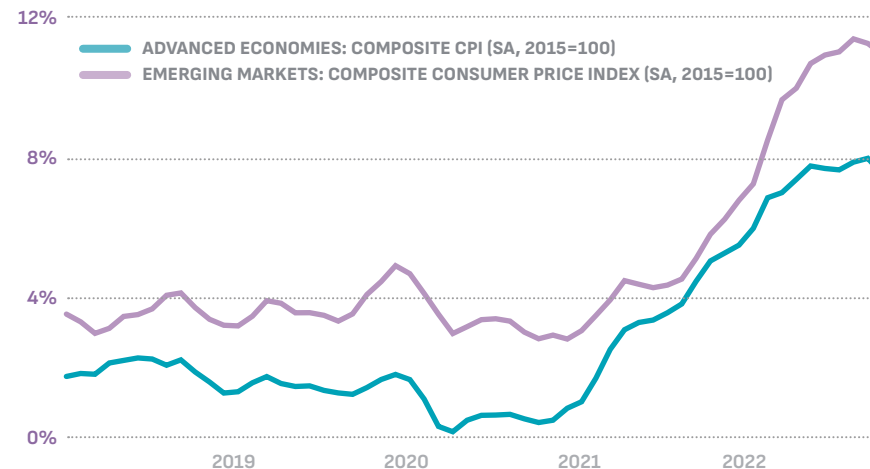
FUENTE: MAPFRE ECONOMICS (CON DATOS DE BLOOMBERG).

GLOBAL: PRECIOS DE MATERIAS PRIMAS Y ENERGÍA



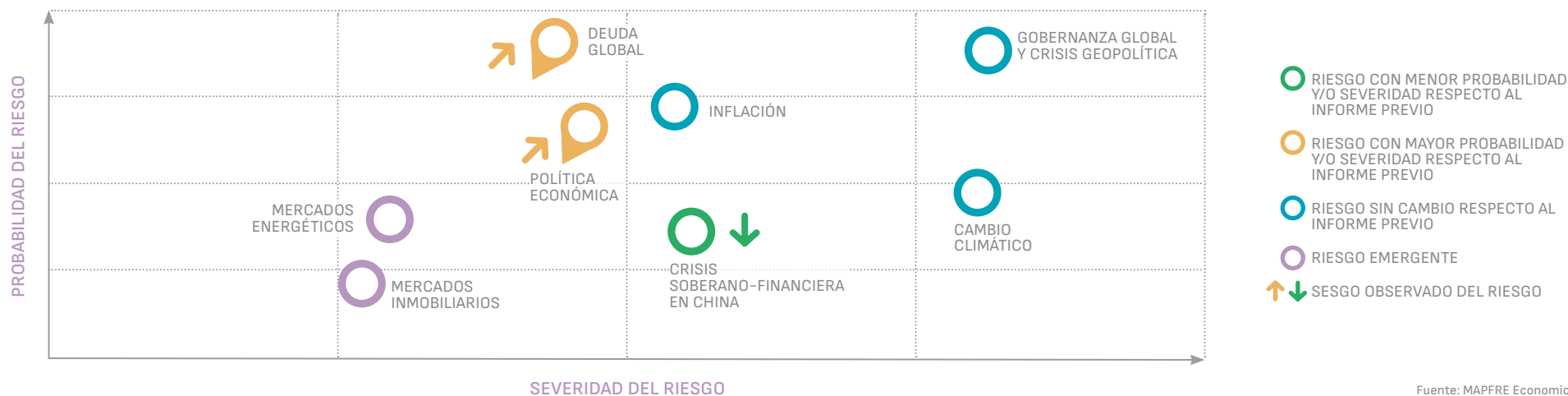
FUENTE: MAPFRE ECONOMICS (CON DATOS DE HAVER).

MERCADOS AVANZADOS Y EMERGENTES: INFLACIÓN



FUENTE: MAPFRE ECONOMICS (CON DATOS DE HAVER).

BALANCE DE RIESGOS DE CORTO PLAZO: VULNERABILIDADES Y RIESGOS GLOBALES



Fuente: MAPFRE Economics.

3.4 | INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA

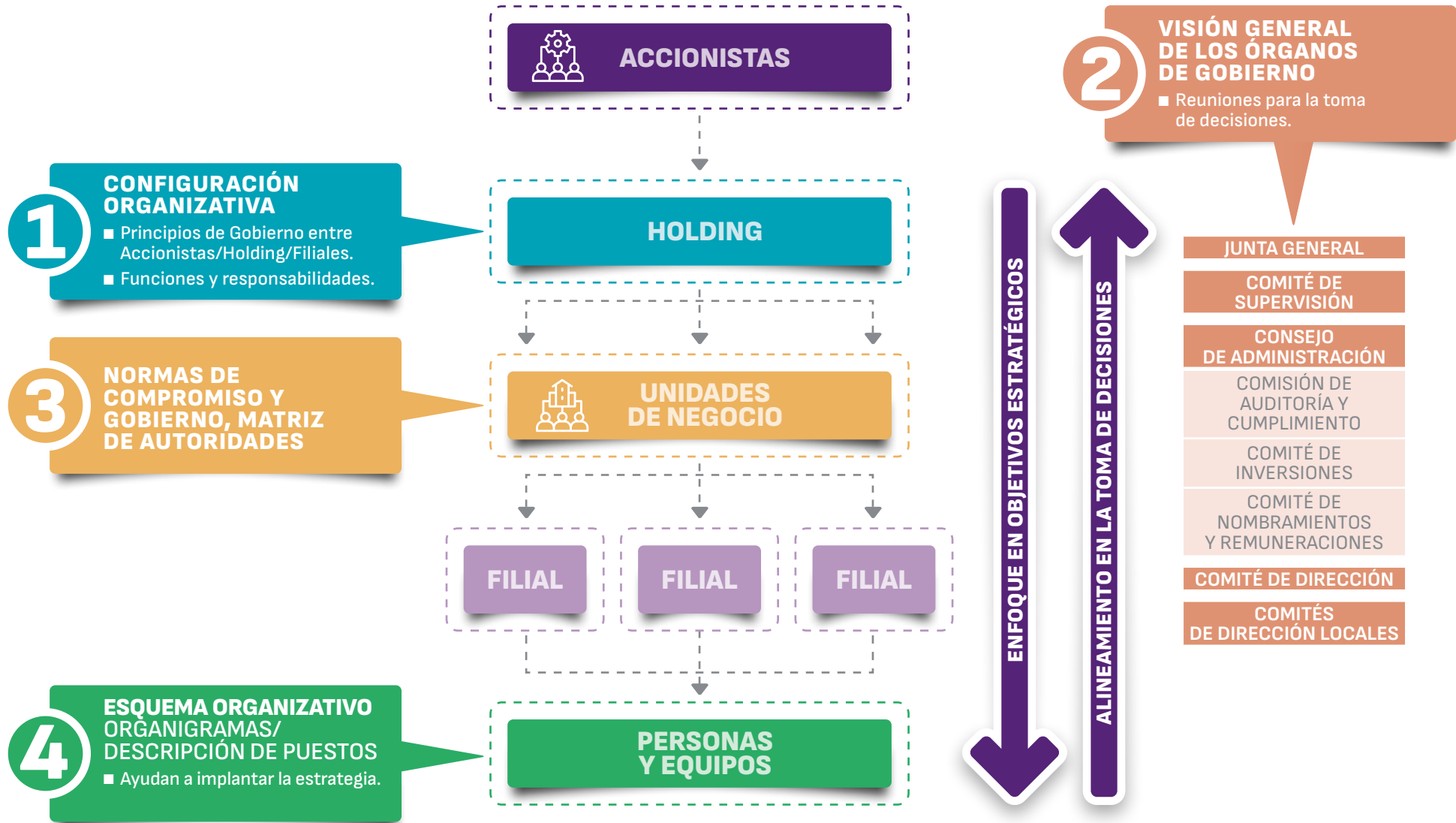
GOBIERNO CORPORATIVO

El sistema de gobierno del Grupo Solunion tiene por objeto garantizar su gestión sana y prudente, conforme a un modelo operacional y de organización común para el Grupo que establece dependencias jerárquicas y funcionales, una estructura de gobierno de gestión de riesgos común, Funciones clave y Políticas escritas de gobierno corporativo, que incluyen los requisitos de aptitud y honorabilidad que deben cumplir los Administradores, los Directivos y las Funciones clave.

1. ESQUEMA OPERACIONAL CONSTITUIDO POR TRES NIVELES (ACCIONISTAS-HOLDING-UNIDADES DE NEGOCIO)



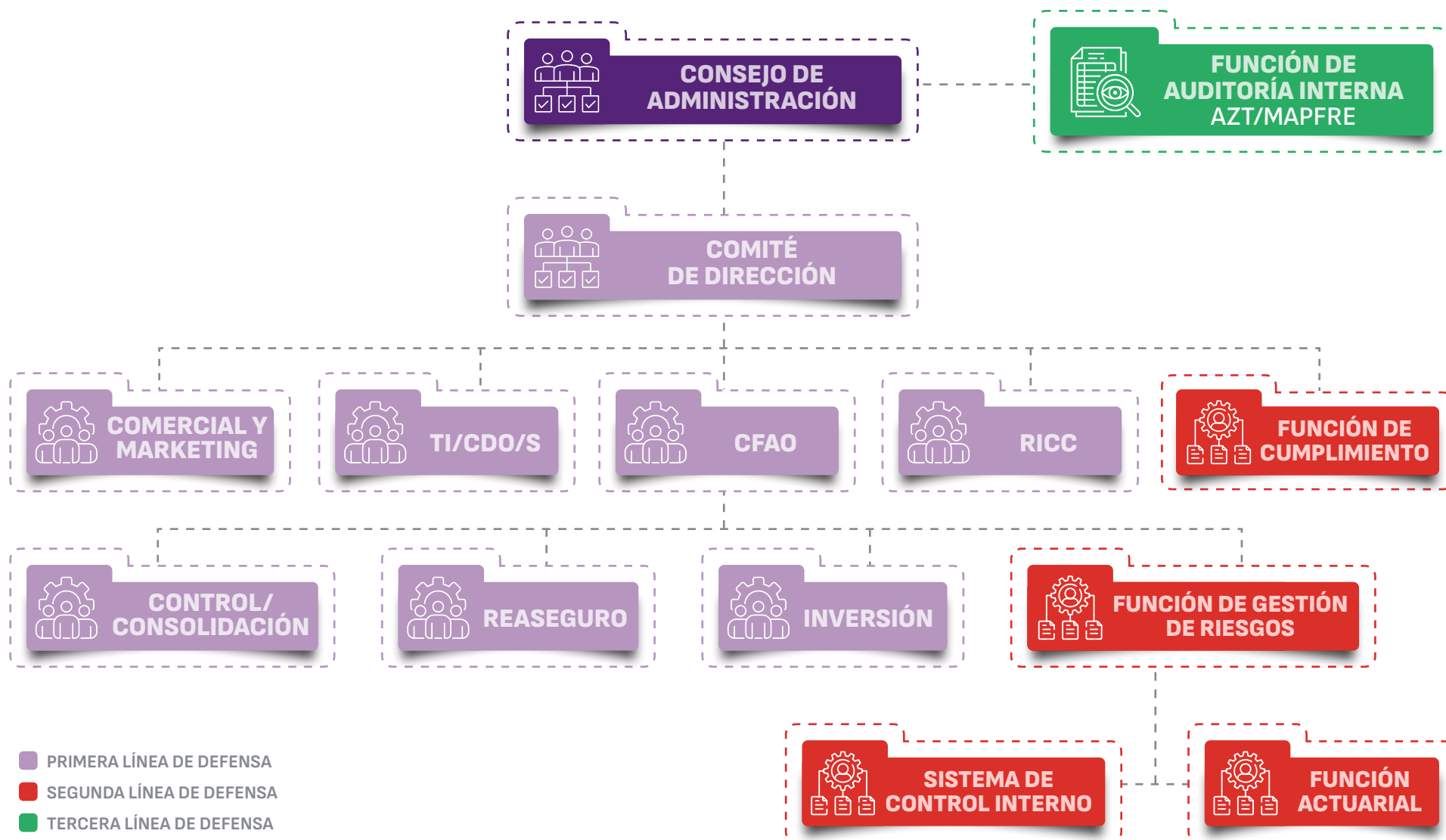
2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL CONSTRUIDA CONFORME A UN MODELO OPERACIONAL OBJETIVO (TOM)



3. ESTRUCTURA DE GOBIERNO DE GESTIÓN DE RIESGOS COMÚN PARA SOLUNION



**4. FUNCIONES CLAVE DEL SISTEMA DE GOBIERNO:
 (I) GESTIÓN DE RIESGOS, (II) CUMPLIMIENTO, (III) ACTUARIAL,
 Y (IV) AUDITORÍA, QUE SE INTEGRAN EN UN SISTEMA DE TRES LÍNEAS DE DEFENSA**



5. POLÍTICAS ESCRITAS DE GOBIERNO CORPORATIVO



6.

Adecuación de los órganos locales de administración y representación de las entidades de Solunion en Latinoamérica a la normativa de sus respectivos países.



7.

Los Administradores, los Directivos y quienes desempeñen Funciones clave de Solunion deberán ser personas de reconocida honorabilidad comercial y profesional y poseer conocimientos y experiencia adecuados para hacer posible la gestión sana y prudente de Solunion, conforme a lo establecido en la Política de Aptitud y Honorabilidad de Solunion.

ÓRGANOS DE GOBIERNO

Los órganos de gobierno de Solunion se rigen por el acuerdo de accionistas suscrito por los socios, los estatutos sociales y las normas de carácter imperativo establecidas en la legislación aplicable a cada una de las sociedades del Grupo.

■ JUNTA GENERAL

Es el máximo órgano de gobierno integrado por sus accionistas y está facultada para decidir sobre cualquier asunto relativo a Solunion. Podrá impartir instrucciones al órgano de administración de la Sociedad o someter a su autorización la adopción por dicho órgano de decisiones o acuerdos sobre asuntos de gestión relativos a Solunion.

■ COMITÉ DE SUPERVISIÓN

Es el órgano no ejecutivo a través del cual los accionistas del Grupo Solunion: (I) son informados periódicamente por el Director General (CEO) sobre los datos financieros, la situación en los ámbitos Comercial y de Riesgos, Información y Sinistros, y los asuntos más destacados de Solunion; y (II) imparten directrices sobre los asuntos de gestión sometidos a su consideración, que se someterán en su caso a la aprobación de los órganos de gobierno pertinentes.

Está integrado por el Presidente y el Vicepresidente de Solunion como representantes de los accionistas.

■ CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Es el órgano encargado de dirigir, administrar y representar a la Sociedad, así como de supervisar el desempeño de la Dirección de Solunion con el propósito común de promover el interés social. Tiene plenas facultades de representación, disposición y gestión, sus actos obligan a la Sociedad, salvo en materias atribuidas a la Junta General, y designa y separa a los miembros de los Comités de la Compañía, incluido el de Dirección.

Está integrado por el número par de entre seis y doce consejeros que determina la Junta General, y elige de entre sus miembros un presidente y un vicepresidente y nombra un secretario, que podrá ser no consejero. Los integrantes del Consejo de Administración deben cumplir los requisitos de la Política de Aptitud y Honorabilidad de Solunion, el nombramiento es por un plazo de tres años, siendo reelegibles hasta alcanzar la edad de 70 años y sus deberes están recogidos en el Código de Buen Gobierno de Solunion.

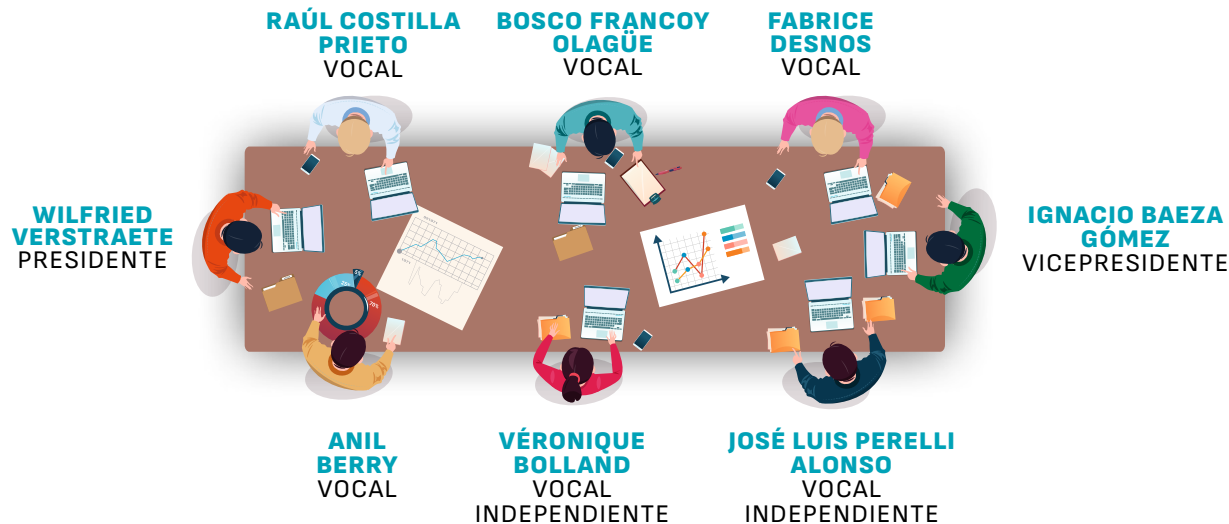
El cargo de consejero es retribuido y la remuneración consiste en una asignación fija por pertenencia al Consejo de Administración y, en su caso, a los Comités, en las condiciones establecidas por la Junta General. Los consejeros que desempeñen cargos o funciones

ejecutivas en la Sociedad o en los Grupos de sus accionistas están excluidos del sistema de retribución.

El importe máximo bruto de la retribución anual de todos los consejeros por tal condición se ha establecido en 88.000 €, de los que 38.000 € corresponden a la pertenencia al Consejo de Administración y 12.000 € a la presidencia de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.

A 31 de diciembre de 2022 el Consejo de Administración se componía de ocho miembros, que, en su conjunto, poseen conocimientos, cualificación y experiencia en relación, entre otros, con las siguientes materias: mercado de seguros y financieros, estrategia empresarial y modelo de empresa, sistema de gobierno, análisis financiero y actuarial y marco regulador:

MIEMBROS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE SOLUNION



LA DIVERSIDAD GEOGRÁFICA Y CULTURAL ESTÁ PRESENTE EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, EN EL QUE CONCURREN CUATRO NACIONALIDADES: BELGA, BRITÁNICA, FRANCESA Y ESPAÑOLA.

COMITÉS DE APOYO AL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El Consejo de Administración dispone de Comités de apoyo para tratar determinadas cuestiones de dirección relativas a: Auditoría y Cumplimiento, Inversiones, y Nombramientos y Remuneraciones.

■ COMISIÓN DE AUDITORÍA Y CUMPLIMIENTO

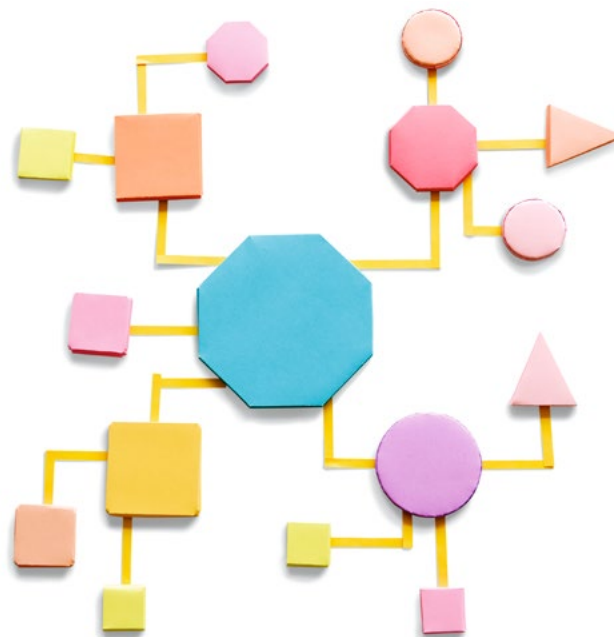
Asesora y emite recomendaciones al Consejo de Administración sobre: **A)** la preparación de los estados financieros, **B)** el nombramiento de los auditores de cuentas y de expertos independientes y el desempeño de sus funciones, **C)** procesos de información y política financiera, **D)** la operativa y funciones de la Auditoría Interna, **E)** la organización y la eficacia de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos, **F)** supervisión del desempeño de las Funciones clave de Solunion, y **G)** materias de cumplimiento normativo, incluida la determinación y evaluación del riesgo de cumplimiento, y la prevención y corrección de conductas ilegales o fraudulentas.

Está integrado por tres miembros del Consejo de Administración, de los que dos deberán ser consejeros independientes, elegidos teniendo en cuenta su experiencia financiera o contable, y uno de ellos será designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas. Serán elegidos por un plazo de tres años y entre los miembros se designará un presidente, quien deberá ser consejero independiente. El secretario será el del Consejo de Administración.

Tiene la condición de Comisión de Auditoría a efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 22/2015 de Auditoría de Cuentas.

■ COMITÉ DE INVERSIONES

Ofrece orientación en todo lo relativo a la gestión de activos financieros, y asesora y emite recomendaciones al



Consejo de Administración sobre los temas de inversión financiera.

Está integrado por cuatro miembros del Consejo de Administración elegidos por un plazo de tres años, entre los que se designará un presidente y un vicepresidente.

■ COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES

Coordina el desarrollo de la política de nombramientos y remuneraciones de Solunion, y asesora y emite recomendaciones al Consejo de Administración sobre temas de remuneraciones y beneficios relativos a altos cargos de Solunion y en asuntos relacionados con: **(I)** el ámbito de la gobernanza, **(II)** el reclutamiento y selección de candidatos para los puestos de ejecutivos clave y responsables de las Funciones clave, **(III)** las políticas y planes de remuneración, y **(IV)** los programas anuales de asignación y pago.

Está integrado por cuatro miembros del Consejo de Administración elegidos por un plazo de tres años, entre los que se designará un presidente y un vicepresidente.

DIRECTOR GENERAL DE SOLUNION Y COMITÉ DE DIRECCIÓN

El **Director General (CEO) de Solunion** es responsable de la gestión ordinaria de las operaciones globales de la empresa en sus aspectos estratégicos, operativos y de coordinación, de la supervisión de la gestión de las Unidades de Negocio y actividades *fronting* de Solunion, y del impulso de los proyectos corporativos globales.

El **Comité de Dirección de Solunion** asiste al CEO de Solunion en la supervisión de la gestión de las Unidades de Negocio y actividades *fronting* y en la dirección efectiva ordinaria de las operaciones globales de Solunion en sus aspectos estratégicos, operativos y de coordinación.

Está integrado por el Director General (CEO) de Solunion, que lo preside, y los Directores Corporativos de Finanzas y Administración (CFAO), de Riesgos, Información, Siniestros y Recobro (RICC) y Comercial y de Marketing, que tienen la condición de miembros plenos y derecho de voto. Los Directores Corporativos de Comunicación, de Personas, Sostenibilidad y Medios, de Legal y Cumplimiento, de Caución, de Tecnología de la Información, de Operaciones, el Director de *Allianz Trade for Multinationals* en la Región Solunion y el Director de Asuntos Corporativos de Solunion serán invitados permanentes, y se podrá invitar a cualquier persona para que informe sobre temas específicos de su ámbito.

El nombramiento de los integrantes del Comité de Dirección, que deben cumplir los requisitos establecidos en la Política de Aptitud y Honorabilidad de Solunion, se efectuará por el Consejo de Administración, previo informe favorable del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

COMITÉS DE APOYO AL COMITÉ DE DIRECCIÓN DEL GRUPO

En el desempeño de sus atribuciones relativas al gobierno de la gestión de riesgos, el Comité de Dirección de la Compañía contará con el apoyo de Comités de Riesgos, Actuarial y de Reservas, de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, de Seguridad y de Cumplimiento.

■ COMITÉ DE RIESGOS

Se encarga de supervisar la Función y el sistema de gestión de riesgos, y en particular del cumplimiento del Apetito de Riesgo, y está integrado por los miembros plenos del Comité de Dirección, el Responsable del Área Actuarial del Grupo (sin derecho a voto) y el Responsable de Gestión de Riesgos y Control Interno del Grupo (sin derecho a voto).

Tiene, entre otras, competencias para: **(I)** supervisar el desempeño, por los Comités de Riesgos de las Unidades de Negocio, de sus tareas de control del cumplimiento

en sus respectivos ámbitos de todas las Normas, Guías y Políticas de Gestión de Riesgos del Grupo; **(II)** revisar, al menos trimestralmente, la evolución de los indicadores de riesgos relevantes para Solución y el cumplimiento o incumplimiento de los límites de tolerancia al riesgo establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo para todas las categorías de riesgos relevantes, y adoptar las medidas necesarias para solucionar las posibles desviaciones; y **(III)** realizar el seguimiento continuo de las Políticas de Solvencia II, revisando y aprobando los cambios derivados de sus revisiones antes de someterlos a la aprobación del Consejo de Administración.

■ COMITÉ ACTUARIAL Y DE RESERVAS

Asesora y emite recomendaciones al Comité de Dirección sobre la Función y la Política Actuarial, y está integrado por los miembros plenos del Comité de Dirección, el Responsable de Gestión de Riesgos y Control Interno del Grupo y el Responsable del Área Actuarial del Grupo (sin derecho a voto). Tiene competencias para supervisar la Función y la Política Actuarial dentro del Grupo, así como para establecer las provisiones técnicas

dentro del marco de las Políticas y normas aprobadas por el Consejo de Administración.

■ COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

Se encarga de verificar el funcionamiento de la Función de Cumplimiento, velar por la correcta aplicación de los principios y directrices generales de actuación en materia de cumplimiento dentro del Grupo y dar soporte en esta materia al Responsable de Cumplimiento del Grupo, y está integrado por los miembros plenos del Comité de Dirección, el Director Corporativo de Personas, Sostenibilidad y Medios, el Director de Asuntos Corporativos y el Responsable de Cumplimiento del Grupo (sin derecho a voto).

Tiene competencias para: **(I)** recabar información sobre la gestión del riesgo de cumplimiento asignado en el marco de sus competencias y conocer cualquier incidente relevante en materia de cumplimiento que afecte o pueda afectar a la actividad del Grupo; **(II)** supervisar el funcionamiento del Canal de Denuncias de Carácter Ético y conocer de las denuncias que se interpongan a través del mismo para examinarlas, adoptar las resoluciones que procedan e impulsar la ejecución de las mismas; **(III)** recibir asesoramiento del Responsable de Cumplimiento del Grupo sobre el cumplimiento de la normativa que afecte al Grupo, las posibles repercusiones de modificaciones del entorno legal en las operaciones de Solución y la determinación y evaluación del riesgo de cumplimiento; y **(IV)** resolver las cuestiones que, por su complejidad, le sean elevadas para su interpretación por el Responsable de Cumplimiento del Grupo.

■ COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

Se encarga de verificar y velar por la correcta aplicación de los principios y directrices generales de actuación en materia de Responsabilidad Social y Sostenibilidad en el Grupo, y está integrado por los Directores Corporativos de Personas, Sostenibilidad y Medios, de Finanzas y Administración, de Riesgos, Información, Siniestros y



Recobros, de Legal y Cumplimiento, de Comunicación y de Seguridad, y por el Responsable del Área de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

■ **COMITÉ DE SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE**

Se encarga de verificar y velar por la correcta aplicación de los principios y directrices generales de actuación en materia de Seguridad Integral, Ciberseguridad y Continuidad de Negocio en el Grupo y Medioambiente, y está integrado por el CEO de Solunion, que lo preside, y los Directores Corporativos de Finanzas y Administración, de Legal y Cumplimiento, de Tecnología de la Información y de Seguridad (sin derecho a voto). En función de la materia a tratar, se podrá invitar al Director Corporativo de Personas, Sostenibilidad y Medios y a los Responsables de Seguridad de las Unidades de Negocio. Los Directores Corporativos de Seguridad (CSO) y de Coordinación de Entidades y Negocios de la Dirección de Seguridad Corporativa de MAPFRE serán invitados permanentes.

ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LAS UNIDADES DE NEGOCIO

■ **ÓRGANOS LOCALES DE ADMINISTRACIÓN**

Los Consejos de Administración, Directorios o Juntas Directivas Solunion en Latinoamérica son los órganos encargados de administrar y representar a las entidades de Solunion en Latinoamérica, sin perjuicio de las facultades de Directores Generales o Gerentes en su caso, y de supervisar la actividad de cada Unidad de Negocio según las normas y políticas de Solunion y las políticas y estrategias generales definidas por el Consejo de Administración de Solunion.

La composición de los órganos locales de administración de Solunion en Latinoamérica, sus atribuciones y la existencia en su caso de órganos delegados de los mismos se adaptará a la normativa de cada país.



Las entidades no aseguradoras dispondrán de administradores y serán supervisadas por los órganos locales de administración de Solunion en Latinoamérica.

■ **COMITÉS DE DIRECCIÓN LOCALES**

Los Comités de Dirección locales asisten a los CEO locales en la dirección efectiva ordinaria de las operaciones de las Unidades de Negocio y de los países en los que Solunion opera, en sus aspectos operativos, de acuerdo con las normas, políticas y estrategias generales definidas por el Consejo de Administración de Solunion y las instrucciones impartidas por los Consejos de Administración locales y Comité de Dirección de Solunion.

Están integrados por el Director General (*Country Manager*) local de cada Unidad de Negocio, que lo preside, y los Directores locales de Finanzas, Administración y Organización (CFAO), de Riesgos, Información, Sinistros y Recobros (RICC), y Comercial y de Marketing, que tienen la condición de miembros plenos, sin perjuicio de la posibilidad de designar invitados permanentes e invitar a cualquier persona para que informe sobre temas específicos de su ámbito.

El nombramiento de los integrantes de los Comités de Dirección locales, que deben cumplir los requisitos establecidos en la Política de Aptitud y Honorabilidad de Solunion, se efectuará por los Consejos de Administración locales, previa aprobación del Consejo de Administración de Solunion en el caso del CEO.

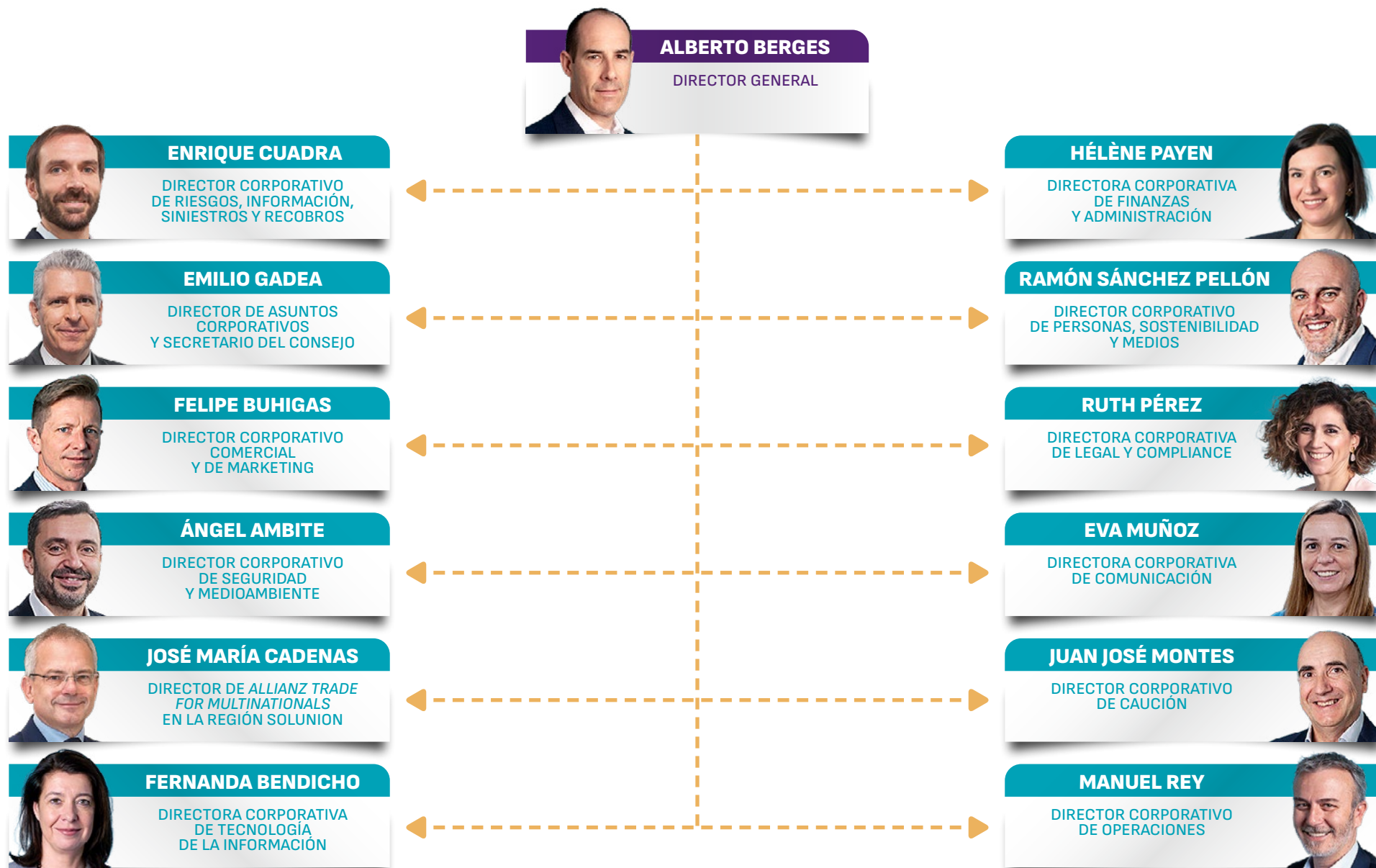
COMITÉS DE APOYO A LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN LOCALES

En el desempeño de sus atribuciones relativas al gobierno de la gestión de riesgos, los Comités de Dirección locales contarán con el apoyo de Comités locales de Riesgos, Actuarial y de Reservas y de Cumplimiento o, en su caso, de los Comités equivalentes o adicionales que establezcan las normativas locales.

■ **DIRECCIONES REGIONALES**

Los Directores Regionales supervisan y coordinan e impulsan el desarrollo del negocio en las Regiones Solunion, especialmente de las actividades *fronting* en países sin presencia directa de Solunion.

ESTRUCTURA DE DIRECCIÓN HOLDING DE SOLUNION



3.5 | MODELO DE NEGOCIO

NUESTRO PROPÓSITO

■ POR QUÉ ESTAMOS AQUÍ

QUEREMOS ACOMPAÑAR A NUESTROS CLIENTES PARA QUE ALCANCEN TODO LO QUE SE PROPONGAN.

Unimos la experiencia con la ilusión, el riesgo con las oportunidades. Combinamos el conocimiento de nuestro equipo en gestión y análisis y su capacidad de predicción con las fortalezas de nuestros clientes y mediadores, para impulsar su desarrollo comercial y ayudarles a crecer seguros.

Somos un aliado que de verdad entiende a dónde quieren llegar nuestros clientes, los acompañamos en el proceso de toma de decisiones, los protegemos y nos comprometemos a impulsarlos hasta lograr sus objetivos.

Exploramos en lo mejor de cada uno, Solunioners, mediadores y clientes, con rigurosidad y precisión, para llegar más lejos.

NUESTRO POSICIONAMIENTO

■ QUÉ OFRECEMOS

PARA SOLUNION EXPLORAR ES ENTUSIASMARSE POR INNOVAR, MEJORAR LO QUE YA EXISTE Y BUSCAR NUEVAS OPORTUNIDADES PARA CRECER.

Ofrecemos soluciones en seguros de Crédito, de Caucción y servicios de recobro para compañías de España y Latinoamérica. Ponemos al servicio de nuestros clientes una red internacional de vigilancia de riesgos, desde la que analizamos la estabilidad financiera de

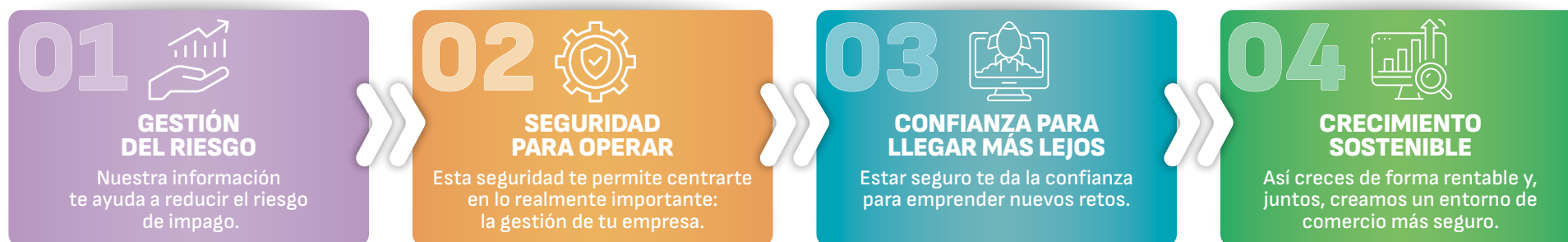
empresas, países y sectores de actividad, respondiendo a las necesidades de nuestros asegurados en todo el mundo. Contamos con la mayor red de distribución comercial en todos los países donde desarrollamos nuestras actividades.

Buscamos crecer de forma rentable, con un enfoque absolutamente centrado en el cliente, al que ofrecemos excelencia técnica y operativa, y productos y servicios innovadores y adaptados a sus necesidades.

Tenemos una visión de expansión, crecimiento y evolución permanente. Porque el mundo cambia y los riesgos evolucionan, en Solunion nos adaptamos constantemente. Nos diferenciamos de la competencia con un servicio de máxima calidad. Escuchamos y analizamos, para después crear aquello que demandan las empresas.



¿CÓMO LO HACEMOS?



NUESTRA FORMA DE CUIDAR A NUESTROS CLIENTES

Solunion contribuye al desarrollo rentable de las empresas a través de un servicio integral de prevención de riesgos, recobro de créditos impagados e indemnización por pérdidas sufridas.

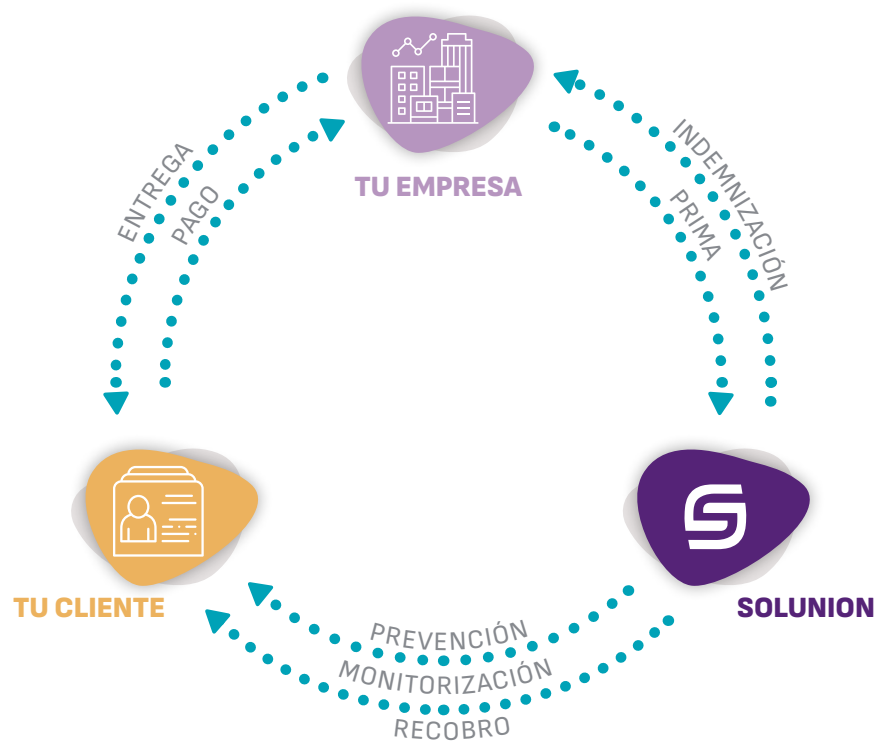
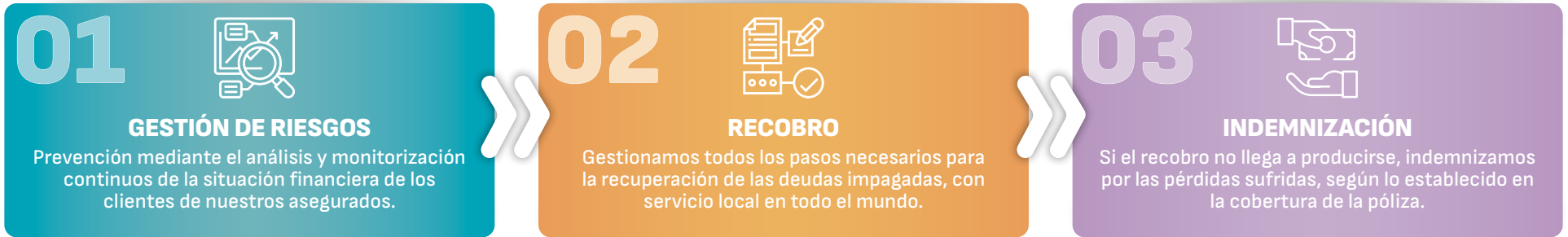
Nuestro objetivo es que cada cliente pueda ocuparse de gestionar su empresa, no del riesgo comercial.

Monitorizamos todos sus riesgos de manera constante y proactiva y proporcionamos acceso total a la información a través de nuestras herramientas tecnológicas.



SEGURO DE CRÉDITO. PROTECCIÓN FRENTE AL RIESGO COMERCIAL

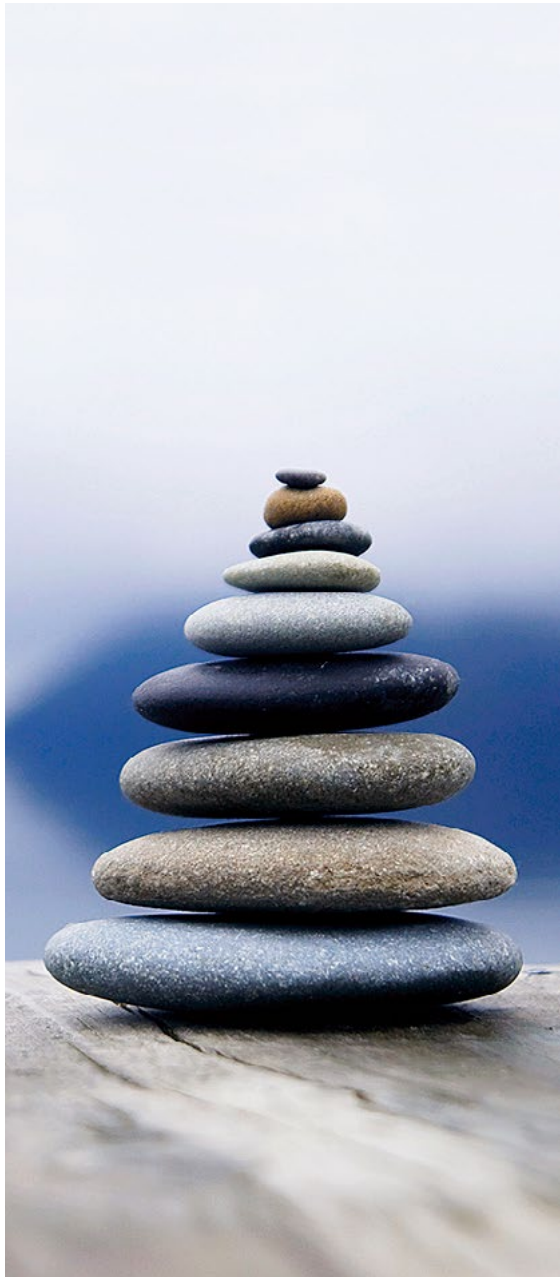
La correcta gestión del riesgo comercial es la base para que los negocios crezcan seguros.



EL SEGURO DE CRÉDITO **AYUDA A CERRAR NUEVOS CONTRATOS** COMERCIALES CON MÁS FACILIDAD.

CUBRE EL RIESGO DE IMPAGO Y REDUCE EL RIESGO FINANCIERO.

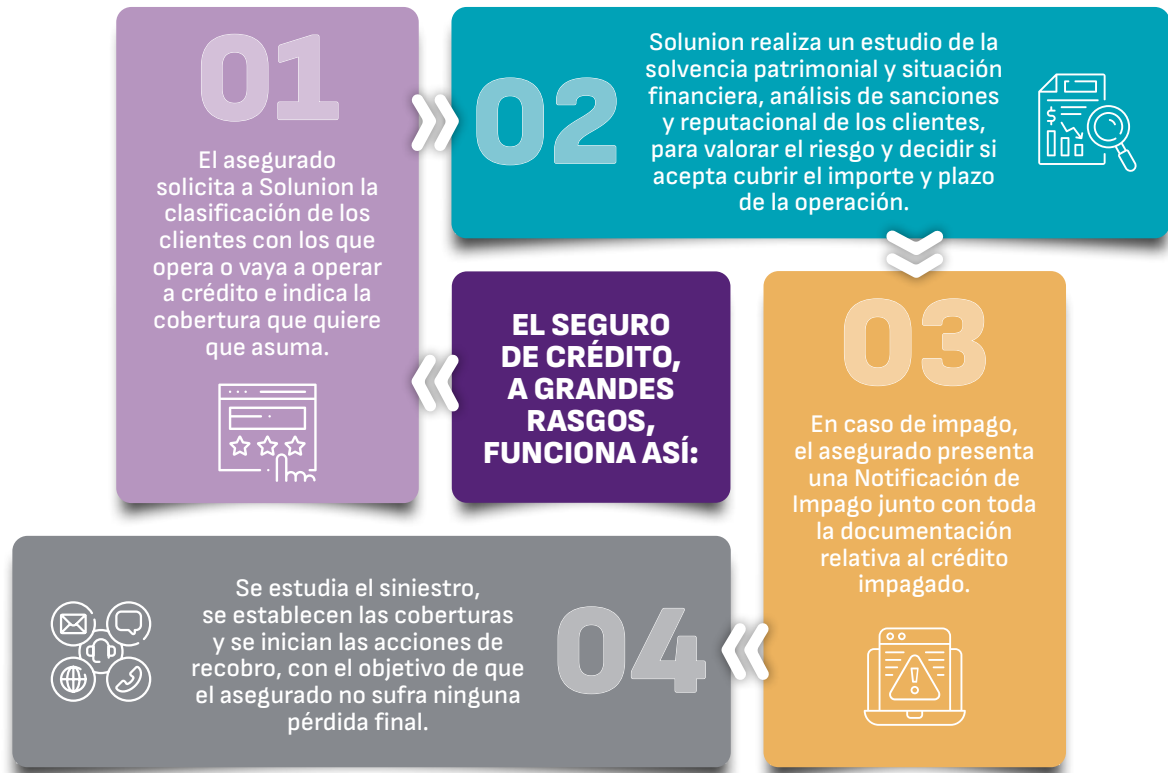
FACILITA LA NEGOCIACIÓN CON LOS BANCOS, DE CARA A LA FINANCIACIÓN.



El seguro de Crédito es una **herramienta de triple protección frente al riesgo de impago:**



Su importancia radica en que **permite a las empresas aminorar el riesgo crediticio**, es decir, la eventual pérdida de recursos por la incapacidad de pago de los clientes.



SEGURO DE CAUCIÓN

El seguro de Caucción **garantiza el cumplimiento de las obligaciones, legales o contractuales**, que la empresa contraiga con sus clientes (los asegurados).



EN SOLUCION OFRECEMOS



OTROS SERVICIOS

RECOBRO



Somos especialistas en la recuperación de deuda comercial. La clave del recobro efectivo es anticiparse en la gestión de la recuperación de las deudas desde las primeras etapas.

El retraso en los pagos es un hecho recurrente y casi inevitable en cualquier negocio. Un único impago puede tener graves consecuencias para tu empresa. La gestión de recobro suele ser complicada para las compañías, especialmente si tus clientes se ubican en el extranjero.

Tanto si eres nuestro cliente como si no, si tu empresa ha prestado unos servicios, pero no has recibido el correspondiente pago, puedes contar con nosotros.

Ofrecemos servicios de recobro en todo el mundo.

SOLUCIONES PERSONALIZADAS



■ Soluciones para pequeñas y medianas empresas

Productos pensados expresamente para **PYMES que quieren crecer con seguridad**, aportando autonomía para gestionar sus ventas y estar cubiertas frente a los impagos.

■ Soluciones globales

Productos que **se adaptan a todo tipo de empresas**, con independencia de su tamaño, de su sector de actividad o del mercado en el que operen. Ágil y sin apenas carga administrativa.

■ Soluciones especiales

Un producto para cada situación: proyectos a largo plazo, operaciones puntuales, empresas multinacionales o empresas que necesitan un extra de protección.

GRADECHECK



Permite a nuestros asegurados elegir a sus proveedores, socios o clientes, con la seguridad de estar bien informados.

Los acompañamos, ofreciendo la información que necesitan para tomar sus decisiones comerciales.

Es nuestro primer servicio 100% digital de calificación de empresas.

Tras meses de trabajo, la salida de eGrade al mercado supone un importante paso en nuestra estrategia de adaptación a las necesidades de las empresas y al contexto: caminamos hacia soluciones más digitales, apoyadas en la tecnología, que resuelven nuevos problemas surgidos de la evolución de la manera de comerciar de las empresas.

El proceso es muy sencillo: el cliente realiza la consulta y **recibe la información de forma inmediata.**

Ayuda a elegir a los proveedores, socios o clientes más fiables en términos de solvencia para generar estrategias comerciales más seguras, gracias al acceso a la calificación de más de 80 millones de compañías de todo el mundo.

La inmediatez y la sencillez son dos de los grandes beneficios de este servicio.

¿CÓMO FUNCIONA?



Accede

Registro gratuito y completamente online.



Busca

Una empresa sobre la que necesitas información.



Compra

Paga solo por las consultas que realices.



eGrade

Obtén al momento su clasificación de riesgo.

ALLIANZ TRADE FOR MULTINATIONALS



Las multinacionales son empresas con necesidades específicas. Para ellas contamos con los programas de *Allianz Trade for Multinationals*, que nos permiten ofrecer:

- **Programas hechos a medida de cada compañía**, con los mismos términos contractuales en todos los países.
- **Amplia cobertura**, para seguir creciendo en nuevos mercados.
- **Dirección centralizada** y servicio local.

NUESTRO CÓDIGO ÉTICO



En Solunion, queremos ir más lejos y acompañar a nuestros clientes para que alcancen todo lo que se propongan.

Con esta ambición, estamos convencidos de que nuestros profesionales son el pulso que nos permite impulsar nuestro éxito. Este éxito se traduce en actuaciones que también van más allá de los buenos resultados y que están sustentadas en una conducta ética que garantiza la integridad, honradez y honestidad en la prestación de nuestros servicios. Aspiramos a ser referentes en el sector, no solo por lo que hacemos, sino también por cómo lo hacemos.

El propósito de nuestro **Código Ético y de Conducta** es sentar las bases de nuestra conducta en todas nuestras relaciones, tanto dentro como fuera de nuestra empresa,



mediante un Principio ético, tres Valores y doce Compromisos con personalidad Solunion, con la garantía de su cumplimiento por todos nuestros profesionales.

MAGNANIMIDAD, el gran principio ético de Solunion, es la actitud que nos impulsa a emprender iniciativas con un verdadero espíritu de servicio: favorecer el bien de las personas y de toda la sociedad, a través de una conducta ética. Es la rectitud que nos mueve a querer ser mejores cada día.

Una virtud que es parte de nuestra manera de ser y que nos permite desarrollar nuestro negocio sabiendo que

colaboramos por hacer lo correcto llevando nuestros valores por bandera: siendo audaces por naturaleza, demostrando nuestra fortaleza en equipo y el compromiso real que nos caracteriza.

Nuestros valores son decisivos para construir nuestra estrategia. Nos dan consistencia, nos distinguen, nos hacen únicos y nos permiten responder siempre con eficacia. Partimos de una base muy fuerte, fundamentada en la experiencia y el conocimiento de los profesionales que integran Solunion. Esta fortaleza debe proyectarse hacia el exterior teniendo claro quiénes somos y qué podemos aportar.

Solunion
hace de los siguientes **valores** parte de su **estrategia**,
su **cultura** y sus **acciones** cotidianas.

AUDACES POR NATURALEZA SOLUNION MIRA SIEMPRE HACIA DELANTE

Queremos llegar a lugares donde nadie ha estado antes. Aventurarnos con nuevos proyectos para hacer crecer a nuestros socios y clientes.

Combinamos la cercanía y la de nuestro equipo con nuestro entendimiento y adaptabilidad total a cada cliente, para explorar nuevas soluciones, inteligentes e innovadoras, que nos permitan transformar los estándares del sector.

Asumimos desafíos contigo. Sin miedo a equivocarnos.



FORTALEZA EN EQUIPO SOMOS TU EMPUJE, TU COMPAÑÍA

En Solunion somos defensores de la colaboración, del compañerismo y del respeto mutuo. Estamos convencidos de que somos parte del mismo equipo. Por eso incentivamos el interés común.

Tenemos las puertas abiertas para escuchar, atender y solucionar las inquietudes de nuestros clientes, de nuestros mediadores y de nuestros equipos.

Porque entendemos que se puede crecer solo, pero, sin duda, crecer juntos nos llevará más lejos.

COMPROMISO REAL

NUESTRO COMPROMISO ES MUCHO MÁS QUE UNA PROMESA

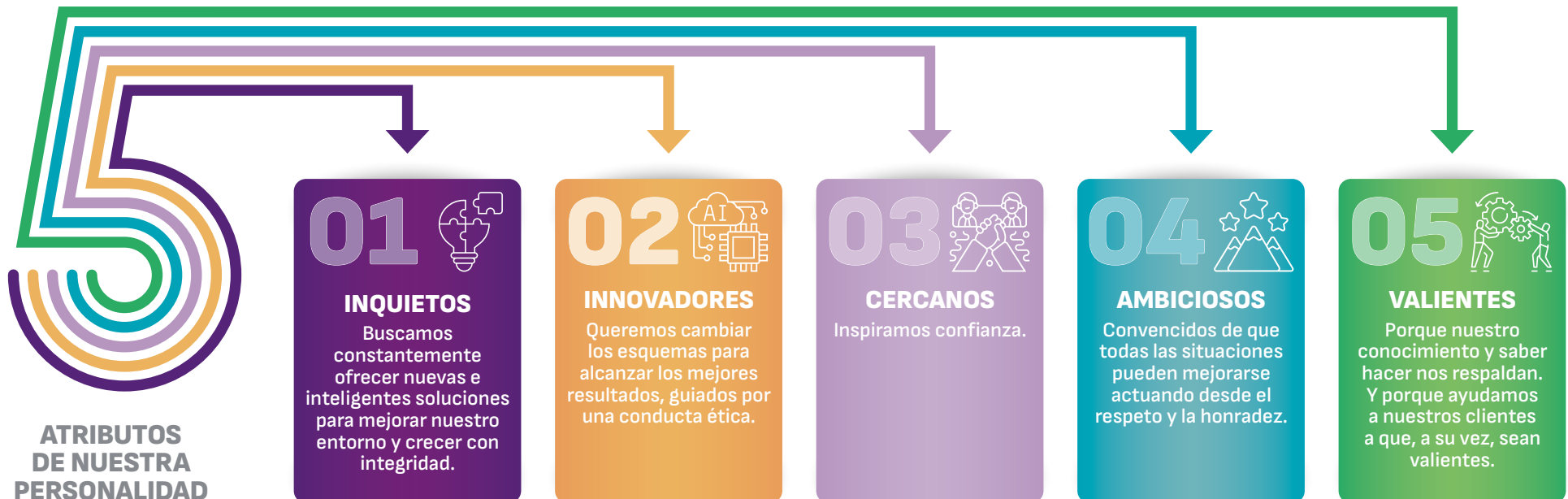
Entendemos que comprometerse es una actitud, una forma de ser que habla de quién somos. Por eso nos involucramos en cada proyecto y con cada cliente, y nos esforzamos por superar sus expectativas y las nuestras.

Nuestro servicio ágil, personalizado y con elevados estándares de calidad, impulsado por nuestra trayectoria, nos permite ofrecer las mejores y más inteligentes soluciones para nuestros clientes.

Cumplir nuestras promesas es parte de quienes somos.

PERSONALIDAD DE SOLUCION

Junto con nuestro principio y nuestros valores, nuestra personalidad es lo que nos diferencia. Es la manera en la que atendemos a nuestros clientes; afrontamos el futuro del negocio y colaboramos con nuestros compañeros y proveedores. Es la responsabilidad con la que actuamos, en gratitud con la sociedad y con el entorno. Es, en definitiva, el reflejo de cómo somos las personas que formamos parte de Solucion.



Solunion ha establecido, a través de 12 Compromisos –de obligado cumplimiento por los administradores y los profesionales de las sociedades del grupo, con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o dependencia funcional y de la sociedad

del Grupo a la que presten sus servicios– el conjunto de normas, procedimientos y buenas prácticas que tienen como objetivo identificar y clasificar los riesgos operativos y legales en los que todos podemos vernos implicados, a nivel personal o empresarial,

por conductas poco éticas y contrarias a la normativa. Dichos Compromisos se traducen en políticas que establecen igualmente los mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción oportunos frente a los riesgos indicados.

COMPROMISOS DE SOLUION





POLÍTICAS Y COMPROMISOS



Solunion se ha dotado de un conjunto de políticas corporativas que desarrollan los principios reflejados en el Sistema de gobierno corporativo y contienen las pautas que rigen la actuación de la Sociedad y las sociedades de su Grupo, y la de sus administradores, directivos y demás personas trabajadoras, en el marco del Propósito y valores de Solunion.

Las sociedades del Grupo asumen un conjunto de principios y valores que expresan su compromiso en materia de gobierno corporativo, ética empresarial y desarrollo sostenible. Su conocimiento, difusión e implementación sirven de guía para la actuación del Consejo de Administración y sus comisiones y de los demás órganos de la Sociedad en sus relaciones con los diferentes Grupos de Interés de la Compañía.

Igualmente, Solunion adquiere determinados compromisos públicos que guían sus actuaciones:

- Mediante la suscripción de iniciativas de diferente naturaleza relacionadas con la dimensión ambiental y social de su actividad.
- A través de su pertenencia a determinadas organizaciones empresariales o sociales, identificándose con sus objetivos y sus fines.

Estas políticas y compromisos sirven de guía a la Compañía y a su equipo humano para gestionar sus actividades y, de forma más específica, los temas materiales tratados en este documento.

Asimismo, estos compromisos se reflejan tanto en el **Código Ético y de Conducta para Mediadores** (agentes comerciales o intermediarios) como en el **Código Ético y de Conducta para Grupos de Interés**, que son de aplicación a todos los clientes, proveedores y terceros que mantienen relaciones empresariales con Solunion en cualquier parte del mundo. Queremos que nuestros clientes, proveedores y todos aquellos terceros con los que mantenemos relaciones empresariales, contribuyan, junto a nosotros, a generar un entorno de trabajo basado en la ética.

El órgano encargado de velar por la aplicación de los Códigos Éticos es el Comité de Cumplimiento, órgano colegiado de carácter interno y permanente, que apoya al Comité de Dirección y reporta directamente al Consejo de Administración. El Comité de

Cumplimiento tiene entre sus principales funciones velar por la aplicación del Código Ético de Solunion y la difusión de una cultura preventiva basada en el principio de «tolerancia cero» frente a la comisión de actos ilícitos y fraudes.

Adicionalmente, en cada país se ha designado un Responsable de Cumplimiento que se configura como un área interna independiente, con competencias en el ámbito del cumplimiento normativo, así como de la prevención y corrección de conductas ilegales o fraudulentas.

Para información más detallada sobre el sistema de cumplimiento del grupo puede consultarse el apartado **4. 1. Compromiso con la gobernanza responsable y sostenible**.

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

GRI 414-1, 414-2



Solunion dispone de una **Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad** que sienta los principios generales y vertebrada las bases que deben regir la estrategia de desarrollo sostenible del grupo.

El objetivo es garantizar que todas sus actividades corporativas y negocios se llevan a cabo promoviendo la creación de valor de forma sostenible para la sociedad, ciudadanos, clientes, accionistas y comunidades en las que el grupo está presente, retribuyendo de forma equitativa a todos los colectivos que contribuyen al éxito de su proyecto empresarial y cumpliendo con los compromisos públicos asumidos en este ámbito por la empresa.

En Solunion desarrollamos nuestra actividad como compañía socialmente responsable, construyendo relaciones con nuestros Grupos de Interés basadas en la calidad y la confianza, transparentes, estables y equitativas en los ámbitos ambiental, social, laboral y de gobernanza, y siempre en colaboración con nuestro entorno.

Esta estrategia de desarrollo sostenible se basa en una visión a largo plazo que procure un futuro mejor sin comprometer los resultados presentes, cumpliendo con los compromisos públicos asumidos en este ámbito y rechazando actuaciones que los contravengan u obstaculicen.

La implementación real y efectiva de esta estrategia está llamada a formar parte, junto con el Sistema de

gobierno corporativo que la ampara, del alma virtual de Solunion, uno de los elementos clave que lo diferencian de sus competidores y determinante para su consolidación como la compañía preferida por sus Grupos de Interés.

La política recoge nuestro modelo de creación sostenible, alineado con nuestra visión, misión y valores, y se desarrolla a través de cuatro compromisos de actuación que son transversales a todo el modelo de negocio:



Y recoge también los principios de actuación en relación con nuestros principales Grupos de Interés:



La Política está disponible para los Solunioners y colaboradores en la Intranet de Solunion y para los demás Grupos de Interés a través de la web corporativa.

Los principios de actuación incluidos en esta política quedan recogidos a lo largo de este Informe.

■ COMPROMISO CON LA GOBERNANZA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

Somos una empresa privada y proporcionamos soluciones adecuadas y adaptadas a las necesidades de nuestros clientes, para contribuir a su crecimiento sostenido y sostenible. Desarrollamos nuestra actividad operativa bajo criterios éticos y de buen gobierno. Nos



regimos por una política de cumplimiento eficaz, ofreciendo una comunicación fluida y bidireccional sobre nuestra actividad operativa en relación con nuestros Grupos de Interés.

■ COMPROMISO AMBIENTAL

En Solunion aspiramos a ser la compañía de seguros de Crédito y de Caución preferida en cuidado del medioambiente. Tenemos como objetivo la prevención y la reducción del impacto derivado de nuestras actividades en el medioambiente. Fomentamos entre nuestros Solunioners una cultura de concienciación para que disminuyamos el impacto ambiental de nuestras actividades, contribuyendo a un desarrollo sostenible.

■ COMPROMISO SOCIAL

Contribuimos al desarrollo socioeconómico sostenible de los países donde operamos, mediante la realización de actividades relacionadas con nuestra experiencia profesional y del voluntariado de las personas que conforman la organización.

■ COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN

Reconocemos a los Solunioners como el valor más importante. Por ello marcamos como uno de nuestros pilares estratégicos el desarrollo humano y profesional

del equipo, fomentando la igualdad, la lucha contra la discriminación y la diversidad de género. Impulsamos medidas de conciliación personal y laboral, según la legislación vigente en los países en los que estamos presentes.

Solunion promueve el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible, construyendo, desde sus valores, relaciones estables y equitativas con sus Grupos de Interés para alcanzar sus objetivos empresariales. Así mismo, es consciente de su responsabilidad con la sociedad y con el entorno en que opera.

PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 102-15

Nuestro compromiso en favor del desarrollo responsable y sostenible es el «compromiso con nuestros Grupos de Interés de participar activamente en el avance económico y social de los países en los que operamos», según se recoge tanto en la Política de Responsabilidad y Sostenibilidad como en nuestro Código Ético y de Conducta y en sus versiones para Mediadores o para Grupos de Interés.

Esta estrategia de desarrollo sostenible está alineada con la implementación por Solucion de un proyecto empresarial orientado a la creación de valor de forma sostenible para todos sus Grupos de Interés, prestando un servicio de calidad, permaneciendo atenta a las oportunidades que ofrece la economía del conocimiento y comprometida con los Principios del Pacto Mundial.

Solucion gestiona de forma responsable los principales riesgos relacionados con los impactos donde el grupo desarrolla sus principales actividades, junto a los posibles riesgos derivados del entorno, maximizando así los impactos positivos y minimizando los negativos, atendiendo a las expectativas de los Grupos de Interés.

Para ello, Solucion dispone de un Sistema integral de control y gestión de riesgos que identifica, analiza y mide las amenazas relevantes siguiendo procedimientos comunes de todo el grupo, que incluyen una evaluación continua, así como la aplicación de las mejores

prácticas y recomendaciones, tal como se detalla en el siguiente apartado «Riesgos y oportunidades a largo plazo. Sistema integral de riesgos».

RIESGOS Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO. SISTEMA INTEGRAL DE RIESGOS



El Sistema de Gestión de Riesgos se define como el conjunto de estrategias, procesos y procedimientos de información necesarios para identificar, medir, vigilar, gestionar y notificar de forma continua los riesgos a los que la Compañía esté o pueda estar expuesta, y sus interdependencias.



La Política de Gestión de Riesgos es la que desarrolla la estructuración y funcionamiento del Sistema de Gestión de Riesgos. Dicha Política se aplica a las entidades integrantes del Grupo, dentro de los límites previstos en la normativa aplicable a las actividades reguladas en los países en los que opera, y tiene como objetivo preservar la solvencia del Grupo y facilitar el desarrollo de su negocio mediante:



La **definición de la estrategia** frente a los riesgos que asuma.

La **inclusión del análisis de riesgos** dentro de los procesos de toma de decisiones.



El **establecimiento de unas pautas generales**, unos principios básicos y un marco general de gestión de riesgos que faciliten su aplicación coherente en el Grupo.

La **difusión de la Política de Gestión de Riesgos entre los directivos y empleados** para alcanzar una cultura de gestión de riesgos que garantice su efectividad.



Los factores de riesgo a los que está sometido Solunion, que se detallan en la **Política de Gestión de Riesgos**, son los siguientes:

- 01 RIESGO DE INVERSIÓN Y DE LIQUIDEZ
- RIESGO DE SUSCRIPCIÓN 02
- 03 RIESGO DE CONSTITUCIÓN DE PROVISIONES TÉCNICAS
- RIESGO DE REASEGURO 04
- 05 RIESGO OPERACIONAL
- RIESGO DE CONTINUIDAD DE NEGOCIO 06
- 07 RIESGO DE CUMPLIMIENTO
- RIESGO ESTRATÉGICO 08
- 09 RIESGO REPUTACIONAL
- RIESGO DE CIBERSEGURIDAD 10
- 11 RIESGO DE SEGURIDAD
- RIESGO DE SOSTENIBILIDAD 12

INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG COMO RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN SOLUNION

Un adecuado seguimiento de los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) permite obtener información adicional sobre los movimientos y transformaciones sociales, las expectativas de los Grupos de Interés y también del mercado que afectan a la organización. Este conocimiento ayuda en la identificación y evaluación de riesgos potenciales (ASG) y de oportunidades de negocio.

En Solunion la integración de estos riesgos ASG, junto con los riesgos tradicionales de la actividad aseguradora se realiza de forma natural en los procesos de gestión y control que tenemos establecidos, brindando soluciones a largo plazo. La gestión de riesgos y oportunidades ASG ayuda en la toma de decisiones en áreas como suscripción, inversión, innovación en productos y servicios, y prestación de servicios, y son claves para generar confianza en los Grupos de Interés.

Utilizamos diferentes sistemas de análisis y evaluación de riesgos que son complementarios y permiten integrar los riesgos ASG:

01

Evaluación Interna de Riesgos y Solvencia (ORSA), integrada en el Sistema de Gestión de Riesgos, que cuenta con mecanismos para identificar, medir, vigilar, gestionar y notificar los riesgos a corto y largo plazo del Grupo durante el periodo contemplado en el plan estratégico, así como para medir la suficiencia de recursos de capital conforme al entendimiento de sus necesidades reales de solvencia. Anualmente, la Dirección Corporativa de Gestión de Riesgos coordina la elaboración del informe ORSA, que se somete a la aprobación del Consejo de Administración.

02

Análisis de materialidad que analiza los aspectos ASG desde su relevancia para los Grupos de Interés que participan (accionistas, empleados, proveedores, clientes, sociedad, organismos reguladores y mediadores) y el impacto que estos tienen para Solunion. Este análisis permite identificar los riesgos potenciales para y establecer las medidas de prevención y mitigación correspondientes (ver Capítulo 5. Sobre este Informe).






INTEGRACIÓN DEL RIESGO DE CAMBIO CLIMÁTICO

Solucion cuenta con procesos de control interno y un sistema efectivo de gestión de riesgos que cumple con las regulaciones locales y promueve actuaciones para el gobierno de los riesgos, la identificación y evaluación de riesgos, incluidos los emergentes y de sostenibilidad, así como la formación y la divulgación de la cultura de riesgos en la organización.

La Dirección Corporativa de Riesgos, con el objetivo de identificar los riesgos materiales que pueden impactar a las diferentes entidades, realiza anualmente el mapa de riesgos para el Grupo, basándose en las respuestas a unos cuestionarios de evaluación. En estos cuestionarios

se recoge una perspectiva sobre la probabilidad de ocurrencia y el impacto de los riesgos de acuerdo con la clasificación de categorías de riesgos generales, entre los que se considera el riesgo de cambio climático.

Actualmente se ha puesto en marcha un grupo de trabajo con el objetivo de implementar un procedimiento de identificación y priorización de riesgos vinculados al cambio climático. Este proceso permitirá identificar las combinaciones de riesgo más materiales en el Grupo. En una fase posterior, se analizarán diferentes metodologías que permitan calcular el impacto de escenarios de riesgo de cambio climático para riesgos físicos y de transición para las combinaciones más relevantes. Estos escenarios y su impacto serán considerados en el informe ORSA. 

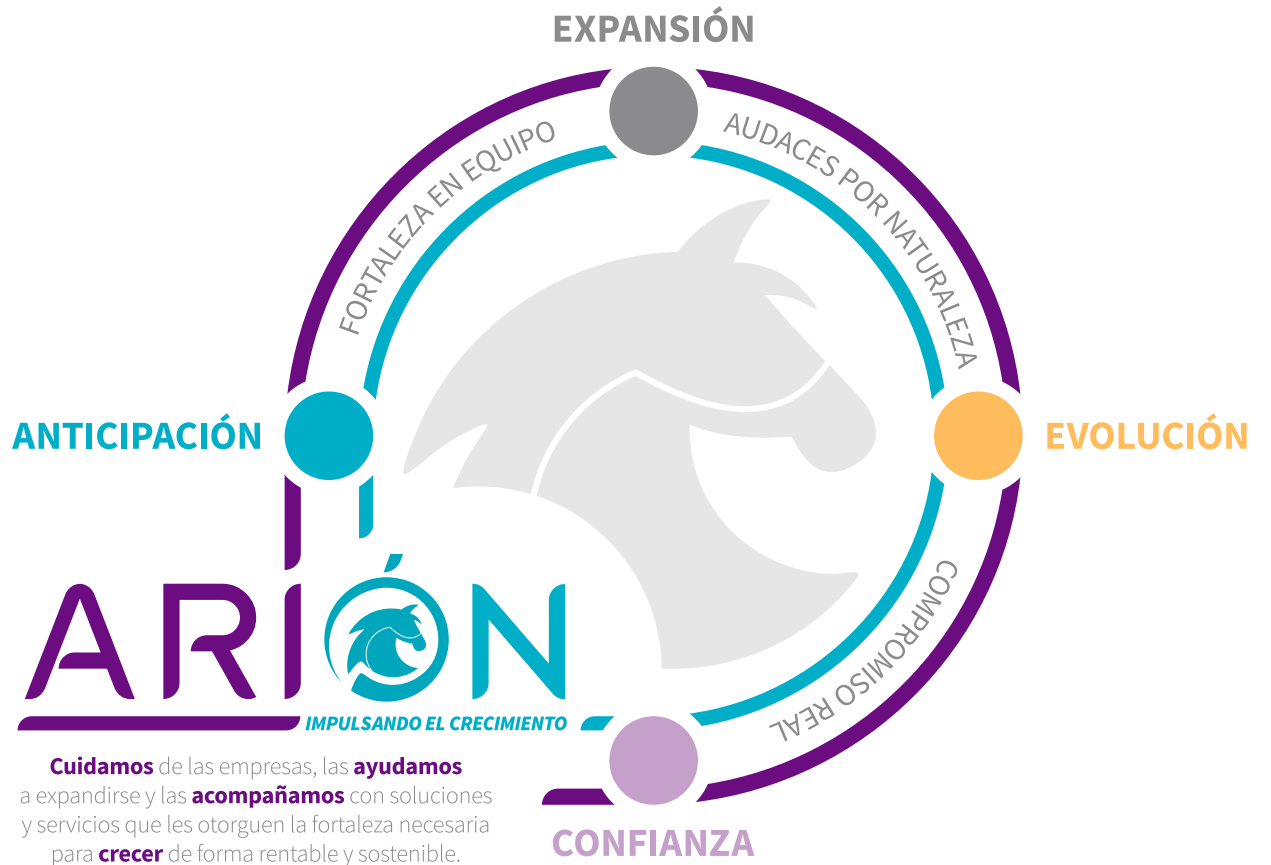
“ Solucion gestiona de forma responsable los principales riesgos relacionados con los impactos donde el grupo desarrolla sus principales actividades.

3.6 | NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO: ARIÓN

S

olunion cuenta con un modelo de planificación y gestión de la estrategia estructurado, alineado y participativo, que permite la actualización constante del plan estratégico tanto a nivel corporativo como en cada una de las regiones, países y Unidades de Negocio.

En Solunion trabajamos enfocados en la anticipación. La inteligencia de negocio, la digitalización y la automatización de procesos para ofrecer un servicio cada vez mejor a nuestros clientes y aportar más agilidad y eficiencia a lo largo de la cadena de valor, son alguno de los puntos clave de nuestra transformación.



Propósito

Acompañar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos e impulsarles a crecer, proporcionándoles soluciones de gestión de riesgos adaptadas a sus necesidades.



Todo ello en un entorno de trabajo basado en el compromiso y la colaboración, en la participación y la comunicación entre todas las personas que forman Solunion, en un entorno que promueve la diversidad y la igualdad, el desarrollo y el impulso del talento.

Arión es nuestro **Plan Estratégico**, realmente ambicioso y prometedor, que guía nuestro crecimiento de **2022 a 2024**.


Nuestro plan estratégico Arión tiene un lema que deja claro su objetivo: «Impulsando el crecimiento». Con esta estrategia para el periodo 2022-2024 queremos seguir posicionándonos como uno de los principales actores en el mercado de seguros de Crédito y de Caución de

España y Latinoamérica, y asegurar nuestro crecimiento rentable y sostenible, tanto de forma orgánica como inorgánica, a través de nuevas vías de desarrollo.

Arión mantiene el propósito definido en Atenea, el Plan Estratégico 2020-2021 de Solunion, de «acompañar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos e impulsarlos a crecer, proporcionándoles soluciones de gestión de riesgos adaptadas a sus necesidades».

Las líneas de trabajo para promover este crecimiento son cuatro **-Anticipación, Expansión, Evolución y Confianza-** e incluyen iniciativas y planes de acción con los que queremos ser impulsores del crecimiento para las empresas, dinamizando la actividad

comercial y generando valor económico y social para construir un futuro empresarial sostenible en España y Latinoamérica.

«A lo largo de los últimos dos años, nos hemos transformado y hemos hecho de Solunion una compañía diferente, cada vez más orientada al cliente y enfocada a impulsar la calidad de servicio y el resultado. Con Arión, queremos capitalizar esta base que hemos creado, dar un paso más en la generación de valor para nuestros accionistas, nuestros clientes, nuestros intermediarios y nuestras personas, nuestros Solunioners. Ellos son quienes nos dan la capacidad de crecimiento, lo impulsan y lo hacen posible», explica Alberto Berges, CEO de Solunion. 

3.7 | PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD 2022-2025

GRI 412-2

D


urante 2022, una vez cumplidos exitosamente los objetivos del Plan de Sostenibilidad 2019-2021, hemos trabajado en la definición del nuevo Plan Director de Sostenibilidad de Solunion.

El nuevo Plan de Sostenibilidad 2022-2025, que define los compromisos de Solunion para el periodo, ha contado para su planificación con la involucración de la alta dirección y distintos profesionales de las Unidades de Negocio del Grupo y se ha elaborado teniendo en cuenta la estrategia del Grupo, los planes de nuestros accionistas, un diagnóstico externo, las tendencias en sostenibilidad, la nueva regulación ambiental, social y de gobierno y un nuevo análisis de materialidad que refleja las expectativas de los distintos Grupos de Interés.



Este Plan, marca la hoja de ruta de la sostenibilidad transversalmente en el Grupo, conectando nuestra misión, visión, valores y compromisos con el negocio, para potenciar nuestras oportunidades de crecimiento y preparar a la Compañía para dar respuesta a las nuevas necesidades de la sociedad.

El Plan Director de Sostenibilidad se estructura en cinco grandes áreas de actuación: Ambiental, Social, Gobernanza, Personas y Negocio. En conjunto, son 21 líneas de trabajo estratégicas concretas para las cuales hemos definido iniciativas y objetivos a lograr, estableciendo indicadores que nos permitan medir su impacto y evolución.

Los compromisos del plan son claros: seguir generando impacto positivo y valor compartido, prevenir los impactos negativos, trabajar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, luchar contra el cambio climático y responder a las demandas de la sociedad. 



PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PLAN 2022-2025



3.8 | CONTRIBUCIÓN DE SOLUNION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS

GRI 412-2

E

En septiembre de 2015, los Estados Miembros de Naciones Unidas adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos objetivos están diseñados para, entre otros fines, poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

El éxito de la Agenda 2030 será consecuencia de los esfuerzos de colaboración de toda la sociedad. Las empresas han sido incluidas por primera vez en este proceso, en su papel de promotoras de la innovación y motores del desarrollo económico y el empleo. Un liderazgo empresarial fuerte y visionario es esencial para la consecución de la transformación necesaria que requieren los ODS.





Solunion ha incorporado a su estrategia empresarial y a su sistema de gobernanza y sostenibilidad los ODS aprobados por la ONU en 2015. El éxito de la Agenda 2030 será consecuencia de los esfuerzos de colaboración de toda la sociedad, es un reto compartido que puede ayudar a generar un nuevo contrato social. Un liderazgo empresarial fuerte y visionario es esencial para la consecución de la transformación radical y necesaria que requieren los ODS.

Solunion es consciente de que los ODS ofrecen una nueva visión que nos permite traducir las necesidades y ambiciones globales en proyectos encaminados a las soluciones globales. Proponen un nuevo modelo viable para el crecimiento a largo plazo y contribuirán a que las empresas desarrollen estrategias más sólidas. La integración de los ODS en los planes empresariales fortalece la

identificación y gestión de riesgos y oportunidades materiales y costes, la creación y acceso a nuevos mercados y la innovación en los modelos de negocio, haciéndolos más eficientes y alineando así la estrategia y expectativas de la empresa con sus empleados, clientes, proveedores, inversores y las comunidades en las que opera.

Por eso, en Solunion nos comprometemos a trabajar en la incorporación de los ODS en nuestro día a día. Somos conscientes de la necesidad de alcanzarlos y de alinear sus fines dentro de nuestro trabajo diario.

En Solunion, centramos nuestros esfuerzos en los ODS en los que nuestra contribución es más relevante de acuerdo con el análisis de materialidad realizado, que son: Trabajo Decente y Crecimiento Económico (objetivo 8), Igualdad de Género (objetivo 5), Salud y Bienestar

(objetivo 3), Igualdad de Oportunidades (objetivo 10), Educación de Calidad, (objetivo 4) Producción y Consumo Responsables (objetivo 12), Paz, la Justicia y las Instituciones Sólidas (objetivo 16) y Alianzas para lograr los objetivos (objetivo 17).

REFERENCIAS A ODS EN EL INFORME

Este Informe constituye un compendio del desempeño anual de la Compañía en materia de desarrollo sostenible, de su estrategia al respecto y de las principales actuaciones y proyectos acometidos.

Para facilitar el análisis desde el punto de vista de la contribución a la Agenda 2030, es importante



establecer la relación entre las actividades que Solunion describe a lo largo del Informe y los diferentes ODS que se ven impulsados por la realización de estas. Para ello, en cada apartado se identifican los ODS a los que contribuye la Compañía, tomando como referencia la asociación realizada por la herramienta *SDG Compass*, la Guía para la acción empresarial en los ODS, así como por el documento publicado por GRI y UN Global Compact «*GRI-UNGC Business Reporting on SDGs. An Analysis of Goals and Targets*», pero incluyendo únicamente aquellos ODS sobre los cuales la Compañía considera que hace una contribución relevante.

En el punto **«5.6 Índice de contenidos en relación con los Principios del Pacto Mundial y los Objetivos»**

de Desarrollo Sostenible» se puede encontrar información más detallada sobre la contribución de Solunion a los ODS y metas asociadas, así como los contenidos de GRI relacionados y la información de desempeño correspondiente.

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE ODS

Solunion ha querido difundir y sensibilizar sobre la importancia de la consecución de los ODS y la capacidad que, como empresa y como individuos, tienen las actuaciones de cada uno. Entre todas las actividades desarrolladas destacan:



Comunicación y promoción de la campaña denominada «ODS-17 objetivos para cambiar el mundo», donde se definen cada uno de estos Objetivos, la posición de Solunion y las actividades que cada persona puede realizar en su vida diaria para lograrlos, y se solicita la participación de todos para mejorar nuestro desempeño y alcanzar nuevas metas.



Se han generado diferentes campañas de responsabilidad social, definiendo su vinculación a los ODS.



Todas las campañas de voluntariado y las contribuciones sociales realizadas por el Grupo se han relacionado con los ODS que persiguen mejorar.



Puesta a disposición de todos los Solunioners de cursos de formación sobre los Principios de Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, Integración de los Derechos Humanos, Economía Circular, Igualdad de Género y Cambio Climático, elaborados por Pacto Mundial en nuestra Plataforma de formación online, Soltrain. Estos cursos también se han puesto a disposición de nuestros mediadores a través de Team Solunion.

PRINCIPALES ACCIONES Y LOGROS DE **SOLUNION** EN RELACIÓN A LOS **DS**

1 FIN DE LA POBREZA



Garantizamos **salarios y condiciones de trabajo adecuadas y procesos de contratación y promoción sin discriminación**, dando a los grupos vulnerables la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria y teniendo acceso a una vida digna.

Proporcionamos **formación continua** a los Solunioners y a nuestros Grupos de Interés sobre Derechos Humanos.

Tenemos **políticas de igualdad y diversidad**, dando la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria.

Evaluamos a los proveedores para garantizar condiciones laborales adecuadas.

Pagamos precios justos a todos los proveedores.

Organizamos acciones de **voluntariado y programas de acción social** para ayudar a grupos en riesgos de pobreza.

Impulsamos la economía local donde la empresa tenga operaciones, apoyando a pequeñas empresas locales y formando y contratando a personas en situación de vulnerabilidad.

Abrimos negocios y actividades en países en desarrollo bajo **criterios de negocios inclusivos y la sostenibilidad**, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente.

Llevamos a cabo **inversiones en países en desarrollo**, expandiendo el negocio bajo criterios de sostenibilidad.

Disminuimos el impacto medioambiental que tienen nuestras actividades y operaciones, para evitar crisis ambientales y económicas que repercutan en la población.

2 HAMBRE CERO



Proporcionamos a los Solucioners **condiciones dignas de trabajo**.

Tenemos a nuestra disposición un **nutricionista y programas de alimentación** que incluyen alimentos sanos y nutritivos.

Trabajamos en **disminuir el impacto medioambiental** que tienen nuestras operaciones para evitar crisis ambientales que repercutan en la correcta nutrición de la población y nos apoyamos en los recursos de la empresa para ayudar en crisis y catástrofes naturales.

Desarrollamos **campañas de sensibilización** para concienciar de los problemas derivados del hambre y la importancia del consumo responsable.

Llevamos a cabo **donaciones a bancos de alimentos y comedores sociales**.

Colaboramos como voluntarios en proyectos que favorecen la reducción del hambre en los países donde operamos.



3 SALUD Y BIENESTAR



Contamos con **sistemas de gestión de salud, higiene y seguridad laboral** en todas las instalaciones de la empresa, para cumplir con la legislación y para disminuir los accidentes y enfermedades laborales.

Tomamos **precauciones** especiales de salud y seguridad laboral para **grupos vulnerables**.

Proporcionamos acceso en condiciones beneficiosas a un **seguro privado de salud** a nuestros colaboradores y sus familias, contribuyendo a hacer más eficientes los sistemas públicos.

Trabajamos en **reducir el impacto ambiental** de nuestras operaciones para evitar contaminar el aire, el agua y el suelo.

Hemos desarrollado nuestro **modelo propio de Salud y Bienestar** basado en 5 ejes: Bienestar Físico, Bienestar Mental y Emocional, Bienestar Financiero, Bienestar Medioambiental y Bienestar Social.

Desarrollamos la **promoción de la salud a través de la concienciación en materia de salud, deporte y hábitos saludables**:

- Hemos realizado y seguimos planeando diversas **campañas globales** con contenidos comunes, sensibilizaciones y talleres presenciales y online sobre: alimentación saludable, pausa activa, gimnasia en la oficina, pautas de actuación en caso de atragantamiento, tabaquismo, campaña de información y prevención del ictus, etc.
- Disponemos de la **Plataforma Empresa Saludable**, cuyo objetivo prioritario es mejorar nuestra salud y calidad de vida ofreciendo información, recursos y material adecuado para transmitir hábitos de autocuidado.
- Tenemos acceso a la Plataforma Trientrenos, a sus expertos y a sus formaciones y charlas semanales sobre deporte y nutrición para promover un seguimiento personalizado de la actividad física.
- Somos parte de la **Red Española de Empresas Saludables**.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



Ofrecemos oportunidades e incentivos de **formación y de aprendizaje continuo** a nuestros Solunioners y colaboradores.

Hemos desarrollado la **cultura empresarial de Solunion bajo el prisma de la sostenibilidad**, incluyendo en nuestras políticas internas compromisos con los Derechos Humanos, el medioambiente, la transparencia o la igualdad de género y hemos elaborado un programa formativo en torno a estas cuestiones.

Alentamos y **proporcionamos tiempo a los Solunioners para que realicen actividades de voluntariado** con colectivos en riesgo de vulnerabilidad para formarlos y mejorar su grado de empleabilidad.

Formamos y sensibilizamos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030.

Contratamos a **estudiantes en prácticas** y fomentamos acuerdos de colaboración con universidades y escuelas de negocio, para formar y reforzar los conocimientos técnicos de los jóvenes.

Contratamos y formamos a jóvenes o personas en situación de vulnerabilidad en los países donde operamos.

Llevamos a cabo **campañas sobre la Agenda 2030** y sus metas concretas.

Apoyamos y realizamos *workshops* y eventos donde se difunden **buenas prácticas**, tecnología e innovaciones en materia de sostenibilidad.

Llevamos a cabo **donaciones a fundaciones y organizaciones, cuyo objeto se basa en la educación**, especialmente en relación con grupos desfavorecidos.

Participamos de **proyectos de cooperación al desarrollo con el foco en educación.**



5 IGUALDAD DE GÉNERO



Fomentamos desde la cultura empresarial la igualdad y la integración a través de la **Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades** y nuestro **Plan de Igualdad**.

La estructura retributiva de todas las categorías profesionales y de responsabilidad de Solunion está diseñada bajo el **criterio de neutralidad de género**.

Facilitamos la **conciliación familiar** tanto de mujeres como de hombres a través de la flexibilidad en el trabajo.

Tenemos una política de **tolerancia cero** hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral.

Somos firmantes de los **Principios de Empoderamiento de las Mujeres** (*UN Women's Empowerment Principles*) y participe de varias iniciativas para impulsar el liderazgo femenino, espacios de diálogo inclusivos cuyo objetivo es promover iniciativas en materia de diversidad de género:

- Solunion es miembro de la **Red EWI**, que fomenta la promoción del Talento femenino en el Sector Seguros.
- Asimismo, Solunion participa en el **Programa PROMOCIONA**, hito que por primera vez nos sitúa en el programa puntero de impulso de talento femenino en España.
- Solunion se ha adherido a **«Target Gender Equality»**, una iniciativa del Pacto Mundial para acelerar la representación y el liderazgo de las mujeres en Solunion.

A través del **Voluntariado Corporativo** colaboramos en la educación de las niñas desfavorecidas.



Las empresas jugamos un papel protagonista en el fomento e inversión en educación, a través de formación a empleados y Grupos de Interés e invirtiendo en educación a nivel externo.

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



Optimizamos el uso del agua en nuestras oficinas.

Minimizamos el impacto de Solucion en la contaminación hídrica.

Aseguramos a los Solucioners acceso a agua potable y a espacios apropiados para la higiene personal en las instalaciones.

Concieniamos a los Solucioners sobre la importancia de un uso eficiente y una gestión sostenible del agua.

Hemos integrado en Solucion los **Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos**, para asegurar que las operaciones de la empresa no impactan sobre el derecho humano al agua y saneamiento de los Grupos de Interés.

Trabajamos en políticas de **prevención, reducción, reutilización, reciclaje y valoración de residuos, adaptando prácticas sostenibles y reflejándolas en nuestro informe de sostenibilidad.**

Participamos en *workshops* y talleres sobre **gestión y consumo responsable.**



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Nuestros **consumos de electricidad son 100% renovables** en donde es posible.

Reducimos la contaminación en nuestras oficinas a través de la **eficiencia energética** y las **energías renovables.**

Formamos a los Solucioners en materia de eficiencia energética y **facilitamos que se establezcan pautas de ahorro y consumo.**

Restringimos la suscripción de riesgos basados en combustibles fósiles.

Utilizamos las actividades de la empresa para **fomentar** las infraestructuras sostenibles, la capacidad tecnología y la innovación.

Controlamos el uso de energía en los desplazamientos de los Solucioners **fomentando la movilidad sostenible.**

Trabajamos en la sustitución paulatina del uso de **energía fósil por energía renovable** en las actividades y operaciones de Solucion.

Hemos establecido **criterios de eficiencia energética** y uso de energías renovables en los edificios e instalaciones de la empresa.

Implantamos internamente **medidas de ahorro y eficiencia energética.**

Participamos en **workshops** relacionadas con las energías renovables y la eficiencia energética.



La inversión en educación amplía las oportunidades de negocio de las empresas, creando nuevos mercados y bases de clientes, y da lugar a una mano de obra más cualificada, aumentando la productividad y el crecimiento de las empresas.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Al **cumplir con las leyes y regulaciones tributarias** en los países que operamos, también fomentamos su crecimiento económico.

Llevamos a cabo una **utilización eficiente de los recursos naturales** en las actividades de la empresa, disminuyendo así nuestro impacto medioambiental y potenciando un crecimiento económico sostenible.

En Solunion tenemos muy claro nuestro **compromiso con el empleo estable y de calidad**:

- Con más del 98% de contratos indefinidos, en Solunion **garantizamos condiciones laborales dignas** a todas las personas que integran la organización, asegurando la no discriminación en la contratación, remuneración, beneficios, capacitación y promoción.
- El 100% de los Solunioners están **cubiertos por convenio colectivo**.
- A través de nuestra **cultura de Derechos Humanos en la empresa**, implantada a través de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y nuestro Código Ético y de Conducta, nuestro Código Ético y de Conducta para Mediadores y el Código Ético y de Conducta para Grupos de Interés, fomentamos el derecho a un trabajo decente para todos y evitamos prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas.
- Tenemos implantados procedimientos de supervisión, que permiten identificar con la **debida diligencia** posibles situaciones de riesgo de vulneración de los Derechos Humanos (canal de denuncias éticas, prevención de la corrupción, evaluación de clientes, etc.) y establecer mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos (proceso estandarizado de evaluación del desempeño, encuestas de satisfacción laboral y de clima, evaluaciones de desarrollo y protocolo de acoso).
- Hemos establecido **políticas justas** para la selección de proveedores y mejorado así la inclusión económica en toda la cadena de suministro, y contamos con procesos específicos de homologación, entre los que se incluyen los aspectos relacionados con los Derechos Humanos, la no discriminación y el cumplimiento de la normativa ambiental y laboral.
- Respetamos la **libertad sindical, de asociación y negociación colectiva** de las personas que integran la organización, así como el papel y las responsabilidades que competen a la representación de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente en cada país, y favorecemos la comunicación y el diálogo de los Solunioners con los representantes legales de los trabajadores.
- Contamos con **sistemas de gestión de salud y seguridad** en todas las instalaciones de la empresa y trabajamos en la promoción de la salud a través de la concienciación en materia de salud, deporte y hábitos saludables.



Con nuestro trabajo diario en Solunion protegemos a nuestros clientes mediante una mejor comprensión, selección, cuantificación y gestión de los riesgos comerciales, contribuyendo así al crecimiento económico sostenible de las naciones y a la estabilidad social, y favoreciendo e impulsando la creación y el mantenimiento del empleo en las empresas.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Consideramos la **innovación como parte de la cultura empresarial**, y trabajamos para transformar los productos, las instalaciones, los servicios, los procesos productivos y la gestión interna con criterios de sostenibilidad.

Contamos con **instalaciones sostenibles, resilientes y de calidad**, para asegurar el bienestar de todos los Solunioners y nuestros colaboradores, especialmente de las personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.

Damos acceso a tecnología de la información y la comunicación (**TIC**) a todos los Solunioners para asegurar una comunicación fluida.

Utilizamos tecnologías disruptivas en la empresa con un enfoque de sostenibilidad, tales como el **big data o la inteligencia artificial**.

Fomentamos el **uso de combustibles renovables alternativos al fósil** en las actividades y operaciones de la empresa, adoptando procesos ambientalmente racionales.

Adaptamos Solunion a una economía baja en carbono, **reduciendo las emisiones de CO2 y la contaminación y promoviendo la eficiencia energética**.

Fomentamos las relaciones comerciales con las pequeñas y medianas empresas a través de la cadena de valor, promoviendo entre ellas la capacidad tecnológica y la gestión de la innovación para fomentar el crecimiento industrial sostenible.

Invertimos en I+D+i, para fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación en las actividades de la empresa.

Expandimos el negocio de la empresa a países en desarrollo bajo el prisma de la sostenibilidad a nivel económico, social y ambiental.

Utilizamos las actividades de la empresa para **fomentar** las infraestructuras sostenibles, la capacidad tecnológica y la innovación.

Desarrollamos **nuevos productos más sostenibles**, y/o especializados en sectores de la población con necesidades concretas.

Construimos alianzas entre empresas del sector para potenciar la innovación sostenible a través de toda la cadena de valor.



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Hemos implantado una **cultura de Derechos Humanos en la empresa**, a través de los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas para evitar provocar impactos negativos sobre los mismos.

Proporcionamos a los Solunioners **condiciones dignas de trabajo y fomentamos su desarrollo profesional**.

Implementamos políticas y procedimientos que hacen que las calificaciones, habilidades y experiencia sean la base para la contratación, colocación, capacitación y avance de los Solunioners en todos los niveles.

Apostamos por la **transparencia** para evitar prácticas de corrupción y de evasión fiscal, que impactan directamente sobre la desigualdad.

Proporcionamos las **mismas oportunidades** laborales a todos los Solunioners, independientemente de cualquier característica individual.

Nos formamos sobre políticas y prácticas de **no discriminación**, incluida la conciencia de la discapacidad.

Hemos **adaptado nuestras oficinas** para garantizar la salud y la seguridad de los Solunioners, clientes y otros visitantes con discapacidad.

Impulsamos la economía local allá donde opera la empresa, utilizando proveedores locales, protegiendo el entorno y apoyando a las empresas locales.

Cumplimos con las leyes y regulaciones tributarias en los países de operación.

Creamos **becas** destinadas a personas que vivan en situación vulnerable, con el objetivo de proporcionarles las habilidades, herramientas y conocimientos necesarios para encontrar empleo.

Hemos destinado recursos a la **ayuda humanitaria**, para combatir la desigualdad que generan los desastres naturales y las guerras.

Realizamos **proyectos de voluntariado y acción social** con el foco en zonas o personas vulnerables, a nivel nacional e internacional.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



Fomentamos la **movilidad sostenible**: Promovemos los **horarios flexibles** de entrada y salida y el teletrabajo ayudando así a reducir la congestión y la contaminación en las ciudades y comunidades rurales.

Proporcionamos **condiciones laborales y sueldos dignos**, para asegurar el acceso a una vivienda y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles.

Promovemos el **uso de vehículos eficientes y sostenibles** que tengan un bajo impacto sobre el medioambiente y combustibles bajos en contaminación.

Reducimos la contaminación en nuestras oficinas a través de la eficiencia energética y las energías renovables.

Hemos dispuesto en nuestras **oficinas espacios** comunes para todos y las hemos adaptado para que sean **accesibles** para las personas con discapacidad.

Trabajamos en la mejora de **la seguridad** y la eficiencia de nuestras oficinas, limitando el uso de materiales y recursos. Si reducimos nuestros consumos, la población tendrá más recursos, como agua, a su disposición.

Promovemos el **uso de materiales sostenibles** con bajo impacto ambiental.

Aplicamos **principios de economía circular** que nos permiten reducir y valorar residuos, disminuyendo la cantidad destinada a vertederos.

Llevamos a cabo una **gestión adecuada de los residuos** en la empresa, concienciando a los Solunioners entorno a estas cuestiones y poniendo en marcha los procesos necesarios.

Participamos en eventos y *workshops* en materia de **ciudades sostenibles y resilientes**, para fomentar un desarrollo económico sostenible, una alta calidad de vida y una gestión razonada de los recursos naturales en las ciudades.

Apoyamos **proyectos de cooperación** al desarrollo y de ayuda humanitaria enfocados a proporcionar viviendas y servicios básicos en asentamientos humanos y a proteger a las personas que han sufrido desastres naturales.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Trabajamos en **políticas de prevención, reducción, reutilización, reciclaje y valoración de residuos**, adaptando prácticas sostenibles y reflejándolas en los informes de sostenibilidad.

Potenciamos el **uso de energías renovables** en nuestras oficinas.

Optimizamos el uso del agua en nuestras oficinas.

Minimizamos el impacto de Solunion en la **contaminación** atmosférica, hídrica, del suelo y acústica.

Usamos **materiales biodegradables**, reciclables o reutilizables colaborando con la cadena de valor.

Potenciamos **prácticas que impacten de forma positiva sobre el medioambiente**, la sociedad y la economía.

Fomentamos el **negocio con proveedores locales** bajo criterios de sostenibilidad, reduciendo el impacto sobre el medioambiente del transporte de productos y servicios e impulsando una económica local sostenible.

Nos formamos en **prácticas y pautas de producción y consumo sostenible**.

Potenciamos el **eco etiquetado en los productos de la empresa** y proporcionamos información transparente y fiable a los consumidores y otros Grupos de Interés.

Realizamos una **memoria de sostenibilidad**, que puedes encontrar en nuestra web, para informar de las contribuciones e implicaciones de la empresa en materia de sostenibilidad.

Participamos en eventos relacionados con el **reporting en materia de sostenibilidad**, para fomentar la transparencia y la comunicación de Solunion con sus Grupos de Interés.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Medimos nuestra huella de carbono en todas las actividades de la empresa para establecer objetivos públicos de reducción de emisiones a corto y largo plazo.

Formamos a los Solunioners y colaboradores en la lucha contra el **cambio climático**, para capacitarlos en sus puestos y concienciarlos entorno al fenómeno.

Llevamos a cabo un **análisis de riesgos y oportunidades del cambio climático**.

Disminuimos gradualmente el uso de combustibles fósiles en las operaciones de la empresa y sustituyendo su uso por el de fuentes de energía renovable.

Invertimos en **tecnologías más sostenibles** y menos intensivas en la emisión de carbono y las introducimos progresivamente en las actividades e instalaciones de la empresa.

Fomentamos la **movilidad sostenible** para reducir emisiones provocadas por el transporte terrestre, aéreo y marítimo.

Establecemos **criterios de eficiencia energética**, uso de energías renovables, reducción de emisiones y resiliencia a los desastres climáticos en los edificios e instalaciones de la empresa.

Introducimos **criterios de economía circular** en las actividades de la empresa, utilizando los recursos naturales y materias primas de manera eficiente, empleando materiales reciclados, fomentando la reutilización, y reduciendo y valorizando los residuos.

Divulgamos nuestras actuaciones y resultados en materia de cambio climático, a través de la **memoria de sostenibilidad** y otros medios.

A través de los **Principios de Sostenibilidad en Seguros** promovemos enfoques sectoriales en torno al cambio climático, para identificar soluciones y prácticas específicas.

Difundimos buenas prácticas en *workshops* y jornadas en materia de lucha contra el cambio climático.



14 VIDA SUBMARINA



Implementamos **prácticas empresariales que evitan la contaminación** y sobreexplotación de océanos y mares.

Hemos adoptado **criterios de economía circular** para la reducción y reutilización de plásticos o envases que puedan impactar sobre los ecosistemas marinos y extendiendo estos criterios a la cadena de suministro.

Reducimos el uso de sustancias tóxicas, y materiales no biodegradables, evitando que éstos alcancen los ecosistemas marinos y costeros.

Disminuimos gradualmente el uso de combustibles fósiles en las operaciones de la empresa, y sustituyendo su uso por el de fuentes de energía renovable.

Invertimos en **tecnologías más sostenibles** y menos intensivas en la emisión de carbono y las introducimos progresivamente en las actividades e instalaciones de la empresa.

Incluimos **acciones de mitigación y adaptación** al cambio climático en nuestros planes de acción.

Nos **concienciamos** de la importancia de la lucha contra el cambio climático y de la protección de los ecosistemas marinos y costeros.

Compartimos buenas prácticas relacionadas con la gestión sostenible de océanos y mares en las actividades de la empresa.

“

Una población más formada tendrá acceso a mejores oportunidades laborales y salarios y, por lo tanto, a mayores ingresos disponibles, lo que beneficia a los mercados y al bienestar de la sociedad.

15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



Estamos implementando políticas y prácticas empresariales encaminadas a garantizar la **gestión sostenible** de los recursos naturales en la organización y a través de la cadena de suministro y que minimicen nuestro impacto sobre los ecosistemas terrestres y la biodiversidad.

Respetamos la legislación medioambiental de los países en los que operamos y cumplimos con la normativa internacional de **comportamiento ambiental**.

Evitamos la compra de materiales que representen un riesgo para las especies animales o vegetales en peligro de extinción y adquirimos **productos forestales gestionados sosteniblemente** o con un alto contenido de material reciclado.

Aprovechamos la tecnología para **reducir la emisión de papel** en los procesos de emisión de póliza, declaración de siniestros y facturas en formato digital.

Medimos nuestra **huella ambiental**, cuantificando nuestra huella de carbono de acuerdo con los estándares internacionales.

Nos formamos en prácticas responsables con los ecosistemas terrestres y en materia de biodiversidad.

Informamos de las actuaciones de la empresa en materia de biodiversidad y de las acciones de investigación, conservación, educación y sensibilización, a través de nuestra **memoria de sostenibilidad**.

Realizamos **proyectos de voluntariado corporativo de limpieza, reforestación y restauración** de ecosistemas y protección de la flora y fauna.



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



A través de nuestra **cultura de Derechos Humanos en la empresa**, implantada a través de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de nuestro Código Ético y de Conducta, nuestro Código Ético y de Conducta para Mediadores y el Código Ético y de Conducta para Grupos de Interés, fomentamos la justicia y la transparencia, eliminamos la corrupción y el soborno y evitamos prácticas discriminatorias que menoscaben la dignidad o los derechos de las personas.

Nuestros procedimientos de supervisión y auditoría permiten identificar, con la **debida diligencia**, posibles situaciones de riesgo de vulneración de los Derechos Humanos (canal de denuncias éticas, prevención de la corrupción, etc.) y establecer mecanismos para prevenir y mitigar dichos riesgos (*Know Your Client*, protocolo de evaluación de proveedores, protocolo de acoso, etc.).

Cumplimos con la legislación nacional en los países donde operamos y con la legislación internacional en Derechos Humanos.

Utilizamos las actividades de la empresa para fomentar la paz, los Derechos Humanos y el estado de derecho, estableciendo restricciones en la suscripción de ciertas actividades que puedan vulnerar derechos y a través del voluntariado corporativo.

Nos formamos en materia de transparencia y Derechos Humanos y en la lucha contra la corrupción y hemos establecido mecanismos que permiten a todos los Grupos de Interés comunicar a la organización posibles incumplimientos en estos ámbitos.

Fomentamos el respeto a los Derechos Humanos en la cadena de suministro, formando, evaluando e introduciendo cláusulas contractuales a proveedores.

Nuestro **compromiso por la cortesía ética** regula los obsequios recibidos y los que ofrecemos.

Mantenemos una **relación transparente y acorde al derecho internacional** con los gobiernos de los países en los que operamos, para prevenir la corrupción y el soborno.

Somos **respetuosos** con cualquier tipo de propiedad (intelectual, financiera o material).

Hemos establecido procesos para que la **participación de todos los trabajadores** en la toma de decisiones sea una realidad.

Participamos en *workshops*, eventos y jornadas para promocionar el **respeto de los Derechos Humanos** por parte del sector empresarial.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Alineamos nuestra estrategia de responsabilidad social y sostenibilidad con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** y los integramos en nuestra cultura.

Hemos identificado los **Objetivos relacionados con el núcleo de negocio de la empresa**, para trabajarlos prioritariamente.

Medimos el progreso en la contribución a los ODS por parte de Solunion.

Incluimos los ODS en la memoria de sostenibilidad de Solunion, explicando nuestras contribuciones al desarrollo sostenible.

Concieniamos y formamos en los ODS, estableciendo unos valores comunes en toda la organización.

Fomentamos la participación entre los Solunioners en la consecución de los ODS por parte de la empresa, a través de actividades de colaboración conjunta o abriendo un canal para la recepción de ideas.

Expandimos el mensaje de los ODS fuera de la organización, entre los proveedores y entre el conjunto del sector empresarial y la ciudadanía.

Maximizamos las **contribuciones a los países en desarrollo** en los que operamos creando puestos de trabajo dignos y fomentando la transferencia de conocimientos, capacidad técnica y tecnología.

Somos transparentes sobre nuestras prácticas fiscales.

Desarrollamos **acciones de voluntariado** enfocadas en la contribución de los ODS.

Alineamos nuestras actividades de acción social con la Agenda 2030.

Colaboramos con otras aseguradoras para buscar **innovación bajo criterios de sostenibilidad** y formas de contribuciones específicas a los ODS.

Impulsando asociaciones para **desarrollar y compartir tecnología**, conocimiento y modelos comerciales bajo criterios de sostenibilidad.

Ayudamos al desarrollo de empresas locales.

Participamos en jornadas, eventos y *workshops* para compartir **buenas prácticas en materia de ODS.**

Abrimos negocios y **actividades en países en desarrollo** bajo criterios de negocios inclusivos y la sostenibilidad, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente.

Llevamos a cabo **inversiones en países en desarrollo**, expandiendo el negocio bajo criterios de sostenibilidad.

Colaboramos con empresas en todos los eslabones de la cadena de valor para compartir conocimientos y contribuir a la innovación, modernización y sostenibilidad.



4

COMPROMISOS Y PRÁCTICAS RESPONSABLES DE SOLUNION



CREACIÓN DE VALOR Y GESTIÓN SOSTENIBLE

En Solunion, desarrollamos nuestra actividad como compañía socialmente responsable, construyendo relaciones basadas en la calidad y la confianza, transparentes, estables y equitativas en los ámbitos ambiental, social, laboral y de gobernanza y siempre en colaboración con nuestro entorno.

Como colaboradores, nos comprometemos con nuestros Grupos de Interés a participar activamente en el avance económico y social de los países en los que operamos y entendemos este compromiso como la

herramienta para articular nuestra contribución a la consecución de un mundo mejor.

El compromiso con la creación de valor a largo plazo y la gestión sostenible se concreta en la Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, que establece el marco común de actuación que orienta el comportamiento socialmente responsable de la Compañía y cuya última versión fue actualizada y aprobada por el Consejo de Administración en septiembre de 2022, siguiendo las mejores prácticas internacionales.

Esta Política asume compromisos en distintas vertientes y con nuestros Grupos de Interés:

“
Nuestros compromisos son transversales y están presentes en todo el proceso de negocio de la Compañía, basado en la generación de riqueza económica, social y ambiental.



4.1 | COMPROMISO CON LA GOBERNANZA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN

Cumplimiento: GRI 102-11, 102-33, 102-17, 102-33, 102-34, 103, 205-1, 205-2, 205-3406-1, 408-1, 410-1, 412-3, 415-1, 418



Entendemos el Cumplimiento como la norma que protege la solvencia, integridad y reputación de Solunion, y nos permite conseguir nuestros objetivos estratégicos y lograr un crecimiento sostenible, rentable y, sobre todo, íntegro y ético.

Tenemos el firme compromiso de conducir todas nuestras actividades y negocios a partir de rigurosos cánones de comportamiento ético, tanto interna como externamente. Para garantizar la mejor gestión del cumplimiento, la Sociedad cuenta con el Comité de Cumplimiento, el Responsable de Cumplimiento del Grupo y los distintos Responsables de Cumplimiento de las Unidades de Negocio.



Además, como colaboradores, cada uno de nosotros somos responsables de nuestro propio cumplimiento, así como de la vigilancia para detectar situaciones y riesgos de incumplimiento de nuestro entorno, que debemos poner en conocimiento de la empresa a través de los canales establecidos.

Solunion lleva desde el año 2015 desarrollando la Función de Cumplimiento, avanzando año tras año en el esfuerzo por desarrollarla como una función clave integrante del Sistema de Gobierno. Cada año se reportan al Consejo de Administración las actividades realizadas desde la Función de Cumplimiento tendientes a garantizar el cumplimiento normativo y evitar el riesgo reputacional de Solunion ante el incumplimiento de las normas, sean internas como externas.

En estos siete años la Función de Cumplimiento ha llevado a cabo actuaciones tendientes a cumplir no solo con los requisitos legales, sino con el objetivo de crear una verdadera cultura de Cumplimiento y difusión del Manual de Riesgos Penales, elaborando un plan de comunicación, formación y divulgación específico para Solunion.

Desde el año 2017, el alcance y grado de implementación de la función de Cumplimiento en Solunion se ha desarrollado tanto en España como en Latam, y tanto para Directivos y Responsables como para el resto de las personas trabajadoras de la Compañía.

El actual Código Ético y de Conducta nació en el año 2019, para acompañar a una Solunion que asumía nuevos desafíos, con un lenguaje propio, y en ese objetivo se modificaron las anteriores Políticas, que se convirtieron en Compromisos con personalidad Solunion.

Durante el año 2022, la Función de Cumplimiento puso especial foco en el desarrollo de una herramienta propia para la gestión del riesgo. Este avance cumplía con la transformación propia de la Compañía, recurriendo a la Herramienta *RegTech* para evaluar y monitorizar el



riesgo. La aplicación suponía además que terceros independientes evaluarán y verificarán el propio sistema de gestión de riesgos de la Función de Cumplimiento.

Todas estas actividades se complementan con las realizadas por otras áreas o funciones con responsabilidades o competencias en materias específicas de cumplimiento, tales como seguridad y protección de datos, prevención de blanqueo de capitales, fiscal, laboral, legal, etc., que configuran la Función de Cumplimiento de Solunion.

Se considera la importancia de la Función de Cumplimiento como una Función que debe ser interiorizada en el desarrollo de las funciones de los Solunioners como única vía para alcanzar el objetivo de Solunion de ser identificado como una entidad ética en todos sus procesos y actuaciones.

En este sentido, durante el año 2022, se ha seguido prestando especial atención a la formación y comunicación,

dirigida tanto a toda la organización, de manera general, como a determinadas áreas donde se ha identificado una necesidad de conocimiento específico en esa materia.

En consecuencia, a través de un proceso continuo los Solunioners se van formando durante todo el año en nuestros compromisos éticos y este año se han realizado 2.796,5 horas.



Solunion está adherida y participa activamente en el Instituto de Oficiales de Cumplimiento (IOC) y en la *World Compliance Association (WCA)*, asociaciones que aglutinan a los profesionales de Cumplimiento, figura imprescindible en un mercado global, cada vez más complejo y con normativas más exigentes.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

GRI 102-16, 102-17, 102-33, 102-34, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1, 408-1, 409-1, 410-1, 412-3, 415-1



En Solunion contamos con un Código Ético y de Conducta, que refleja los valores corporativos y los principios básicos que deben guiar la actuación de las personas que la integramos, en el trabajo cotidiano y en la relación con los Grupos de Interés.

El Código se encuentra a disposición de todas las personas trabajadoras a través de la intranet corporativa y está publicado en la web del grupo.

Así mismo, tanto las personas trabajadoras de Solunion como terceras partes pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta del Código de Conducta que les son de aplicación, a través del correo electrónico cumplimiento@solunion.com.

CANAL DE DENUNCIA: NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE

GRI 102-17, 102-33, 102-34, 406-1



Solunion dispone de un canal de denuncia accesible para todas las personas trabajadoras de la Compañía, para que puedan poner en conocimiento conductas

que consideren que atentan contra el Código Ético y de Conducta de Solunion, las leyes locales o la normativa interna.

Cualquier persona trabajadora que desee comunicar, por otra vía que no sea el cauce habitual de remitir la información a su superior jerárquico, hechos susceptibles de ser contrarios a los Compromisos que Solunion ha recogido en su Código Ético y de Conducta, desarrollado en sus Políticas e implementado a través de los procesos de cada Departamento y Área, así como normativa general o sectorial que resulte aplicable, puede comunicarlo a través del apartado específico de Solinside (nuestra intranet) referente al Canal Impulso Compliance o a través del buzón canalimpulso@solunion.com.

Este mismo correo se pone a disposición de nuestros clientes, proveedores y todos aquellos terceros con los que mantenemos relaciones empresariales en nuestra web, para que contribuyan, junto a nosotros, a generar un entorno de trabajo basado en la ética.

En Solunion aplicamos la Política del Canal Impulso para conocer y resolver las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que se estima más oportuno, actuando en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las personas afectadas y garantizando, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que se tramitan, así como su escalado al máximo responsable.

Este canal, implementado hace siete años, ha sido actualizado este año con el fin de adaptar su contenido a lo estipulado por la Directiva UE 2019/1937 y garantizar la protección de la figura del denunciante.

Asimismo, se ha llevado a cabo una campaña interna orientada a explicar el uso del canal.

Durante 2022, no se ha recibido ninguna denuncia a través del Canal Impulso.



QUEJAS Y RECLAMACIONES

GRI 417-2, 417-3



En Solucion promovemos que nuestros clientes, en cualquier país del mundo donde operen, dispongan de un cauce interno para la defensa extrajudicial de sus derechos derivados de sus contratos, y velamos por preservar su confianza cumpliendo con el compromiso de otorgarles la mejor atención, promoviendo la implantación interna de órganos de protección de sus derechos y para la gestión de sus reclamaciones o quejas.

El servicio de atención al cliente de Solucion Seguros Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A. fue constituido de acuerdo con las exigencias de la Orden del Ministerio de Economía ECO 734/2004 del 11 de marzo de 2004, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras.

Este servicio no ha recibido ninguna queja este año.



En Solucion contamos con un Código Ético y de Conducta, que refleja los valores corporativos y los principios básicos que deben guiar la actuación de las personas que la integramos, en el trabajo cotidiano y en la relación con los Grupos de Interés.

CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL

GRI 102-3, 102-30, 102-31 (L.11/2018)



Solucion cuenta con un Marco de Control Interno y Riesgo Operacional que establece las actuaciones más importantes que deben desarrollarse para mantener un Sistema de Control Interno óptimo.

El Marco de Control Interno y Riesgo Operacional establece un modelo general de funcionamiento que se materializa en un conjunto de principios, directrices y políticas que permiten establecer una definición de la Función con carácter global y también su actual implantación en todos los niveles de la Sociedad, de modo que exista una continuidad y homogeneidad en su aplicación.

Solucion concibe el control interno como un sistema cuyo desempeño necesita la involucración y el compromiso de todos los integrantes de la organización, y en

ningún caso como un área organizativa aislada y creada con propósito de fiscalizar la actuación de la Sociedad sobre los riesgos a los que se encuentra expuesta. Los integrantes de la organización contribuyen a proporcionar una seguridad razonable para alcanzar los objetivos establecidos:



OBJETIVOS OPERATIVOS

Eficacia y eficiencia de las operaciones, diferenciando tanto las operaciones propias de la actividad aseguradora (suscripción, siniestros, reaseguro e inversiones, principalmente), como las operaciones y funciones soporte (recursos humanos, administración, comercial, legal, tecnología, etc.).

OBJETIVOS DE INFORMACIÓN

Confiabilidad de la información (financiera y no financiera, y tanto interna como externa) respecto a su fiabilidad, oportunidad o transparencia, entre otros.



OBJETIVOS DE CUMPLIMIENTO

Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

Este marco se basa en un **sistema de gobierno y una estructura organizativa que asientan el modelo de tres líneas de defensa** en el ámbito del Control Interno.

01



PRIMERA LÍNEA DE DEFENSA

Áreas operativas, líneas de negocio o unidades de soporte. Son responsables de la aplicación de los procedimientos en materia de control interno en cada uno de los procesos en los que intervienen y de los que son responsables, y asumen la gestión de los riesgos que tienen su origen en dichos procesos.

02



SEGUNDA LÍNEA DE DEFENSA

Función de Gestión de Riesgos. Constituye un área independiente de las áreas para la implantación del sistema de control interno, con responsabilidad sobre la definición de las políticas y procedimientos de aplicación, coordinando y supervisando las actividades de evaluación y control, así como la puesta en marcha de los planes de acción, y generando el *reporting* de gestión hacia las diferentes áreas y hacia los Órganos de Gobierno. Dentro de la segunda línea de defensa también se incluyen la Función de Cumplimiento y Función Actuarial, las cuales aseguran que los controles son consistentes con los objetivos de control y cumplen con las políticas y procedimientos en los que se basan. En 2022 no se ha reportado ninguna preocupación crítica hacia los órganos de gobierno.

03



TERCERA LÍNEA DE DEFENSA

Auditoría Interna, como evaluador independiente encargado de la supervisión del correcto funcionamiento del Sistema de Control Interno, del cumplimiento de las políticas y los procedimientos, así como de la evaluación última de la eficacia de los planes de acción e iniciativas puestos en marcha.

Por medio del cumplimiento de los procedimientos y políticas de gestión de riesgos se realiza un tratamiento adecuado del riesgo que garantiza que los riesgos asumidos por Solunion se mantienen en un nivel aceptable y, por lo tanto, no ponen en peligro la consecución de los objetivos estratégicos de la Compañía.

Los diferentes acontecimientos internos y externos se evaluarán, permitiendo actuar en consecuencia según el impacto que estos representen a nivel de negocio, operativo y organizacional. Para el tratamiento del riesgo se seleccionarán y aplicarán las medidas correctoras necesarias para controlar y mitigar los riesgos evaluados.

La máxima responsabilidad en materia de control interno en Solunion recae en el Consejo de Administración. No obstante, con carácter general el Comité de Dirección es el órgano ejecutivo al que se informa periódicamente sobre los resultados de la evaluación de riesgos y controles, y al que se escalan cualesquiera cuestiones relevantes relacionadas con el ámbito de control interno.

Corresponde, por lo tanto, al Comité de Dirección la toma de decisiones sobre cualquier aspecto relacionado con la gestión y el control del riesgo en Solunion, y la aprobación del Marco de Control Interno y Riesgo Operacional y las ulteriores modificaciones del mismo que pudieran producirse, de los informes y de los planes de acción que se propongan para mitigar la exposición al riesgo de la Compañía o para implementar mejoras en la Función de Control Interno.

El Comité de Dirección informará al Consejo de Administración periódicamente sobre las cuestiones consideradas como críticas en materia de control y podrá, asimismo, someter a este órgano las decisiones que considere oportunas.

Con periodicidad anual, el Área de Control Interno lleva a cabo el Ciclo de Control Interno, tal y como está establecido en el Plan Anual de Actividades de Control Interno,

que consiste en una revisión de todos los procesos de la Compañía y en coordinar la evaluación de indicadores de riesgos y controles. Tras el análisis de los resultados de la evaluación, se definen junto con las áreas las medidas correctoras necesarias para mejorar la criticidad de los procesos. Todo este proceso se apoya en la Plataforma de *Riskm@p*, que es utilizada por el Grupo MAPFRE.

PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS FRENTE AL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

GRI 102-33, 102-34, 406-1; L.11/2018



En Solunion consideramos que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta. Por ello, rechazamos cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

El respeto por las personas es una responsabilidad de toda la organización a nivel global y se extiende tanto a las relaciones entre las personas trabajadoras, independientemente de su posición en la empresa, como a las

relaciones de estas con clientes, proveedores, distribuidores, colaboradores y demás Grupos de Interés. Todos debemos contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Por tanto, en Solunion manifestamos que estamos expresamente en contra y no permitiremos situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada y de que cualquier miembro de la empresa tiene derecho a presentar denuncias si el hecho se produce.

Los principios generales de actuación en esta materia son:

01 Contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso y comportamientos violentos u ofensivos hacia los derechos y dignidad de las personas, y garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

02 Rechazar cualquier manifestación de acoso, ya sea moral, sexual, psicológico o de cualquier otra índole, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, y considerar como un principio básico de actuación de la organización el respeto a las personas y a su dignidad.

En el año de nuestra creación, en Solunion elaboramos y aprobamos un Protocolo para la Prevención y

Tratamiento del Acoso y la Discriminación en la empresa, a través del cual se definieron los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir este tipo de conductas. Este protocolo se ha revisado y renovado para actualizarlo e incluir supuestos como el ciberacoso.

Durante este ejercicio no se han recibido denuncias de acoso en Solunion.

ANTICORRUPCIÓN

GRI 102-33, 102-34, 415-1, 414-1, 414-2



En Solunion, queremos evitar aquellas prácticas no éticas que tengan la intención de influir de forma inapropiada en la libertad de nuestras decisiones. Por este motivo, solo aceptamos o realizamos regalos de/a nuestros proveedores o clientes que resulten acordes con las leyes aplicables, que sean socialmente aceptables, ofrecidos o recibidos de forma abierta, transparente, y que no den lugar a obtener o mantener un determinado negocio o ventaja empresarial.

Como colaboradores, garantizamos el cumplimiento de este compromiso, actuando de forma transparente e informando internamente siempre que recibamos u ofrezcamos un regalo o invitación de un proveedor.

Entendemos este compromiso de influencia desde la perspectiva de que la calidad de nuestros servicios y la profesionalidad de nuestro equipo humano son el principal motivo por el que contar con nosotros. El tráfico de influencias o el soborno no son una opción.



proyectos de caridad, así como los pagos en concepto de patrocinio de Solunion, se ajustan al marco del ordenamiento jurídico correspondiente, al Código Ético y de Conducta de Solunion, y a la Política y Procedimientos Antifraude.

Durante 2022, no se ha recibido ninguna denuncia en este ámbito.

COMPROMISO NI FRAUDE NI SOBORNO

GRI 102-33, 102-34



En Solunion, luchamos contra el fraude y la corrupción con unos principios éticos que garanticen que nuestra actividad interna (Solunioners) y externa (clientes y socios comerciales) se realicen con honradez, poniendo en marcha las medidas preventivas de seguridad y vigilancia necesarias para evitar cualquier actividad fraudulenta.

Como colaboradores, tenemos el derecho y el deber de llevar a cabo una actitud diligente, y no negligente, evitando el fraude hasta en las pequeñas cosas, así como de comunicar, a través del canal de denuncia, cualquier situación sospechosa.

Entendemos nuestro compromiso antifraude como la corresponsabilidad y consciencia de actuar con verdad y rectitud con nosotros y nuestros terceros.

Combatir el fraude es clave y para ello establecemos un deber de vigilancia personal y por procesos, de acuerdo con nuestra Política y Procedimientos Antifraude.

En consecuencia, ninguna persona trabajadora de Solunion ni la propia Solunion deberán admitir ni practicar sobornos, ni ofrecer beneficios en provecho de terceros que estén al servicio de cualquier organización (pública o privada) para obtener ventajas o realizar negocios, sea cual fuere su naturaleza, denunciando por los cauces establecidos en la Política y Procedimientos Antifraude, así como en el Compromiso de Cortesía Ética, cuantos usos de corrupción lleguen a su conocimiento.

Tanto la Política y Procedimientos Antifraude como el Compromiso de Cortesía Ética explicitan estos extremos.

Solunion tampoco permite que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con los Solunioners. Por ello incluimos un apartado específico en nuestro

Código Ético y de Conducta para Mediadores (agentes comerciales o intermediarios) y en el Código Ético y de Conducta para Grupos de Interés.

Además, Solunion cuenta con un Manual de Prevención de Riesgos Penales para todas las Unidades de Negocio que incluye los principios para la prevención de ilícitos penales y detalla los mecanismos de supervisión y control.

A más abundamiento, Solunion no permite la realización de aportaciones directas a partidos políticos o instituciones relacionadas.

Las aportaciones efectuadas a entidades de beneficencia realizadas en nombre de Solunion de buena fe y para

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN



En Solucion tenemos un alto compromiso con la confidencialidad de la información que tratamos. Todos somos responsables de poner en práctica, en nuestro día a día, las medidas de seguridad necesarias para velar por la confidencialidad de la información a la que podemos tener acceso en el desempeño de nuestro trabajo, ya sea información propia o de nuestros clientes, accionistas o proveedores. Por eso adquirimos este Compromiso con la firma de la

cláusula de confidencialidad con nuestros Grupos de Interés.

Como colaboradores, también somos responsables de salvaguardar la información de carácter interno, así como los secretos empresariales de la Sociedad (planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, desarrollos informáticos, etc.). Esta información ha de ser tratada desde el principio *Need to know*, solo al alcance de las personas involucradas.

Entendemos que la confidencialidad es sinónimo de derecho, pero también de respeto a nuestros colaboradores, clientes y Grupos de Interés. Protegemos su información y nunca la compartimos con terceros no autorizados ni la empleamos para fines distintos del objeto de la colaboración que corresponda. ([Más información en pág. 84 y ss.](#)).

INTERESES SIN CONFLICTO



En Solucion estamos comprometidos con los Intereses sin Conflicto; por eso buscamos gestionar las posibles situaciones de conflicto de la manera más transparente, íntegra y honesta posible.

Como colaboradores, tratamos estas ocasiones desde la comunicación y la confianza con el responsable para actuar juntos con total transparencia y garantizar la independencia de las decisiones que adoptamos.

Entendemos el conflicto de interés en el marco de actuación externo e interno, siendo conscientes de que, en ocasiones, puede ser complejo actuar de manera ética cuando interfieren factores de carácter personal. Este compromiso pretende establecer un marco de actuación con clientes y colaboradores que favorezca el diálogo en busca de una decisión ética y objetiva, y se articula en nuestra Política de Prevención y Gestión del Conflicto.



Durante el año 2022, la Función de Cumplimiento puso especial foco en el desarrollo de una herramienta propia para la gestión del riesgo.



indirectamente, puedan verse relacionadas con actividades ilícitas, como la financiación del terrorismo y el blanqueo de capitales.

Como colaboradores, tenemos que conocer con quien trabajamos, adoptando las medidas de prevención necesarias y evitando, de esta forma, que podamos vernos involucrados en cualquier tipo de actividad ilegal, ya sea por clientes, terceros, socios comerciales u otras personas trabajadoras de nuestra empresa.

Entendemos nuestro Compromiso de Prevención de Blanqueo de Capitales como la lucha contra la introducción de capital ilícito en el sistema financiero, y de esta forma colaboramos para crear un mundo mejor.

En Solucion tenemos establecidas políticas, procedimientos y órganos de control interno adecuados para prevenir y evitar operaciones relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, donde se establecen controles específicos sobre aquellas operaciones complejas o de naturaleza o importe inusual, o que no tengan un propósito económico o lícito aparente, o que presenten indicios de simulación o fraude.

Todos las personas trabajadoras y agentes de las entidades de Solucion obligadas por la normativa de

“
Tenemos el firme
compromiso de conducir
todas nuestras actividades
y negocios a partir de
rigurosos cánones de
comportamiento ético.”

CORTESÍA ÉTICA



En Solucion queremos evitar aquellas prácticas no éticas que tengan la intención de influir de forma inapropiada en la libertad de nuestras decisiones. Por este motivo, solo aceptamos o realizamos regalos de/a nuestros proveedores o clientes que resulten acordes con las leyes aplicables, que sean socialmente aceptables, ofrecidos o recibidos de forma abierta, transparente, y que no den lugar a obtener o mantener un determinado negocio o ventaja empresarial.

Como colaboradores, garantizamos el cumplimiento de este compromiso, actuando de forma transparente e informando internamente siempre que recibamos u ofrezcamos un regalo o invitación de un proveedor.

Entendemos este compromiso de cortesía desde la perspectiva de que la calidad de nuestros servicios y la profesionalidad de nuestro equipo humano son los principales motivos por los que contar con nosotros. El tráfico de influencias o el soborno no son una opción.

PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL

GRI 102-33, 102-34



En Solucion nos comprometemos firmemente a realizar nuestra actividad con la garantía de que nuestras operaciones se realizan solo con entidades y personas físicas éticas que, en ningún caso, ni directa ni

prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo reciben formación específica en la materia (con distinto grado de profundidad en función del nivel de riesgo en la materia de las actividades que desarrollan), con detalle de la manera de proceder en el caso de detectarse alguna operación sospechosa.

COMPETENCIA LEAL



En aplicación del nuestro Código Ético y de Conducta, en Solunion promovemos la competencia leal y trabajamos activamente por un progreso económico que favorezca una competencia justa y el libre mercado.

Como colaboradores, velamos por este compromiso, siendo conscientes de como nuestras actuaciones pueden influir en el mercado. Por ello evitamos actos como el engaño, la confusión, las fijaciones de precios, el establecimiento de monopolios, así como los abusos de poder de entidades dominantes, entre otros.

Entendemos la Competencia Leal como la defensa de la igualdad de oportunidades entre todos los operadores del mercado y el respeto mutuo entre competidores, eludiendo prácticas económicas agresivas, pactos o restricciones que perjudiquen al libre mercado y permitan obtener una ventaja sobre los competidores de manera deshonesta.

En Solunion promovemos, de acuerdo con nuestra Política de Competencia Leal, un entorno de transparencia, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades, entre los que se encuentran los buzones éticos, que

permiten a todos los Grupos de Interés de Solunion comunicar conductas que puedan implicar un incumplimiento del Sistema de gobierno corporativo de la Sociedad o la comisión por algún profesional del Grupo de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código Ético y de Conducta.

En Solunion no se han registrado en el ejercicio casos relacionados con prácticas monopolísticas o en contra de la libre competencia. Tampoco existen abiertos casos registrados en ejercicios anteriores.

Solunion se compromete a competir en los mercados de forma leal y a no realizar publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros.

Asimismo se compromete a obtener información de forma legal, a impulsar la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios, y a favorecer la transparencia y las reglas de libre mercado.

Solunion no ha recibido ninguna reclamación en este sentido en este año.

LISTA ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LAS QUE ES MIEMBRO SOLUNION

	Investigación Cooperativa entre Entidades Aseguradoras y Fondos de Pensiones		Asociación Española de Directores de Recursos Humanos
	Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras		Asociación de Directivos de Comunicación
	Asociación Latinoamericana de Seguro de Crédito		World Compliance Association
	Asociación Panamericana de Fianzas		Instituto Oficiales de Cumplimiento
	Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros		Club de Exportadores e Inversores Españoles
	Federación de Aseguradores Colombianos		Cámara de Comercio Española en México
	Asociación de Aseguradoras de Chile		Cámara de Comercio Española en Chile



SEGURIDAD

GRI 410-1, 102-33, 102-34, 418-1



Entre otros temas, Solunion centra su actuación en materia de seguridad en la protección de sus trabajadores e instalaciones, en la salvaguarda de la información y privacidad de sus clientes, personas trabajadoras y resto de Grupos de Interés, y en la sostenibilidad y resiliencia de sus operaciones y de los servicios que presta.

- **La protección de las personas que trabajan en Solunion** se materializa proporcionando un entorno de trabajo seguro a consecuencia de la implantación, desde la fase de proyecto, y el mantenimiento de medidas de protección de las instalaciones, la dotación de planes de autoprotección en los centros de trabajo, el diseño e implantación de medidas específicas en viajes y desplazamientos (especialmente a zonas con inestabilidad) y el apoyo directo y especializado ante la aparición de situaciones de riesgo o crisis.
- El **compromiso con la privacidad y la seguridad de la información** relativa a los clientes, Solunioners, proveedores y resto de Grupos de Interés se encuentra en nuestro Código Ético y de Conducta y se concreta, entre otros aspectos, en el establecimiento de altos estándares de cumplimiento de las obligaciones normativas en materia de privacidad y protección de datos. Para ello se establecen medidas de diversa índole que permiten garantizar el cumplimiento de los principios relativos al tratamiento, respondiendo así a la confianza depositada en Solunion por clientes, personas trabajadoras, accionistas y demás Grupos de Interés.

RESPECTO A LA NORMATIVA INTERNACIONAL

GRI 419-1



En Solunion cooperamos aplicando la normativa internacional adoptada por gobiernos nacionales o por organismos internacionales para asegurar que nuestra actividad no es cómplice de entidades o actividades que estén relacionadas con sanciones diplomáticas, económicas, militares, ambientales o comerciales.

Como colaboradores, podemos prevenir, detectar y gestionar estas situaciones a través de nuestros sistemas y procesos internos, para detectar las personas, las actividades, entidades o países con mayores riesgos o

que sean susceptibles de ser sancionados, siempre de acuerdo con la Política de Sanciones del Grupo.

Entendemos este Compromiso de Responsabilidad Internacional como la palanca de cambio hacia un mercado global cada día más íntegro, en el que también nuestros clientes y socios comerciales se sumen a esta lucha.

El cumplimiento de los requisitos regulatorios es una prioridad para Solunion en todos los países donde está presente. Para ello, mantiene un diálogo abierto, permanente y constructivo, mediante el cual se produce un intercambio de información, conocimiento y opinión con los Organismos Reguladores. Este hecho permite a Solunion conocer las iniciativas e inquietudes de los organismos reguladores, conocer y exponer sus puntos de vista y opiniones, con el fin de preservar la legítima defensa de sus intereses y de sus Grupos de Interés.

Durante 2022, no se ha detectado ningún incumplimiento de la normativa aplicable.

Integramos en la estrategia de gestión de la Compañía formas de trabajo seguras respecto a datos e información, asumiendo, de cara a clientes, proveedores y sociedad en general, el compromiso de garantizar los atributos esenciales de la información: confidencialidad, integridad y disponibilidad.

Somos conscientes de la importancia de la protección de los datos de carácter personal. Por eso tratamos los datos confidencialmente, de forma lícita, transparente y leal, con las medidas de seguridad necesarias para su protección, y protegemos los datos de carácter personal a los que tengamos acceso en el desempeño de nuestro trabajo, ya sean propios de Solunion o de terceros, evitando siempre su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Entendemos la protección de los datos de carácter personal como el mecanismo que protege los derechos fundamentales de las personas, especialmente el derecho al honor e intimidad personal y familiar, y por eso aplicamos estrictamente tanto nuestra Política de Privacidad como la de Protección de Datos.

En 2022 no se ha recibido reclamación alguna sobre la violación de la privacidad y/o la fuga de datos de clientes.

- En términos de disponibilidad, se diseñan e implantan **soluciones de continuidad de negocio** destinadas a garantizar el mantenimiento de los servicios que se prestan a los clientes ante situaciones de contingencia grave, contribuyendo así a la sostenibilidad y resiliencia de las operaciones y de los servicios prestados.

Asimismo, Solunion dispone de procedimientos, herramientas y personal altamente especializado para garantizar que las nuevas iniciativas y sistemas de información corporativos incorporan desde su nacimiento criterios de seguridad destinados a minimizar los riesgos, proteger la privacidad de los datos y aumentar las capacidades de detección y respuesta a incidentes.

Solunion mantiene la **Certificación de AENOR en Continuidad de Negocio** basada en la Norma UNE-EN ISO22301/2020.



Esta credencial, válida durante los próximos tres años y expedida por AENOR tras realizar una evaluación independiente de nuestra actividad, garantiza que todas las áreas de España, Holding y *Allianz Trade for Multinationals* disponen de un sistema de gestión de la continuidad del negocio conforme con la norma en todos sus procesos, lo que nos permitirá evitar situaciones complejas y mantener el nivel de servicio de la Compañía sin perjuicio alguno para los asegurados, y siempre poniendo la salud y bienestar de las personas trabajadoras en el centro de la estrategia.

Se trata de un logro fruto del trabajo en equipo, que nos ayuda a seguir cumpliendo con los máximos estándares de calidad en todos nuestros procedimientos.



TRANSPARENCIA EN LA COMUNICACIÓN



En Solucion nos comprometemos a apoyar e impulsar el negocio a través de una Política de Comunicación clara y transparente con nuestros Grupos de Interés internos y externos.

Como colaboradores, debemos velar por este compromiso poniendo en valor nuestras fortalezas, conocimiento y experiencia.

Entendemos la comunicación como uno de los ejes fundamentales para garantizar y promover el desarrollo de nuestra actividad, el impulso de nuestra organización, la reputación y la imagen de marca.

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO



En Solucion, apostamos por estimular el cambio en un entorno que promueva e impulse la diversidad, libre de los estereotipos y referentes de desigualdad que solo constituyen un freno al crecimiento social y empresarial.

Para una comunicación igualitaria, necesitamos que el discurso y la imagen que lo acompaña estén alineados y sean coherentes con lo que transmitimos. A un mensaje no sexista, por ejemplo, le corresponde una



imagen neutra, libre de todo tipo de sesgo y estereotipo. Lo mismo si hablamos de diversidad generacional o de nacionalidad.

Nuestra guía está concebida como un documento práctico y proporciona pautas para el uso de un lenguaje y unas imágenes acordes con nuestro respeto hacia la diversidad, que favorezcan la concienciación y la inclusión social de todos los colectivos y sean reflejo de nuestra cultura empresarial y de nuestro impulso a la igualdad.

DATOS PERSONALES PROTEGIDOS

GRI 410-1, 102-33, 102-34, 418-1



En Solucion somos conscientes de la importancia de la protección de los datos de carácter personal. Por eso, tratamos los datos confidencialmente, de forma lícita,

transparente y leal, con las medidas de seguridad necesarias para su protección.

Como Solunioners, protegemos los datos de carácter personal a los que tenemos acceso en el desempeño de nuestro trabajo, ya sean propios de Solucion o de terceros, evitando siempre su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado.

Entendemos la protección de los datos de carácter personal como el mecanismo que protege los derechos fundamentales de las personas, especialmente el derecho al honor e intimidad personal y familiar.

Solucion tiene como absoluta prioridad garantizar la privacidad y la adecuada protección de los datos de carácter personal que gestiona, actuando de manera proactiva, no solo con el objetivo de lograr el cumplimiento de las normativas de aplicación, sino como justa correspondencia a la confianza depositada por clientes, proveedores, colaboradores, los propios Solunioners y el resto de los Grupos de Interés.

En 2022, como en años anteriores, Solucion no ha recibido sanciones por incumplimiento de la normativa de protección de datos por ninguna de las autoridades de control de los diferentes países donde opera.

RESPONSABILIDAD FISCAL

GRI 201-1, 201-4



El comportamiento fiscalmente responsable de Solunion se ve reflejado en la Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, la cual contempla los principios de actuación básicos que deben ser respetados.

Los tributos que Solunion satisface en los países y territorios en los que opera constituyen la principal aportación de las sociedades del grupo al sostenimiento de las cargas públicas y, por tanto, una de sus mayores contribuciones a la sociedad.

0,7% DE LA CUOTA ÍNTEGRA PARA FINES SOCIALES

La Disposición Adicional 103ª de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018 estableció que las empresas pueden decidir destinar el 0,7% de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades a fines sociales.

Desde la entrada en vigor de esta posibilidad, Solunion ha venido destinando, y lo hará en el futuro, el 0,7% de su cuota del Impuesto sobre Sociedades a fines sociales, porque apostamos por que un porcentaje de los ingresos que devengamos a favor del Estado se destinen a programas para el fortalecimiento y la cohesión social, demostrando nuestro compromiso con proyectos relacionados con la mejora social, el desarrollo sostenible y, en definitiva, con una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

LOS IMPUESTOS PAGADOS SE PRESENTAN EN LAS SIGUIENTES TABLAS:

CONTRIBUCIÓN FISCAL ESPAÑA (€)	2022	2021	2020	2019
IMPUESTO DE SOCIEDADES	1.483.895,99	1.973.002,17	571.705,24	879.607,59
IVA	7.418.259,25	6.702.840,86	6.797.250,77	*
PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	4.684.382,56	4.508.012,50	4.470.110,09	*
RESTO DE IMPUESTOS Y TASAS	89.667,55	62.544,37	92.385,89	*
TOTAL	13.676.205,35	13.246.399,90	11.931.451,99	*

CONTRIBUCIÓN FISCAL MÉXICO (MXN)	2022	2021	2020	2019
IMPUESTO DE SOCIEDADES	9.258.750	6.757.968	22.708.387	9.989.252
IVA	89.116.288	68.524.811	63.919.310	*
PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	11.347.583	10.191.069	9.473.914	*
RESTO DE IMPUESTOS Y TASAS	26.297.259	26.963.659	24.025.034	*
TOTAL	136.019.880	112.437.507	120.126.645	*

CONTRIBUCIÓN FISCAL COLOMBIA (COP)	2022	2021	2020	2019
IMPUESTO DE SOCIEDADES	3.043.810.000	613.008.000	1.255.600.000	2.846.612.000
IVA	14.235.675.000	4.802.686.282	6.393.666.711	*
PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	2.073.000.500	1.348.040.833	943.809.000	*
RESTO DE IMPUESTOS Y TASAS	265.232.000	195.054.035	187.671.226	*
TOTAL	19.617.717.500	6.958.789.150	8.780.746.937	*

CONTRIBUCIÓN FISCAL CHILE (M CLP)	2022	2021	2020	2019
IMPUESTO DE SOCIEDADES	156.270.833	262.462	22.460	41.572
IVA	2.533.641.208	1.843.469	1.248.284	*
PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	80.035.672	147.888	344.309	*
RESTO DE IMPUESTOS Y TASAS	40.928.051	2.398	37.941	*
TOTAL	2.810.875.764	2.256.218	1.652.994	*

CONTRIBUCIÓN FISCAL ARGENTINA (ARS)	2022	2021	2020	2019
IMPUESTO DE SOCIEDADES	7.178.558,00	8.078.358,98	5.973.011,93	7.853.596,95
IVA	504.833,00	-593.954,98	88.154,47	*
PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	15.558.060,00	6.563.106,89	7.824.819,11	*
RESTO DE IMPUESTOS Y TASAS	3.725.999,00	985.350,05	342.434,60	*
TOTAL	26.967.450,00	15.032.860,94	14.228.420,11	*

CONTRIBUCIÓN FISCAL PANAMÁ (PAB)	2022	2021	2020	2019
IMPUESTO DE SOCIEDADES	8.385,27	438.396,96	0,00	**
IVA	129.923,71	122.745,66	80.856,40	**
PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL	287.837,84	147.892,38	27.233,76	**
RESTO DE IMPUESTOS Y TASAS	38.553,06	41.458,25	84,00	**
TOTAL	464.699,88	750.493,25	108.174,16	**

*DATO NO APORTADO EN 2019 **SIN ACTIVIDAD EN 2019

El pago de impuestos se produce en aquellas jurisdicciones donde se genera el beneficio de Solunion. Las subvenciones públicas recibidas por Solunion en el ejercicio 2022 ascendieron a un total de 26.280,52 euros, correspondiendo íntegramente a bonificaciones de la Seguridad Social recibidas en España.

MARCO DE INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG EN NUESTROS PROCESOS DE INVERSIÓN

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



La inversión socialmente responsable se encuentra en continua evolución, siguiendo el ritmo de las grandes tendencias mundiales en relación con los riesgos y las oportunidades de los factores ASG.

Solunion está comprometida con la inversión socialmente responsable en el proceso de selección de sus inversiones. Tanto nuestros accionistas como nuestros gestores de inversión son firmantes de los Principios de Inversión Responsable (Principios para la Inversión Responsable de UNEP Finance Initiative, PRI por sus siglas en inglés).



Para dar cumplimiento al Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, se reportan a continuación las actividades que contribuyen al cumplimiento de los objetivos medioambientales de la Unión Europea.

El cálculo se ha realizado con base en toda la cartera de inversión de Solunion.

Los datos utilizados para el análisis corresponden a los del Activo del Balance Consolidado bajo NIIF de Solunion a 31 de diciembre de 2022.

INDICADORES CLAVE DE RENDIMIENTO DE LA INVERSIÓN RESPONSABLE

	2022	2021	2020
GESTORES DE ACTIVOS EXTERNOS QUE SON SIGNATARIOS DE LOS PRI (%)	100%	100%	100%
ACTIVOS DEL GRUPO GESTIONADOS POR FIRMANTES DE LOS PRI	100%	100%	100%

RELATIVO A LOS ACTIVOS DEL BALANCE

	EXPOSICIÓN SOBRE TOTAL DE ACTIVOS (%)	ELEGIBLE	NO ELEGIBLE
1 PROPORCIÓN EN LOS ACTIVOS TOTALES DE EXPOSICIONES A ACTIVIDADES ECONÓMICAS RECOGIDAS EN LA TAXONOMÍA	93,49%	14,72%	85,28%
	EXPOSICIÓN CARTERA DE INVERSIONES	EXPOSICIÓN SOBRE EL TOTAL DE INVERSIONES	
2 PROPORCIÓN EN ACTIVOS TOTALES DE EXPOSICIÓN A ADMINISTRACIONES CENTRALES, BANCOS CENTRALES Y EMISORES SUPRANACIONALES Y DERIVADOS.	60,92%		56,95%
3 PROPORCIÓN EN ACTIVOS TOTALES DE LAS EXPOSICIONES A EMPRESAS QUE NO ESTÁN OBLIGADAS A PUBLICAR INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 19 BIS O 29 BIS DE LA DIRECTIVA CONTABLE (DIRECTIVA 2013/34/UE).	12,23%		11,44%

Atendiendo a la naturaleza de los epígrafes que presenta el Activo Total del Balance, el análisis se centra en el epígrafe «Cartera de inversiones» donde se reflejan las carteras de inversión derivadas de la actividad aseguradora y que recoge principalmente los valores de la cartera de disponibles para venta. Estas inversiones representan el 93,49% del total de inversiones realizadas por el Grupo.

Las inversiones son todas las inversiones directas e indirectas, incluidas las inversiones en participaciones y organismos de inversión colectiva, préstamos e hipotecas, inmovilizado material y activos intangibles.

Para la obtención de los datos se ha empleado el sistema de *reporting* interno de datos de la cartera y la información disponible en *EU Taxonomy Compass*.

Para determinar qué parte de las inversiones analizadas corresponden a actividades elegibles o no elegibles, se ha realizado el cruce de la información de las inversiones en la cartera de Solunion y sus códigos NACE con los códigos NACE de actividad económica (en la

máxima granularidad posible, en algunos casos siendo posible únicamente determinar la división y no el grupo o la clase del activo) clasificados para los dos objetivos ambientales requeridos por la normativa a partir del 1 de enero de 2022 («Mitigación del Cambio Climático» y «Adaptación del Cambio Climático»). Del cruce de ambos listados se ha obtenido una clasificación de las actividades elegibles y no elegibles dentro de la cartera de Solunion, teniendo en cuenta la exclusión del artículo 7, apartado 1, del Reglamento (UE) 2020/852.

Hemos firmado los Principios para la Dirección Financiera como participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y estamos trabajando en la remodelación del futuro de las finanzas corporativas y la inversión como catalizador para el crecimiento, la creación de valor y el impacto social.



AUDITORÍA INTERNA

GRI 102-33, 102-34



La Función de Auditoría Interna constituye la tercera línea de defensa del modelo de Gestión de Riesgos y debe aportar una garantía independiente de la adecuación y eficacia del Sistema de Control Interno y de otros elementos del Sistema de Gobierno.

La Función de Auditoría Interna de Solunion está externalizada en sus accionistas, Allianz Trade y MAPFRE, a través de sus equipos de auditoría interna, que realizan las actividades de auditoría bajo la responsabilidad del Presidente del Consejo de Administración.

Esta relación es apoyada por un contrato de externalización y la actividad es supervisada por el Director Corporativo de Finanzas y Administración de Solunion, que es responsable de la supervisión del correcto funcionamiento de la Función externalizada de Auditoría Interna.



Solunion está comprometida con la inversión socialmente responsable en el proceso de selección de sus inversiones.

FUNCIÓN DE GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 102-15, 102-30, 102-31, 102-33, 205-1, 205-2, 205-3, 410-1



La Función de Gestión de Riesgos permite la adecuada supervisión de los riesgos mediante la adopción de disposiciones que facilitan la identificación, medida, supervisión, gestión y seguimiento de los mismos. Esta función engloba el proceso de Control Interno de Solunion, incluido en el Marco de Control Interno y Riesgo Operacional, que es la Política de la Función de Control Interno. Además, se encarga de coordinar la evaluación y supervisión de los riesgos más críticos de la compañía (*Top Risk Assessment*).



La Función de Gestión de Riesgos es la encargada de la supervisión de los riesgos. A continuación, se describen los procedimientos que sigue:

■ IDENTIFICACIÓN

Para facilitar la gestión y control de los riesgos, cada uno de ellos cuenta con su propia Política, que prevalece en su ámbito sobre la política general y especifica los aspectos concretos para el tratamiento de cada riesgo.

■ MEDICIÓN

Para la medición de los riesgos, el Área Corporativa de Gestión de Riesgos y Control Interno establece las disposiciones que permiten fijar los parámetros que posibilitan medir los riesgos conforme a la normativa, determinar los medios técnicos para calcular las necesidades de capital en función del conjunto de riesgos, y verificar que la medida de los mismos es correcta.

■ LÍMITES

El Consejo de Administración de Solucion define el «Apetito de Riesgo», que integra el Sistema de Gestión de Riesgos, y establece tanto los límites que se aplican en la asunción de riesgos como las medidas necesarias para que el Comité de Riesgos revise, al menos anualmente, que los límites sean efectivos y adecuados para la situación del Grupo.

■ SUPERVISIÓN

Los tomadores de riesgos de cada área de la Sociedad tienen la responsabilidad de que las acciones tomadas estén dentro de las normas técnicas establecidas y de que los riesgos asumidos no superen límites definidos en el Sistema de Gestión de Riesgos. La supervisión de que los riesgos se adecuen a los límites corresponde a la Función de Gestión de Riesgos y las demás Funciones de la Segunda Línea de Defensa, en sus ámbitos.

■ GESTIÓN Y MITIGACIÓN

Los tomadores de riesgos de cada área de la primera línea de defensa de cada Unidad de Negocio deberán tomar las medidas necesarias en sus ámbitos respectivos

para mitigar los riesgos a los que esté expuesta, de acuerdo con lo establecido en la Política aplicable y con sujeción a los límites de riesgo. La supervisión de que se adopten las medidas de mitigación necesarias corresponderá a las demás Funciones de la Segunda Línea de Defensa, en sus ámbitos, que reportarán al Área de Gestión de Riesgos y Control Interno.

■ INCUMPLIMIENTO DE LOS LÍMITES

Cuando un riesgo supera los límites establecidos, los Órganos de Gobierno de la Sociedad pueden adoptar las medidas dirigidas a (I) autorizar la superación del límite de riesgo excedido, (II) cancelar el riesgo, (III) contratar protección adicional que permita adecuar el riesgo a los límites establecidos, o (IV) promover la obtención de recursos de capital adicionales suficientes.

Adicionalmente, en 2022 se ha aprobado una nueva Política, el Marco de Apetito de Riesgo, cuyo objetivo es establecer el nivel de riesgo que Solucion está dispuesta a asumir para alcanzar sus objetivos de negocio sin desviaciones significativas, incluso en situaciones adversas.

■ EL MARCO DE APETITO DE RIESGO:

(I) define el apetito de riesgo y los límites de tolerancia al riesgo para todas las categorías de riesgo relevantes de la Sociedad, (II) incluye uno o más indicadores de riesgo para cada una de las categorías y subcategorías contenidas en la Política de Gestión de Riesgos, (III) establece quién es responsable de supervisar los riesgos, (IV) incluye planes de acción específicos en caso de incumplimiento para cada riesgo, y (V) implementa un sistema de información periódica sobre el cumplimiento o incumplimiento.



COMPROMISOS INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



■ PRINCIPIOS PARA LA SOSTENIBILIDAD EN SEGUROS

En 2020 nos adherimos a los Principios para la Sostenibilidad en Seguros (PSI por sus siglas en inglés), un compromiso impulsado por la UNEP FI (*United Nations Environment Programme Finance Initiative*) que establece un marco común para que la industria de seguros aborde los riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza.



Los Principios para la Sostenibilidad en Seguros constituyen la base sobre la cual el sector del seguro, y la sociedad en su conjunto, pueden construir una relación más sólida, que sitúe la sostenibilidad en el centro de la gestión de riesgos en pro de un mundo con más visión de futuro y mejor gestionado.

Este compromiso nos permitirá desarrollar y ampliar las soluciones aseguradoras y de gestión de riesgos que necesitamos para mantener un crecimiento rentable y sostenible, fomentar un entorno comercial y de negocios justo y ético, y construir el futuro empresarial que todos queremos.



PRINCIPIO 1

Integraremos en nuestro proceso de **toma de decisiones** las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (cuestiones ASG) pertinentes a nuestra actividad de seguros.

PRINCIPIO 2

Colaboraremos con nuestros clientes y socios comerciales para **concienciar** sobre las cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza, gestionar el riesgo y desarrollar soluciones.



PRINCIPIO 3

Colaboraremos con los gobiernos, los reguladores y otros Grupos de Interés fundamentales, con el fin de **promover** una acción amplia en toda la sociedad sobre los temas ambientales, sociales y de gobernanza.



PRINCIPIO 4

Rendiremos cuentas y mostraremos transparencia, **divulgando** de manera pública y periódica nuestros avances en la aplicación de los principios.



■ FIRMA DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

GRI 102-12, 102-32, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-1, 412-2, 412-3, 413-1

En Solucion tenemos el firme compromiso de contribuir al avance económico y social en aquellos países en los que operamos. Por ello, nos hemos adherido al Pacto Mundial de Naciones Unidas (*Global Compact*, Red Pacto Mundial España) y estamos comprometidos con el respeto a sus principios en el seno de la organización.

Ello implica que, dentro de nuestro ámbito de influencia, actuamos decididamente en favor de la defensa de los Derechos Humanos contenidos en la «Carta Internacional de Derechos Humanos», y establecemos mecanismos de control adecuados para que ninguna de las empresas de nuestro Grupo sea responsable, por acción o por omisión, de cualquier forma de vulneración de esos derechos, todo ello teniendo en cuenta el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Igualmente, y en lo que respecta a los principios relacionados más específicamente con la protección de los derechos de los trabajadores, la adhesión de Solucion al Pacto Mundial compromete al Grupo directamente con el respeto, la defensa y la protección de los Derechos Humanos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la Declaración de Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo.

Por ello, en Solunion nos obligamos, y las personas que la integran deben contribuir, a que estas obligaciones se cumplan de forma estricta:



La protección de los Derechos Humanos se encuentra vinculada a la normativa interna del Grupo, aprobada al más alto nivel de la organización, y se incluye tanto en el Código Ético y de Conducta como en la Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

Por otra parte, el Comité de Cumplimiento es el órgano encargado de garantizar la aplicación del Código Ético y de Conducta, así como de la supervisión y el control de su cumplimiento.

Además, en relación con la Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, el Comité Corporativo de Responsabilidad Social y Sostenibilidad es el órgano que asume, dentro de sus competencias, el seguimiento del cumplimiento de la política y de la estrategia de sostenibilidad.

En 2022 ni el Comité de Cumplimiento ni el Comité de Responsabilidad Social y Sostenibilidad han recibido denuncias en materia de Derechos Humanos.

■ **FORÉTICA**

Solunion está adherida a Forética, la organización empresarial referente en sostenibilidad y responsabilidad social y representante del *World Business Council for Sustainable Development* (WBCSD) en España, para seguir apostando por la sostenibilidad y su incorporación a los procesos de gestión de las empresas.

Como socio de Forética, Solunion participará en sesiones sobre tendencias en sostenibilidad, plataformas de liderazgo empresarial centradas en aspectos ambientales y sociales, y diversas iniciativas orientadas a impulsar aspectos de buen gobierno.

Esta incorporación supone un claro compromiso por potenciar los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno de la organización, con el propósito de aumentar la ambición, acelerar la acción y potenciar las alianzas necesarias para impulsar una recuperación inclusiva y sostenible.

■ **SELLO ESR**

El Distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable) es un reconocimiento que otorga el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) y la organización «ALIARSE por México» a aquellas empresas que adoptan el modelo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en su organización.

La obtención del Distintivo ESR es la consecuencia de la implantación de una gestión socialmente responsable en cinco ámbitos:



■ **MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS**

GRI 402, 413-1, 414-1, 414-2

Además de garantizar y vigilar el cumplimiento de la normativa interna, en el que también participa el Área de Cumplimiento del Grupo, en Solucion disponemos de mecanismos de diligencia debida que facilitan el seguimiento y evaluación en materia de Derechos Humanos:

% SOLUCIONERS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

PAÍS	%
ESPAÑA	100%
MÉXICO	100%
COLOMBIA	100%
CHILE	100%
ARGENTINA	100%
PANAMÁ	100%

(A 31 DE DICIEMBRE)



LOS DIEZ PRINCIPIOS DE LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL



DERECHOS HUMANOS

- 1 Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos.
- 2 No ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

NORMAS LABORALES

- 3 Apoyar la libertad de asociación y la negociación colectiva.
- 4 Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5 Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6 Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación.

MEDIO AMBIENTE

- 7 Mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales.
- 8 Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9 Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

- 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Solucioner asume, como parte de su compromiso, concienciar y formar en este ámbito y, pone a disposición de todos los Solucioner cursos online específicos diseñado por la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas para formar a las personas trabajadoras en los Principios de Pacto Mundial, sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Integración de los Derechos Humanos, en Economía Circular, Igualdad de Género y Cambio Climático, aparte de las campañas propias de sensibilización que desarrolla. [S](#)

4.2 | COMPROMISO AMBIENTAL

GRI 103, 201-2, 301-1, 301-2, 302-1, 302-4, 303-1, 301-2, 304-2, 305-1, 305-2, 307-1



La emergencia climática ha puesto de relieve la urgente necesidad de abordar los desafíos ambientales que afronta el mundo. Esto no sólo beneficiará al medioambiente, sino también a la salud y el bienestar de nuestra sociedad.

En Solucion nos preocupamos por la huella ambiental que dejamos con nuestra actividad y entendemos que, para ser sostenibles a largo plazo, debemos promover y fomentar una cultura ambiental más allá del entorno laboral.



Estamos convencidos de que reducir nuestro impacto ambiental es un requisito esencial, no solo para cumplir con los requerimientos legales, sino para ganarnos la confianza de nuestros Grupos de Interés.

Desde nuestra creación, hemos estado tratando de mejorar y reducir nuestro impacto ambiental, centrándonos fundamentalmente en el ahorro de energía, el ahorro de materias primas, la reducción de residuos, la reducción de emisiones y la sensibilización de los Solunioners.

La minimización de los consumos de agua, papel y energía, así como la reducción y reutilización de los residuos generados, se consigue mediante la implantación de buenas prácticas medioambientales encaminadas a


minimizar nuestra huella ambiental. La participación de los Solunioners, mediante un consumo responsable y una adecuada gestión de los residuos, es determinante para lograr estos objetivos.

Aun cuando ninguna entidad del Grupo Solunion realiza actividades susceptibles de ocasionar un daño a la salud humana o el medioambiente, debido a la naturaleza propia de la actividad y la localización de nuestros centros de trabajo, tomamos medidas preventivas y correctivas para realizar una correcta gestión de la huella medioambiental, incluyendo la contaminación lumínica y acústica.

Durante 2022, no se ha notificado ningún incumplimiento ambiental.


En concreto, la estrategia de Solunion incluye las siguientes iniciativas:

01 ACTIVIDAD ASEGURADORA



Restricciones de suscripción en las industrias de carbón y análisis exhaustivo de las operaciones de minería, petróleo y gas, energía nuclear, energía hidroeléctrica, agricultura, pesca y actividad forestal, inversiones en materias primas agrícolas, bienestar animal e infraestructuras a gran escala. No se acepta la suscripción de operaciones individuales de plantas térmicas de carbón y minas de carbón.

02 OPERACIONES PROPIAS



Tenemos el firme compromiso de contribuir a la protección del medioambiente reduciendo nuestra propia huella ambiental y operacionalmente evaluamos los impactos adversos de los riesgos medioambientales para contribuir a su mitigación.

De cara al futuro, Solunion mantiene su firme compromiso con el medioambiente y continuará estableciendo objetivos más ambiciosos que ayudarán a reducir el consumo, la generación de residuos y las emisiones en su actividad de negocio.

La optimización de los espacios en oficinas, el aumento del uso de energía verde y más sistemas de gestión ambiental son algunas de las iniciativas en las que trabajamos.



PACTO POR LA ECONOMÍA CIRCULAR

En el año 2017 los Ministerios de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, y de Economía, Industria y Competitividad del Gobierno de España impulsaron el Pacto por la Economía Circular para implicar a los

principales agentes económicos y sociales de España en la transición hacia un nuevo modelo económico.

En enero de 2020 Solucion firmó la carta de Adhesión al Pacto por la que nos comprometemos a impulsar la transición hacia una economía circular mediante las siguientes acciones:

Avanzar en la reducción del uso de recursos naturales no renovables, reutilizando en el ciclo de producción los materiales contenidos en los residuos como materias primas secundarias, siempre y cuando quede garantizada la salud de las personas y la protección del medioambiente.

01

Promover la incorporación de indicadores del impacto social y ambiental derivados del funcionamiento de las empresas, para poder evaluar, más allá de los beneficios económicos que se generen en las mismas, las consecuencias de su compromiso con la economía circular.

10

Impulsar el análisis del ciclo de vida de los productos y la incorporación de criterios de ecodiseño, reduciendo la introducción de sustancias nocivas en su fabricación, facilitando la separabilidad de los bienes producidos, prolongando su vida útil y posibilitando su valorización al final de esta.

02

Fomentar el uso de indicadores comunes, transparentes y accesibles que permitan conocer el grado de implantación de la economía circular.

09

Favorecer la aplicación efectiva del principio de jerarquía de los residuos, promoviendo la prevención de su generación, fomentando la reutilización, fortaleciendo el reciclado y favoreciendo su trazabilidad.

03

Difundir la importancia de avanzar desde la economía lineal hacia una economía circular, fomentando la transparencia de los procesos, la concienciación y sensibilización de la ciudadanía.

80

Promover pautas que incrementen la innovación y la eficiencia global de los procesos productivos, mediante la adopción de medidas como la implantación de sistemas de gestión ambiental.

04

Facilitar y promover la creación de los cauces adecuados para facilitar el intercambio de información y la coordinación con las administraciones, la comunidad científica y tecnológica y los agentes económicos y sociales, de manera que se creen sinergias que favorezcan la transición.

07

Promover formas innovadoras de consumo sostenible que incluyan productos y servicios sostenibles, así como el uso de infraestructuras y servicios digitales.

05

Promover un modelo de consumo responsable, basado en la transparencia de la información sobre las características de los bienes y servicios, su duración y eficiencia energética, mediante el empleo de medidas como el uso de la ecoetiqueta.

06



CALCULAMOS, VERIFICAMOS E INSCRIBIMOS NUESTRA HUELLA DE CARBONO

Al igual que el año pasado, Solucion ha calculado e inscrito su huella en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

El Registro, creado por el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo, recoge los esfuerzos de las organizaciones españolas en el cálculo y reducción de las



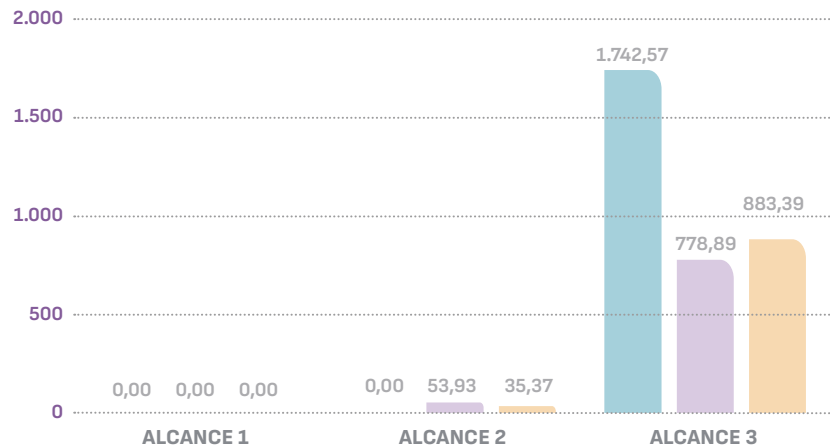
emisiones de gases de efecto invernadero que genera su actividad.

El análisis se ha llevado a cabo según las directrices recogidas en el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero, Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte, publicado por *GHG Protocol*, e incluye el alcance 1 y 2 (de reporte obligatorio) pero también las emisiones provenientes de los desplazamientos que realizamos los Solucioners desde nuestros domicilios al puesto de trabajo, los viajes de negocios y el consumo y residuo de papel (categorías incluidas en el alcance 3).

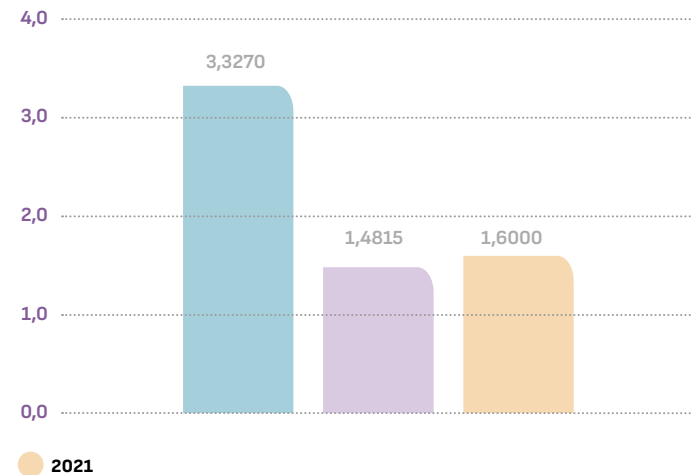
Con esta acción pretendemos realizar un inventario y analizar los gases de efecto invernadero que suponen nuestras actividades, para poder definir objetivos de reducción a corto y largo plazo. En esta línea, hemos elaborado un plan de minimización de nuestra huella para reducir su impacto medioambiental en el cambio climático, que incluye acciones como nuestro Plan de Movilidad Sostenible.



INVENTARIO GEI (tCO₂e)



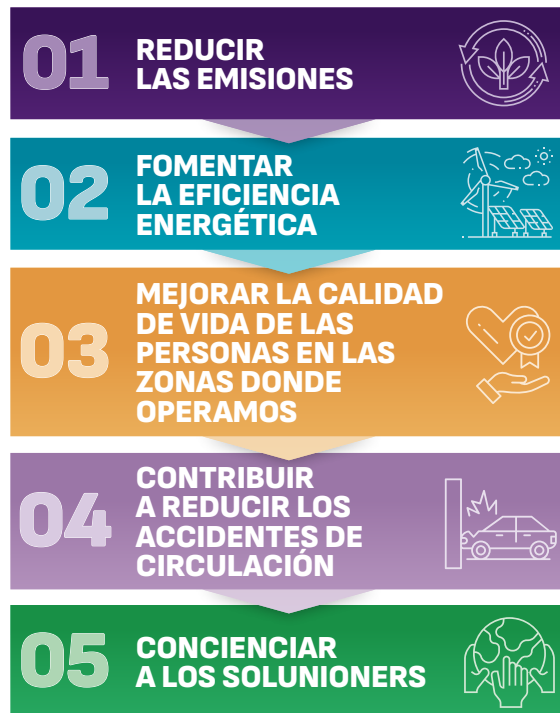
INVENTARIO GEI (tCO₂e/empleado)



PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

El **Plan de Movilidad Sostenible** es un compendio de medidas enfocadas a fomentar la protección y el cuidado del medioambiente y la salud, y a promover la seguridad vial entre todos los Solunioners, nuestros clientes y proveedores.

El plan se articula en torno a cinco ejes de actuación:



PLAN DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

PARA SOLUNION

- Adquisición de compromisos públicos en favor de la movilidad sostenible.
- Nuevo procedimiento de viajes y desplazamientos.
- Flota ecológica y seguridad del vehículo.
- Alquiler de vehículos ecológicos y seguros.
- Puntos de recarga eléctrica en centros de trabajo.
- Servicio movilidad operaciones.
- Prevención de riesgos laborales.
- Taxi y/o VTC CERO.

PARA LOS SOLUNIONERS

- Flexibilidad laboral.
- Formación y buenas prácticas en conducción eficiente, seguridad vial y alternativas de transporte.
- Fomento del transporte público mediante cheque transporte.
- Teleconferencias y videoconferencias.
- Guía de reuniones y eventos.
- Fomento del uso de la bicicleta. Guía del ciclista.
- Gestión de aparcamientos para toda clase de vehículos.
- Carpooling.

PARA LOS PROVEEDORES

- Evitamos emisiones derivadas de los desplazamientos para entregar los documentos, además reducimos el gasto en papel y tinta:
 - Factura electrónica.
 - Firma electrónica.
- Preferencia por los proveedores locales.
- Proveedores y movilidad sostenible.
- Sensibilización sobre seguridad vial.

PARA LOS CLIENTES

- Evitamos emisiones derivadas de los desplazamientos para entregar los documentos, además reducimos el gasto en papel y tinta:
 - Factura electrónica.
 - Póliza electrónica.
 - Firma electrónica.
- Sensibilización sobre seguridad vial.

solution
SOMOS IMPULSO



CLIMATE AMBITION ACCELERATOR

Hemos participado en 2022 este año en el *Climate Ambition Accelerator*, un programa de aprendizaje de la Red de Pacto Mundial en el que las empresas amplían sus conocimientos y habilidades para ayudar a reducir a la mitad las emisiones globales para 2030 y alcanzar el cero neto para 2050 estableciendo objetivos basados en la ciencia.



COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUNION

GRI 204

Las compras ambiental y socialmente responsables son aquellas en las que, además de valorar los criterios de calidad y precio, también se tienen en cuenta los aspectos ambientales, sociales y éticos en las decisiones de compra y contrataciones de servicios y suministros.

Al practicar este tipo de compra aportamos un valor añadido a nuestros consumos, al tiempo que contribuimos a la protección del medioambiente, al fomento del empleo digno y a la disminución de las desigualdades.

Por ello, disponemos de un documento que tiene como objetivo proporcionar a Solunion y a los Solunioners un conjunto de recursos útiles en nuestro compromiso por incorporar esta materia a nuestro marco de gestión.

PRINCIPALES LOGROS DE SOLUCION



Desarrollo del **Plan de Movilidad Sostenible**.



Guía de compra **ambiental** y socialmente responsable.



Reducimos nuestros desplazamientos gracias al uso de las nuevas tecnologías y la implantación del teletrabajo.



Participación en el **Climate Ambition Accelerator**.



Energía eléctrica 100% renovable en España.



Mejora de la flota de vehículos.



Procedimiento de viajes y desplazamientos.



Instalación de **sistema de apagado nocturno** en nuestra oficina central.



Instalación de **luminarias de bajo consumo** en nuestras oficinas.



Nuestras oficinas principales se encuentran en un edificio con objetivo de Residuo Cero que, para evitar el envío al vertedero, dispone de un cuarto de basuras dotado de una sala frigorífica para residuos orgánicos y contenedores específicos en los que el personal de la propia gestora de residuos ayuda a la segregación y controla el depósito de basuras.



Acciones específicas para la clasificación, gestión y tratamiento de residuos. Disponemos de contenedores específicos para que los Solunioners puedan separar cada tipo de residuo, como residuos orgánicos, plástico, pilas, vidrio y papel.



Instalación de **puntos de recarga eléctrica** en los centros de trabajo.



Con relación al papel y cartón empleados, **disponemos de un servicio de recogida recurrente por parte de un gestor autorizado para su tratamiento**, además de tener contenedores especiales para documentación confidencial que son tratados in situ por un gestor autorizado para su posterior tratamiento, destrucción y reciclaje de acuerdo con la legislación vigente.



En relación con los **residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES)**, el material informático que se da de baja en la Compañía y los cartuchos de tóner vacíos se entregan a **gestores autorizados para su tratamiento en todos los países**.



Participación Global en la Hora del Planeta de WWF con el apagado de nuestras oficinas.




CO₂ Neutral Website.



Política de plástico cero.

La actividad principal de Solunion se desarrolla en las oficinas que tenemos en Madrid, Ciudad de México, Ciudad de Panamá, Medellín, Santiago de Chile y Buenos Aires. Solunion dispone de estas instalaciones en régimen de arrendamientos que incluyen los importes de los

consumos de electricidad (salvo en Madrid, San Cugat, Panamá, Buenos Aires y Ciudad de México), refrigerantes y agua (salvo en Chile), que se calculan a tanto alzado en función de la superficie ocupada, lo que impide a Solunion disponer de los datos exactos de todos sus

consumos por no disponer de contadores individuales. No obstante, Solunion aplica cuantas medidas de optimización y ahorro de estos recursos están en su mano. No usamos combustibles para calefacción, puesto que los sistemas de calefacción son eléctricos. 

CONSUMOS



	2022*	2021*	2020**	2019***	2018****	VARIACIÓN PERIODO
ENERGÍA ELÉCTRICA NORMAL (MW)	85	68,73	93,3	0	0	23,67%
ENERGÍA ELÉCTRICA PROCEDENTE DE RENOVABLES (MW)	207,33	255,75	200,2	251	120	-18,93%

*SOLO DISCRIMINADO Y NO INCLUIDO EN ALQUILER DE OFICINAS DE MADRID, SAN CUGAT, BUENOS AIRES, CIUDAD DE MÉXICO Y CIUDAD DE PANAMÁ. EL CONSUMO DE ARGENTINA DE ENERO Y OCTUBRE DE 2021 FUE CALCULADO POR ESTIMACIÓN. EL CONSUMO EN PANAMÁ SE INICIÓ EN MARZO DE 2021.

**SOLO DISCRIMINADO Y NO INCLUIDO EN ALQUILER DE OFICINAS DE MADRID, SAN CUGAT, BUENOS AIRES Y CIUDAD DE MÉXICO.

***SOLO DISCRIMINADO Y NO INCLUIDO EN ALQUILER DE OFICINAS DE MADRID Y SAN CUGAT.

****SOLO DISCRIMINADO EN OFICINAS DE MADRID.



	2022	2021	2020	2019	2018	VARIACIÓN PERIODO
AGUA (m³)	236,73	311,01	178,48	353,29	336,35	-24 %

*SÓLO POSIBLE REPORTE OFICINA SANTIAGO DE CHILE.



	2022*	2021*	2020**	2019***	2018****	VARIACIÓN PERIODO
PAPEL RECICLADO O CERTIFICADO	980	1.038	913	4.263	0	-6%
PAPEL	0	0	57	6.359	13.898	0%
TOTAL, PAPEL (EN KG)	980	1.038	970	10.622	13.898	-6%

INCLUYE TODOS LOS PAÍSES



	2022	2021	2020	2019	2018	VARIACIÓN PERIODO
TÓNER (UNIDADES)	24	22	21	57	80	9%

*SÓLO ESPAÑA Y MÉXICO, EN RESTO PAÍSES GESTIÓN CONSUMOS Y RECICLAJE INCLUIDA EN ALQUILER.

RESIDUOS



	2022*	2021*	2020**	2019***	2018****	VARIACIÓN PERIODO
RESIDUOS DE PAPEL Y CARTÓN (KG)*	1.222,15	680	525	860	1.000	80%
RESIDUOS APARATOS ELÉCTRICOS O ELECTRÓNICOS-RAEE (KG)	-	187,2	-	388	1.079	-100%
PILAS O BATERÍAS (KG)*	20	-	-	-	-	100%

*SOLO DISCRIMINADO Y NO INCLUIDA EN GESTIÓN DE RESIDUOS DEL EDIFICIO EN OFICINAS DE MADRID Y BARCELONA. RESIDUOS RAEE INCLUIDOS EN GESTIÓN DE EDIFICIO RESIDUO CERO.

(A 31 DE DICIEMBRE)

4.3 | COMPROMISO SOCIAL



E

El negocio de Solunion es proteger a nuestros clientes mediante una mejor comprensión, selección, cuantificación y gestión de los riesgos comerciales. El seguro crea valor a través de estas cuatro dimensiones.

Al hacerlo no solo contribuimos al crecimiento económico, sino que también garantizamos la estabilidad social. Este enfoque es inherente a nuestro negocio y también impulsa nuestra estrategia de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.



ANALIZAMOS LOS RIESGOS ASG

Los problemas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) han alcanzado un punto de inflexión en la economía global: para las empresas y los inversores ahora está claro que estos problemas afectarán el crecimiento, la cuota de mercado y la rentabilidad.

Para el riesgo de impago, la correlación entre los impagos y los eventos climáticos severos (interrupciones de la cadena de suministro) o entre insolvencias y disturbios sociales aumentan con el tiempo.

Los nuevos riesgos de pago podrían provenir de un acceso más difícil a la financiación para las empresas con mayor huella de carbono o con activos en riesgo debido a decisiones regulatorias.

En este contexto, Allianz Trade (uno de nuestros accionistas y cuya metodología usamos) decidió añadir a los estudios de riesgo un conjunto de indicadores relacionados con la sostenibilidad ambiental y otros

indicadores reputacionales y de riesgo político y social. Los problemas de gobernanza, como los marcos regulatorios y legales y el control de la corrupción, ya se venían incluyendo en las calificaciones de los países desde 2003.

La metodología de calificación de riesgo-país de Solunion mide el riesgo de impago de una empresa en un país determinado debido a condiciones o eventos fuera de su control. Se compone de tres componentes a medio plazo que miden los desequilibrios macroeconómicos, el riesgo político y el entorno empresarial estructural, y dos componentes adicionales a corto plazo (Indicador de riesgo cíclico e Indicador de flujo de financiación) que permiten a los analistas detectar recesiones y crisis de balanza de pagos. La calificación incluye más de 140 indicadores y está disponible para 194 países.

Nuestra metodología de calificación de riesgo-país tiene como objetivo capturar las vulnerabilidades relacionadas con el cambio climático y los problemas sociales que puedan incidir en las empresas, que podrían enfrentar mayores costes de financiación y cadenas

de suministro interrumpidas. Los estados insulares en desarrollo, los países con una combinación energética dependiente del carbón o los países donde los riesgos de inundaciones son altos, están en la lista de vigilancia por su impacto en el comercio B2B.

RIESGOS Y OPORTUNIDADES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO (ASG)

En todas las líneas de negocio, las decisiones de Solunion en materia de Suscripción Comercial deben tener en cuenta las posibles consecuencias para la reputación que se refiera a cualquier problema medioambiental, social o de gestión que no se haya mitigado, tanto para nosotros como para nuestros clientes.

Para contribuir a la identificación y evaluación de estos riesgos, en Solunion realizamos un Proceso de Conocimiento del Cliente (KYC), y comprobamos y documentamos siempre que la operación no pueda provocar un riesgo en estos ámbitos.



Nuestra metodología de calificación de riesgo-país tiene como objetivo capturar las vulnerabilidades relacionadas con el cambio climático y los problemas sociales.



Consideramos como sensibles y les damos un tratamiento especial a estos riesgos:

ÁREAS MEDIOAMBIENTALES

- 1 MINERÍA
- 2 PETRÓLEO Y GAS
- 3 ENERGÍA NUCLEAR
- 4 ENERGÍA HIDROELÉCTRICA
- 5 AGRICULTURA, PESCA Y ACTIVIDAD FORESTAL
- 5.a INVERSIONES EN MATERIAS PRIMAS AGRÍCOLAS
- 6 BIENESTAR ANIMAL
- 7 INFRAESTRUCTURAS A GRAN ESCALA

ÁREAS SOCIALES

- 8 DERECHOS HUMANOS
- 9 ASISTENCIA SANITARIA
- 10 ENSAYOS CON ANIMALES
- 11 INDUSTRIA DEL SEXO
- 12 APUESTAS Y JUEGOS

ÁREAS DE GOBIERNO

- 13 DEFENSA
- 13.1 ARMAS PROHIBIDAS
- 13.2 ARMAS EN ZONAS DE ALTA TENSIÓN
- 14 RELACIONADAS CON SANCIONES
- 15 RELACIONADAS CON FISCALIDAD/IMPUESTOS

En cuanto a la minería y la energía, consideramos todas las operaciones relacionadas con la industria del carbón como especialmente sensibles debido a los problemas medioambientales.

Solunion no acepta la suscripción de operaciones individuales de plantas térmicas de carbón y minas de carbón.

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

En Solunion consideramos Grupos de Interés a todas aquellas partes afectadas de una u otra forma por nuestra actividad, y respecto a ellos desarrollamos una serie de compromisos:

1. ACCIONISTAS



Con respecto a nuestros dos accionistas, Allianz Trade y MAPFRE, tenemos un compromiso de creación de valor, garantizando la viabilidad del negocio a largo plazo, la transparencia en la gestión y el buen gobierno.

2. ORGANISMOS REGULADORES

GRI 415-1






Solunion tiene a los Organismos Reguladores entre sus Grupos de Interés identificados y mantiene dos tipos de relaciones con ellos:

- Relaciones dirigidas a contribuir a que la regulación sea eficiente y permita un mercado en competencia en las actividades no sometidas a monopolio natural y una retribución suficiente para los negocios regulados. Para ello se mantiene un diálogo abierto, permanente y constructivo en el que se intercambia información, conocimientos y posiciones. De esta forma, Solunion conoce las inquietudes y propuestas de los organismos reguladores y les expone sus posiciones en la legítima defensa de sus intereses, los de sus accionistas y clientes.
- Aportación de toda la información que requieren los organismos reguladores, tanto para el ejercicio normal de su actividad como la demandada de forma coyuntural.

Semáforo de Calidad de la Información Estadística Crédito

22 de junio de 2022

La Comisión Nacional de Seguros y Fianzas de México dio a conocer su «**Semáforo de Calidad de la Información Estadística**», que valora la calidad con que las compañías aseguradoras y afianzadoras brindan su información estadística y en el que Solunion México se encuentra entre las empresas mejor calificadas, compartiendo información confiable y transparente, por segundo año consecutivo.

3. CLIENTES



El cliente es el verdadero centro de nuestra actividad. Uno de los principales objetivos de Solunion es procurar la satisfacción de las necesidades de sus clientes, ofreciéndoles un servicio de calidad y de alto valor añadido y acompañándolos en su desarrollo en los mercados nacionales e internacionales.

Trabajamos con más de 7.000 clientes en todo el mundo, que demandan transparencia, atención personalizada, herramientas de uso ágil y respuestas rápidas con productos de gestión sencilla y adaptados a su negocio.

Trabajamos para que tengan con Solunion la mejor experiencia, priorizando nuestras acciones e inversiones en beneficio de su satisfacción.

Estamos convencidos de que solo a través del conocimiento pleno de las necesidades de nuestros clientes podremos ofrecerle el servicio personalizado que se merece. Para ello:

- Proporcionamos servicios y productos de valor añadido pensando en responder a sus necesidades particulares.
- Impulsamos la innovación en la creación y adaptación de soluciones para atraer nuevos clientes, a través del lanzamiento de nuevos productos y servicios.

- Estamos junto a ellos en su proceso comercial, en su búsqueda de nuevos mercados y potenciales clientes con los que desarrollar su negocio de forma segura.
- Somos el socio que necesitan para crecer. Precisamente, esta vocación de compañero en su desarrollo es la que nos impulsa a trabajar para responder de forma adecuada, gestionando sus expectativas de forma correcta, con una oferta verdaderamente valiosa, diferente y acorde con sus necesidades.

Por el tipo de servicios ofrecido por Solunion, no existen riesgos sobre la seguridad y la salud de los clientes.



NUESTRAS PRINCIPALES FORTALEZAS

01



EVOLUCIÓN PERMANENTE

Con nuevos productos y servicios adaptados a necesidades concretas, en todos los países.

Tenemos la mayor gama del mercado: diferente, flexible, adaptable y de gestión sencilla.

Las encuestas de satisfacción realizadas de forma periódica en todos los países nos dan las pautas para enfocar los cambios y mejoras en cada mercado. Nos preocupamos por implementar acciones que respondan a sus demandas concretas. Buscamos clientes y mediadores 100% satisfechos, 100% fieles.

Trabajamos en un ambiente de constante evolución, con una mentalidad permanente de adaptación al cambio y un espíritu de mejora continua. Siempre con la ambición de ir un paso más adelante.

Observamos, analizamos, proponemos, creamos, probamos y vuelta a empezar. Un proceso que no cesa, gracias al que podemos ofrecer las mejores prestaciones, para que nuestros productos y servicios, la póliza, se gestionen de una forma cómoda y sencilla, desde cualquier lugar.

02



OMNICANALIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN

Distribuimos desde diferentes canales.

Nuestro objetivo es ser el socio preferente de los corredores, intensificar nuestra distribución a través del canal agencial y seguir desarrollando el canal bancaseguros con nuevos acuerdos de distribución.

03



CALIDAD

Con el fin de evaluar la calidad percibida por los clientes, en Solucion aplicamos un modelo global de medición de la experiencia del cliente que pretende:

- Conocer de forma constante y con una metodología consistente el nivel de satisfacción de cliente en los distintos países y negocios.
- Identificar los aspectos que más impactan en la experiencia de cliente, con el objetivo de mejorarla.
- Dotar a las Unidades de Negocio de una herramienta que les ayude a definir e implementar acciones, asignando el nivel de prioridad más adecuado.
- Establecer áreas de mejora y aspirar a ser referencia en experiencia cliente en todos los países y ramos.

Para ello, mediante el análisis del indicador *Net Promoter Score (NPS®)* evaluamos la satisfacción y los puntos críticos de contacto con el cliente, realizando recomendaciones sobre las principales áreas de mejora.

Estos informes proporcionan datos sobre el nivel de experiencia del cliente que ayudan a tomar decisiones a las distintas áreas de negocio.



4. SOLUIONERS



En Solunion defendemos, respetamos y protegemos los derechos laborales básicos, los Derechos Humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, creando un entorno seguro y saludable, que permite el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y personal, garantiza la igualdad de oportunidades en el entorno de trabajo,

fomenta la formación profesional y promueve un entorno de trabajo estable y seguro.

Para más información, ver punto **«4.4. Compromiso con las personas que integran la organización»**.

5. PROVEEDORES

GRI 308-1, 308-2, 408-1, 409-1, 410-1, 412-3; 412-1, 412-2, 414-1, 414-2



En Solunion queremos dar la oportunidad de trabajar con nosotros a todos los proveedores, abriendo al mercado nuestras ofertas para realizar actividades comerciales con terceros a través de un proceso competitivo



y concurrente. Somos responsables de garantizar esta diversidad de posibilidades, tomando decisiones que tengan en cuenta, además del precio, otros criterios como la calidad del servicio, la confianza con el proveedor, sus valores, ética, etc.

Entendemos este Compromiso de Apertura Operacional como la vía para conseguir no solo que nuestra empresa lleve a cabo un proceso responsable de compra que evite beneficiar a un solo proveedor, sino también divulgando y promoviendo estos principios entre nuestros socios comerciales, extendiendo esta responsabilidad social con el mercado libre.

Solunion tiene el objetivo garantizar un proceso ético, transparente y socialmente responsable en la actuación de todos los intervinientes en la cadena de suministro. Todo ello consiguiendo un adecuado nivel de calidad en las contrataciones y servicio a los clientes, y un incremento del control interno en todas las fases del proyecto, procurando eficiencia y la calidad de los productos, adoptando prácticas responsables que generen valor mutuo, fomentando la mejora continua, e impulsando el desarrollo de proveedores en los que se identifiquen oportunidades de colaboración e innovación.





contribuyan, junto a nosotros, a generar un entorno de trabajo basado en la ética.

Cualquier proveedor que observe una situación que pudiera suponer un incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios y normas éticas o de conducta establecidos puede comunicarlo a través del buzón: canalimpulso@solunion.com.

Así mismo, todos los terceros de Solunion pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en el Código Ético y de Conducta para Grupos de Interés, a través del correo electrónico: cumplimiento@solunion.com.

6. DISTRIBUIDORES



Las relaciones de Solunion con sus distribuidores están inspiradas en la profesionalidad y reciprocidad. Esta vinculación se refuerza gracias a la globalidad de la oferta de Solunion que, además de constituir un valor diferencial para sus clientes, aporta un importante valor añadido a sus distribuidores, permitiéndoles presentar una oferta integral y adaptada a sus necesidades y proporcionando formación técnica y comercial constante.

Nuestros canales de distribución son una vía imprescindible para comercializar nuestros productos, conectarlos con nuestros clientes y posicionarnos como socio de referencia del tejido empresarial.

Para ello, Solunion cuenta con una Política de Compras y Contratación que tiene por objeto establecer los criterios y principios de obligado cumplimiento que deben observarse en cualquier contratación que se realice en nombre de Solunion.

El ámbito de aplicación de la Política es global, excluyendo la externalización de funciones y servicios esenciales (Gestión de Riesgos, Cumplimiento, Actuarial y Auditoría Interna) en la medida en que estos se encuentran abordados específicamente por la Política de Externalización de Solunion. Dentro de esta se contemplan criterios ASG (Ambientales, Sociales y de Gobernanza) para seleccionar los proveedores, garantizar una gestión sostenible de la cadena de suministro en continuo y preservar la reputación del grupo.

Así mismo se fomenta la contratación de proveedores del país o región donde Solunion desarrolla sus

actividades frente a competidores similares de otras ubicaciones, apoyando la generación de impacto social positivo en los sitios donde operamos.

El proceso de compras es auditado periódicamente. Las recomendaciones y oportunidades de mejora que surgen durante estas revisiones son analizadas y puestas en marcha, con el objeto de mantener una mejora continua en los procesos. Independientemente de ello, todos los proveedores de Solunion se evalúan periódicamente mediante el Proceso de Conocimiento del Cliente (KYC).

Además, Solunion ha establecido un Código Ético y de Conducta para Grupos de Interés que establece el marco en el que se tiene que desarrollar la relación, especialmente en el ámbito de derechos humanos, ética, seguridad y salud, y medioambiente. Queremos que nuestros clientes, proveedores y todos aquellos terceros con los que mantenemos relaciones empresariales

TEAM SOLUNION

Para impulsar esta alianza con los distribuidores, hemos creado un espacio específico de formación y documentación, «Team Solunion Soltrain», al que pueden acceder a través de nuestra plataforma de aprendizaje.

Desde este ecosistema digital pueden consultar una amplia biblioteca con todo el material sobre la Compañía, nuestro Código Ético y de Conducta para Mediadores, nuestros compromisos y nuestros productos y servicios, conocer la agenda comercial de Solunion, acceder a la actualidad económica y también la información detallada sobre nuestra marca. Además, ponemos a su disposición formaciones dinámicas sobre ventas, negociación o liderazgo.

PORTAL PY

A través de «Portal Py» nuestros distribuidores realizan una gestión más ágil y sencilla en la generación de nuevo negocio. Pueden dar presupuesto a empresas y, en



caso de ser aceptado, emitir directamente la póliza, todo de forma digital.

Nuestras iniciativas estratégicas y sus acciones, como la creación de un ecosistema específico para nuestros socios y colaboradores, tienen objetivos muy concretos que impulsan la transformación de Solunion y nuestro crecimiento en el mercado.

SOLUNION HA SIDO RECONOCIDA COMO MEJOR ASEGURADORA DE CRÉDITO EN EL BARÓMETRO ADECOSE 2022.

Con carácter anual, el estudio evalúa el nivel de satisfacción de las principales corredurías del país con las aseguradoras con las que trabajan.

El reconocimiento de 2022 es el octavo que recibe Solunion desde su inicio de operaciones en 2013 y da cuenta de la importancia que el servicio y el canal corredor tienen para la Compañía.



7. SOCIEDAD



Solunion mantiene el compromiso de contribuir al avance económico y social en aquellos países en los que realiza su actividad, impulsando el crecimiento sostenible de la sociedad, la protección del entorno, el compromiso medioambiental y el respeto de los Derechos Humanos.

Para la realización de sus funciones, Solunion emplea directamente a 598 personas, a las que se añaden un elevado número de empleos indirectos relacionados con la distribución de seguros (agentes y corredores), así como de prestación de todo tipo de servicios (abogados, procuradores, etc.), lo que convierte al seguro en un proveedor de servicios de primer nivel para la sociedad en su conjunto y un significativo generador de empleo y de desarrollo económico.

Esto se demuestra en nuestra apuesta por la:

TRANSPARENCIA INFORMATIVA

Difundir información relevante y veraz sobre el desempeño y las actividades del Grupo, cumpliendo con los requisitos legales de información.

Elaborar y publicar información financiera y no financiera, utilizando las metodologías aceptadas internacionalmente, y sometiéndola a los procesos de verificación internos y externos que se consideren oportunos y que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

EXCELENCIA TÉCNICA E INNOVACIÓN

En gestión de riesgos, en adecuación a la regulación en vigor, en cumplimiento, en aplicación de procesos, en adaptación al cambio, en innovación:

- Perseguimos la excelencia técnica para diferenciarnos del mercado en todos los países. Como nuestros accionistas, nos caracterizamos por un riguroso control técnico del negocio. Nuestro modelo

de gestión debe diferenciarse por su calidad, por el control de la gestión en todas las fases de la relación con el cliente.

- Excelencia técnica supone crecer y aumentar nuestro margen de beneficio, tomando decisiones transparentes y basadas en hechos, sin perder de vista el cliente y adaptando los precios al riesgo, gestionando nuestro negocio en función de los ciclos económicos.
- La gestión de nuestra exposición al riesgo forma parte del día a día de nuestro trabajo. Tenemos apetito por el riesgo y aportamos un grado de experiencia y conocimiento muy valioso.
- Nuestra política de precios es consistente y competitiva. Trabajamos en el desarrollo de herramientas de *pricing* unificadas.
- Trabajamos en un esquema colaborativo, compartiendo información y con una visión de intercambio transparente y claro.

- Nuestros clientes esperan transparencia en nuestros precios y decisiones, tiempos de respuesta aún más rápidos y plataformas online fáciles de usar, así como sistemas cada vez más avanzados de datos de riesgos y pólizas.

REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA, UN MUNDO LLENO DE OPORTUNIDADES

Los cambios tecnológicos implican nuevas formas de ver el negocio y el comercio. Existen nuevas herramientas y plataformas que permiten gestionar el cambio de información con clientes e intermediarios, que facilitan el servicio prestado al cliente (factura digital, pago electrónico, plataformas comerciales B2B...). Necesitamos adaptarnos rápidamente y, por eso, la innovación y la digitalización forman parte de nuestra estrategia.

Nuestro objetivo de liderazgo nos impulsa a adaptarnos rápidamente a los cambios. Estamos preparando nuestra digitalización, tanto en procesos internos como en servicio, relación con nuestros clientes y nuevos entornos. Impulsamos una cultura de comunicación omnicanal, todo por el mejor servicio a nuestros clientes y socios mediadores.

Buscamos adaptarnos, explorar y ofrecer la tecnología más avanzada para apoyar el crecimiento, innovación y valor añadido a nuestros clientes. Por eso, trabajamos en digitalizar lo que tenemos ahora, buscando alcanzar un día la plena digitalización en nuestras interacciones y comunicación con clientes y mediadores.

Exploramos posibilidades de colaboración con plataformas de datos y otras compañías digitales que nos proporcionen posibilidades de alcance a nuevos clientes o que nos ayuden a mejorar el servicio prestado a los nuestros.

Toda nuestra estrategia de digitalización está orientada a facilitar la vida de nuestros clientes. Para hacerles todo más fácil, más rápido y mejor.



INNOVACIÓN SOSTENIBLE

Trabajar para la mejora continua de la seguridad, fiabilidad y competitividad de todos los productos y servicios, ofreciendo el mayor nivel de calidad posible en función de las mejores técnicas disponibles.

- Promover una comunicación activa y bidireccional que permita entender las expectativas y opiniones de los clientes y adaptar las respuestas de Solunion a sus necesidades.
- Facilitar la relación con los clientes a través de una operativa simple y eficiente.
- Proveer productos y servicios innovadores que contribuyan a la sostenibilidad de la sociedad.
- Proporcionar una propuesta de valor diferencial al cliente mediante productos y servicios que se adapten a cada segmento y a sus necesidades.
- Aplicar la innovación tecnológica y las mejores técnicas disponibles como medio para proporcionar un servicio eficiente, seguro y sostenible.



Impulsamos una cultura de comunicación omnicanal, todo por el mejor servicio a nuestros clientes y socios mediadores.

PÓLIZA PY

Póliza pensada expresamente para **pequeñas empresas que quieren crecer con seguridad**, aportando autonomía para gestionar sus ventas y estar cubiertos frente a impagos.

PÓLIZA COMPROMISO

Opera con tranquilidad en cualquier mercado, la solución ideal para cubrir pedidos comerciales de **productos que requieren un amplio periodo de fabricación**.

PÓLIZA GLOBAL

Una póliza que **se adapta a todo tipo de empresas**, con independencia de su tamaño y del mercado en el que operen. Ágil y sin apenas carga administrativa.

PÓLIZA CONFIANZA

La solución ideal para **proteger a tu empresa contra desviaciones excepcionales** de siniestralidad originadas por la insolvencia definitiva de tus clientes en todo tipo de mercados.

PÓLIZA UNO

La solución perfecta para cubrir un **riesgo puntual** con un único cliente o contrato específico de suministro.

PRODUCTOS TCU

Una línea de productos que aportan protección, mitigando riesgos relativos a operaciones a crédito, como impagos o pérdidas **derivadas de la interrupción del contrato**.

WORLD POLICY

Una póliza destinada a **grandes multinacionales** que buscan soluciones globales con servicios locales.

FAMILIA CAP

Innovadora línea de productos de segunda capa para proporcionarte un **extra de seguridad en tus negocios más sensibles**.

COMPETENCIA LEAL

GRI 206-1, 417-1, 417-2, 417-3



En Solunion respetamos y cumplimos las normas que regulan las actividades de comunicación y marketing y asumimos los códigos voluntarios que dan transparencia y veracidad a dichas acciones. [\(Ver también pág. 82\).](#)

Por ello, y de acuerdo con nuestro Compromiso de Competencia Leal, Solunion se compromete a competir en los mercados de forma leal y a no realizar publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros. Asimismo, se compromete a obtener información de forma legal, a impulsar la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios, y a favorecer la transparencia y las reglas de libre mercado.

Solunion no ha recibido ninguna reclamación sobre esta materia en este año.

CANALES DE RELACIÓN

GRI 407-1



Solunion mantiene actualizados los canales de relación con sus siete Grupos de Interés y hace un esfuerzo continuado por identificar los asuntos más

importantes para cada uno de ellos. Un análisis de estos temas pone de manifiesto que, aunque existen asuntos exclusivos para cada geografía, la mayoría son comunes a los cuatro países de referencia de Solunion.

En la gestión de la relación con los Grupos de Interés intervienen múltiples factores, entre otros, el disponer de canales de relación adecuados. A continuación, se destacan algunos de los más relevantes que Solunion tiene establecidos con sus Grupos de Interés estratégicos.

CANALES DE RELACIÓN		GRUPOS DE INTERÉS						
		ACCIONISTAS	CLIENTES Y ASEGURADOS	DISTRIBUIDORES, MEDIADORES, COLABORADORES	EMPLEADOS	PROVEEDORES	SOCIEDAD	ORGANISMOS REGULADORES
ENCUESTAS Y CONSULTAS	ENCUESTA DE MATERIALIDAD							
	ENCUESTAS Y CONSULTAS							
	ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN O REPRESENTACIÓN							
PRESENCIAL	REUNIONES PERIÓDICAS							
BUZONES DE CORREO ELECTRÓNICO	BUZONES GENÉRICOS Y PÚBLICOS							
	ESPECÍFICO PARA EL GRUPO DE INTERÉS							
	BUZÓN QUEJAS Y RECLAMACIONES							
	BUZÓN/CANAL DENUNCIAS							
WEB/ PORTALES ONLINE	CORPORATIVA Y DE PAÍSES							
	OFICINA INTERNET							
	INTRANET CORPORATIVA (SOLINSIDE)							
	OTRAS HERRAMIENTAS ONLINE							
	APP'S PARA EL MÓVIL							
REVISTAS Y BOLETINES	CORPORATIVOS							
TELÉFONO	TELÉFONO							
REDES SOCIALES	REDES SOCIALES							

PUBLICACIONES



Junto con nuestros dos accionistas, Allianz Trade y MAPFRE, realizamos diferentes publicaciones sectoriales y análisis por países, con el objetivo de posicionarnos como referentes en información, tanto para los medios especializados como para nuestros clientes.



En 2022, hemos lanzado nuevos informes sectoriales e informes de evaluación de insolvencias, que han sido concebidos para proveer a nuestros clientes de información útil que les facilite la toma de decisiones, ayudarles a prospectar clientes y mercados, y gestionar el riesgo comercial de sus negocios.

NUESTROS PATROCINIOS

La colaboración con nuestros deportistas patrocinados está ligada a nuestro propósito. Todos ellos representan, comparten y amplifican nuestros valores y nuestra identidad como Compañía.

CON ELLOS:

SOMOS IMPULSO.
EL IMPULSO QUE NECESITAN LAS EMPRESAS PARA IR MÁS LEJOS.

SOMOS FORTALEZA EN EQUIPO.
LOS SOLUNIONERS TRABAJAN JUNTOS CON UN OBJETIVO COMÚN.

SOMOS MOVIMIENTO, SOMOS AUDACIA.
SOMOS **INQUIETOS, AMBICIOSOS, VALIENTES,** CONVENCIDOS DE QUE EL **ESFUERZO** ES EL MEJOR CAMINO HACIA EL ÉXITO.





ASPAR TEAM

Nuestra alianza con el Aspar Team va mucho más allá de un acuerdo de patrocinio.

Somos un equipo ganador. Unos socios que comparten los mismos valores y el impulso por llegar más lejos.

Nuestra alianza comenzó en 2020. Desde entonces acompañamos a todos los pilotos del equipo en las diferentes categorías (Moto2, Moto3, MotoE...), compartiendo su audacia y espíritu de superación en cada circuito.



TRIENTRENOS ALEJANDRO SANTAMARÍA

Alejandro es triatleta profesional desde 1996, y se ha proclamado campeón de España, Europa y del Mundo en diversas categorías. Gracias a Trientrenos, todos los Solunioners tenemos la oportunidad de participar en iniciativas que nos ayudan a llevar un estilo de vida activo y saludable, gracias a las diversas iniciativas llevadas a cabo en el marco de nuestra colaboración.

DANI CAVERZASCHI Y MARTÍN DE LA PUENTE

Dos referentes del tenis en silla que encarnan a la perfección nuestros valores: audacia, fortaleza, superación y valentía.

Dani es un auténtico referente, dentro y fuera de la pista. Desde que iniciamos nuestra colaboración no ha parado de darnos alegrías, dando muestras de su fortaleza, afán de superación y valentía. Entre otros premios, Dani obtuvo dos diplomas olímpicos en los Juegos Paralímpicos de Tokio.

Martín es, junto a Dani, otro de nuestros campeones del tenis en silla y de la vida. Su espíritu de superación representa a la perfección los valores de los Solunioners y, pese a su juventud, es uno de los mejores tenistas del mundo. Obtuvo, junto a Dani, el diploma olímpico en Tokio en categoría de dobles. Además, ambos ocupan el top 10 del ranking mundial del tenis en silla.



COLABORAMOS CON EL CLUB DE GIMNASIA LA MINA

El Club de Gimnasia La Mina es un club para la práctica y aprendizaje de la gimnasia artística con vocación de servicio social. Presta ayuda a niños/as adolescentes del barrio de La Mina y alrededores de Barcelona en situaciones de riesgo de exclusión, ofreciéndoles la oportunidad de formarse en valores y tener nuevas oportunidades gracias al deporte.

Desde Solunion, contribuimos a la adquisición de material de entrenamiento para la escuela y a otras necesidades derivadas de la actividad ordinaria de la misma.



LUCÍA SAINZ

Ocupa el puesto número 5 del *World Pádel Tour*, ranking que lideró en 2020, y representa nuestro espíritu ganador cada vez que compete en la pista. Su **ambición**, su **inquietud** y su **compromiso** la mantienen en lo más alto.



AYUDAMOS A MENORES A TRAVÉS DEL FÚTBOL CON EL ARAVACA C.F.

Becamos a 20 menores pertenecientes a colectivos necesitados, para que puedan formar parte de los equipos de la escuela.

VOLUNTARIADO

GRI 413-1



En Solunion, contribuimos al desarrollo socioeconómico sostenible de los países donde operamos mediante la realización de actividades relacionadas con nuestra experiencia profesional y del voluntariado de las personas que conforman la organización.

Solunion ofrece a sus colaboradores diversas oportunidades de voluntariado en el marco de su Plan de Voluntariado Corporativo integrado en la estrategia de Responsabilidad Social y Sostenibilidad, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y que desarrollamos junto con Fundación MAPFRE en España, México, Colombia y Chile (ver Memoria de Voluntariado 2022 de Fundación MAPFRE).

El voluntariado refuerza el espíritu de equipo, promueve el desarrollo personal y ayuda a las comunidades en que operamos. Los Solunioners tienen derecho a dedicar una cierta cantidad de horas de trabajo cada mes y realizamos tanto voluntariado profesional,

aportando nuestras capacidades como profesionales, como mejorando la calidad de vida de las personas en otras labores.

Durante 2022, más de 250 *Solunioners Solidarios*, entre personas trabajadoras y familiares, han participado en actividades en España, México, Colombia y Chile, y se han desarrollado más de 30 actividades relacionadas con la educación, nutrición, salud y ayuda en emergencias, entre otras, impactando directa e indirectamente en más de 15.000 personas. El 34,7% de la plantilla global ha tenido una experiencia de voluntariado.

En 2019 se implantó en España un Portal del Voluntario que sirve como punto de encuentro abierto a todos los profesionales del grupo interesados en acciones sociales y de solidaridad. En él se han integrado también, a través de *e-learning*, trece cursos específicos sobre diferentes aspectos del voluntariado, que van desde su definición e implicaciones, hasta tipos específicos de voluntariado en función del colectivo que se beneficia de la intervención de los voluntarios.

En 2020 lo extendimos a México y Colombia, y en 2021 se implantó en Chile, Argentina y Panamá.



4.4 | COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN



E

n Solucion reconocemos a nuestras personas como el valor más importante. Por ello marcamos como uno de nuestros pilares estratégicos el desarrollo humano y profesional del equipo, fomentando la igualdad, la lucha contra la discriminación y la diversidad de género. Impulsamos medidas de conciliación personal y laboral, según la legislación vigente en los países en los que estamos presentes.



LAS PERSONAS, CLAVE DEL ÉXITO

LAS PERSONAS QUE FORMAN SOLUION SON LA CLAVE DEL CRECIMIENTO, LOS VERDADEROS ARTÍFICES DEL ÉXITO DE LA COMPAÑÍA.

La gestión del talento, el progreso y la capacidad de adaptación al cambio, son señas diferenciales cuyo desarrollo está en la base de la estrategia de la Compañía.

Fomentamos un clima de confianza y mejora continua en el modo de trabajar, a partir de un enfoque transversal, de trabajo en equipo entre las distintas áreas.

El desarrollo de las personas forma parte del plan estratégico. La detección y formación de nuestras personas es una prioridad.

Promovemos una cultura del esfuerzo, medimos el cumplimiento de objetivos, evaluamos los comportamientos e impulsamos el desarrollo profesional dentro de la empresa.

Invertimos en formación, tanto técnica como de habilidades, y fomentamos la movilidad, tanto geográfica como funcional, y el aprovechamiento de oportunidades.

Trabajamos en la mejora continua de las condiciones de flexibilidad para la mejor conciliación de vida profesional y personal, en un entorno de igualdad donde se propician los equipos mixtos, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Fieles al espíritu de liderazgo con el que nació Solunion, nuestro objetivo es generar empleo de calidad, con vocación internacional, en un entorno de trabajo diverso y multicultural.

En Solunion queremos ser referentes en el sector y velamos por que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados



en el cumplimiento de los Derechos Humanos y en la aplicación de nuestros valores corporativos: Audaces por naturaleza, Fortaleza en equipo y Compromiso real.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherentes a la naturaleza de una compañía multinacional como Solunion y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de las personas que forman parte de Solunion.

El Código Ético y de Conducta de Solunion establece un **Compromiso con la Diversidad y Conciliación**, y de este modo nos comprometemos con todos nuestros colaboradores a promover un ambiente laboral donde la confianza y el respeto, el desarrollo profesional, la

diversidad, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y personal sean fundamentales en nuestra empresa, a través de medidas y acciones que hagan de esta ambición una realidad.

Rechazamos cualquier actuación discriminatoria o abusiva por motivos de edad, discapacidad, etnia o raza, género, tendencias políticas, representación de los trabajadores, religión u orientación sexual y promovemos una cultura de crecimiento profesional basada en el esfuerzo y los resultados.

Entendemos nuestras normas y planes como la vocación de construir una empresa en la que, cada día, nuestros colaboradores sientan que están en el lugar en el que quieren estar.

Los principios que han marcado la **hoja de ruta sobre la que se ha venido trabajando desde los primeros años de vida de Solunion** en materia laboral han sido los siguientes:

RELACIONES CON LA PLANTILLA

Trabajando para que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza, que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación.



DESARROLLO PROFESIONAL BASADO EN EL RENDIMIENTO Y EL POTENCIAL

Propiciando un entorno de trabajo en el que la plantilla esté informada sobre los objetivos estratégicos de la empresa y tenga la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Solunion quiere asumir el compromiso de proveer un entorno de trabajo adecuado, para que exista igualdad de oportunidades sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de género, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respete y valore la diversidad.



DERECHOS LABORALES

Comprometidos con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, y de los Derechos Humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, con un apoyo a los diez principios contenidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact).



RESPECTO A LAS PERSONAS/ NO DISCRIMINACIÓN

El respeto debe ser un elemento básico de la conducta de las personas que forman parte de esta Compañía. Por ello, Solunion ha proclamado que no tolera la discriminación o el acoso en el centro de trabajo por motivos de edad, discapacidad, origen étnico, género, raza, tendencias políticas o actividades de representación de la plantilla, religión u orientación sexual.

En el año de nuestra creación, en Solunion elaboramos y aprobamos **un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso y la Discriminación en la empresa**, a través del cual se definieron los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir este tipo de conductas, el cual hemos revisado este año.




CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y PERSONAL


En Solunion consideramos que el desarrollo integral de las personas que forman parte de esta Compañía es positivo tanto para ellas como para la empresa. Por ello, queremos fomentar todas aquellas medidas encaminadas a mantener un equilibrio entre las responsabilidades personales y profesionales de la plantilla.

Asimismo, Solunion recogió en sus **Principios de Responsabilidad Social y Sostenibilidad** su compromiso de que las personas son el principal activo de la Compañía.

Con la práctica totalidad de contratos indefinidos, Solunion apuesta por el desarrollo de las personas en un marco de confianza e igualdad, abogando por la igualdad de oportunidades en los siguientes términos:

01 
GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ENTORNO DE TRABAJO.

02 
FOMENTAR LA FORMACIÓN.

03 
PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO ESTABLE Y SEGURO.

04 
ESCUCHAR Y MANTENER UN CANAL DE DIÁLOGO PERMANENTE.

En Solunion trabajamos para que este marco de regulación interna se traduzca en pautas que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que integran la organización como los procesos que definen las formas de trabajar en la Compañía.

Queremos que Solunion sea y se la considere como una compañía sostenible, igualitaria, diversa e inclusiva.

La colaboración, el compañerismo y el respeto mutuo son pilares inquebrantables en nuestro día a día.

“
Fieles al espíritu de liderazgo con el que nació Solunion, nuestro objetivo es generar empleo de calidad.



HITOS Y RECONOCIMIENTOS

EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE

Desde finales de 2020, todos los países Solunion estamos certificados como Empresa Familiarmente Responsable (efr) una importante distinción para nuestras filiales de España, México, Colombia, Chile, Panamá y Argentina, que reconoce las buenas prácticas implementadas por nuestra organización en materia de conciliación.

Este año 2022 hemos recibido, por tercera vez, la Certificación de Empresa Familiarmente Responsable (efr) en todos los países en los que operamos. Se trata de un reconocimiento muy importante, que pone de relieve el trabajo que estamos realizando en materia de conciliación, igualdad de oportunidades y equilibrio entre la vida profesional y personal, prioridades en las que nos implicamos día a día. Estos valores son parte de nuestra identidad, de nuestra estrategia de negocio y de nuestro modelo de trabajo.

El Certificado efr es un modelo de gestión diseñado por la Fundación Más Familia con el que nos implicamos, aún más, en la generación de una cultura de trabajo basada en la flexibilidad, el respeto y el compromiso mutuo para asegurar la conciliación de nuestras personas. Además, a través de esta certificación nos comprometemos a mantener un estilo de dirección, de liderazgo y de gestión que pone en el centro a nuestras personas, a todos los Solunioners.



TOP EMPLOYER 2023

Solunion ha sido reconocida por cuarto año de forma oficial como *Top Employer* España por *Top Employers Institute*.

Este reconocimiento, valida nuestras mejores prácticas en dimensiones como la Estrategia de talento, Planificación de personas, Adquisición de talento, *Onboarding*, Aprendizaje y desarrollo, Gestión del rendimiento, Desarrollo de liderazgo, Gestión de carrera y sucesión, Compensación y Beneficios, y Cultura.

La consecución de este logro supone un reconocimiento a nuestra apuesta por los Solunioners como eje central de nuestra estrategia, y nos motiva a seguir construyendo y potenciando, entre todos, un entorno laboral en Solunion que nos proporcione las herramientas necesarias para nuestro desarrollo profesional y personal en un marco diverso, inclusivo y conciliador.



RANKING DE LAS MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN ESPAÑA

La revista Actualidad Económica otorgó este año a Solunion el puesto 35 entre las 100 mejores empresas para trabajar en España, siendo este el segundo año que aparecemos en el ranking.

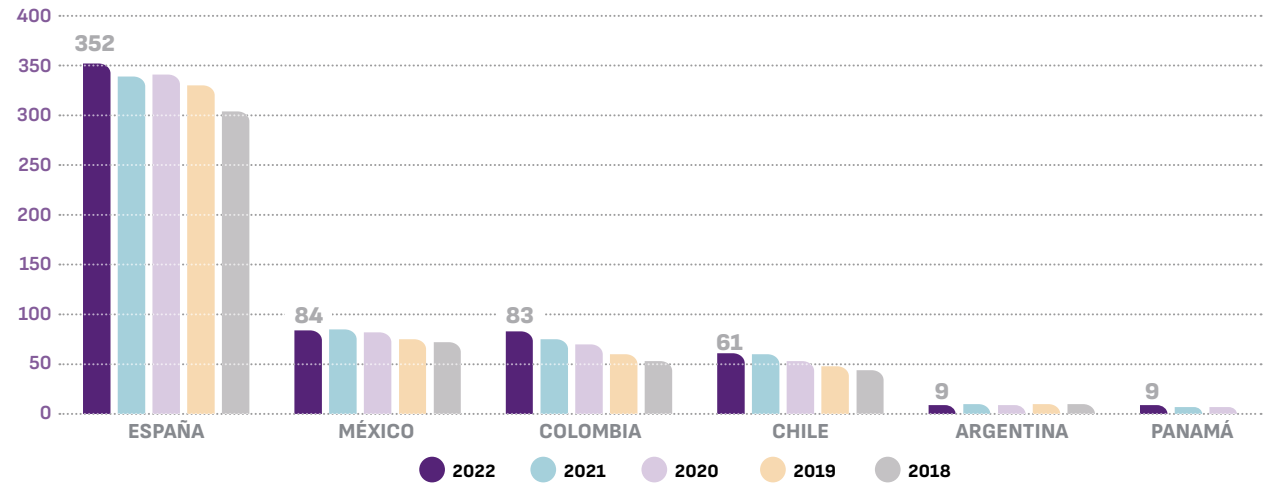
El ranking de Las Mejores Empresas para Trabajar en España de Actualidad Económica es uno de los más reconocidos en el país, y se realiza cada año a partir del análisis de la información proporcionada por un gran número de compañías, de todos los sectores, que tienen que cumplir dos requisitos: llevar más de cinco años en España y tener más de 100 empleados.



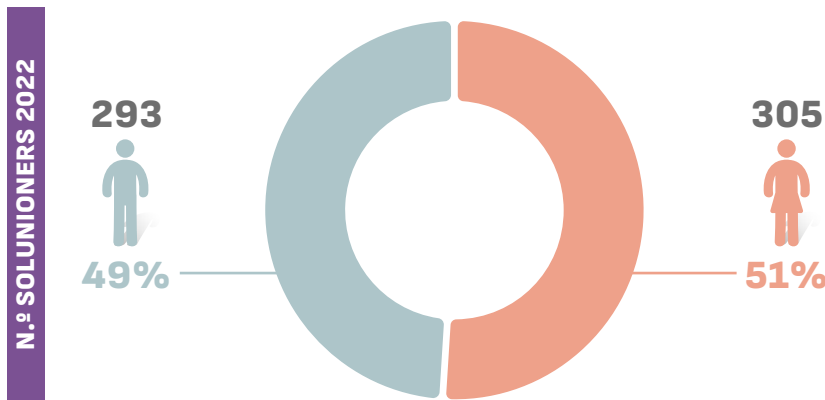
DATOS GENERALES SOBRE LOS SOLUNIONERS

SOLUNIONERS	2022	2021	2020	2019	2018
ESPAÑA	352	339	341	330	304
MÉXICO	84	85	82	75	72
COLOMBIA	83	75	70	60	53
CHILE	61	60	53	48	44
ARGENTINA	9	10	9	10	10
PANAMÁ	9	7	7	-	-
TOTAL	598	576	562	523	483

(A 31 DE DICIEMBRE)

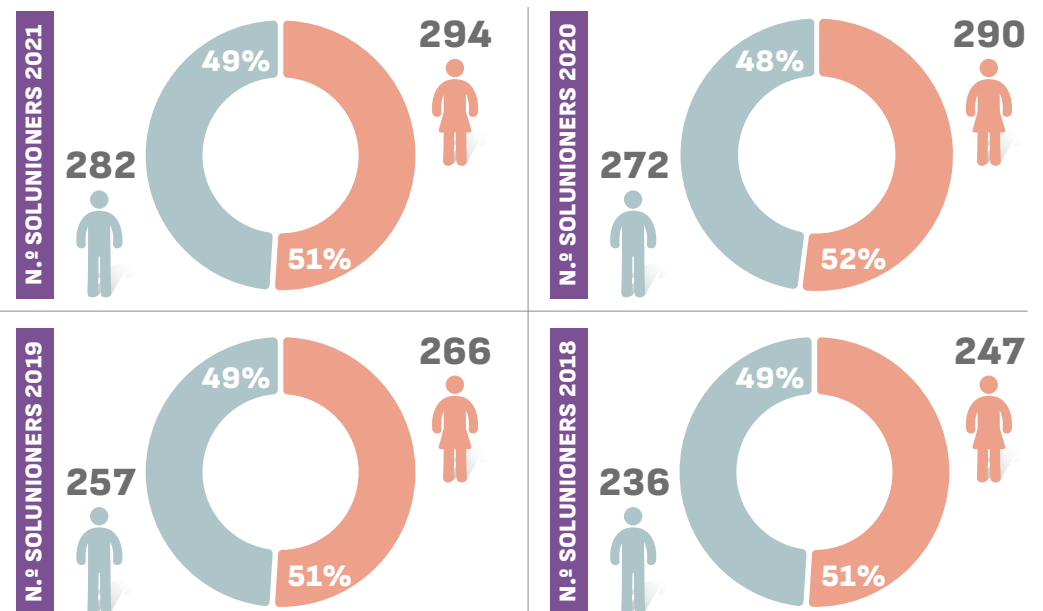


PLANTILLA POR GÉNERO

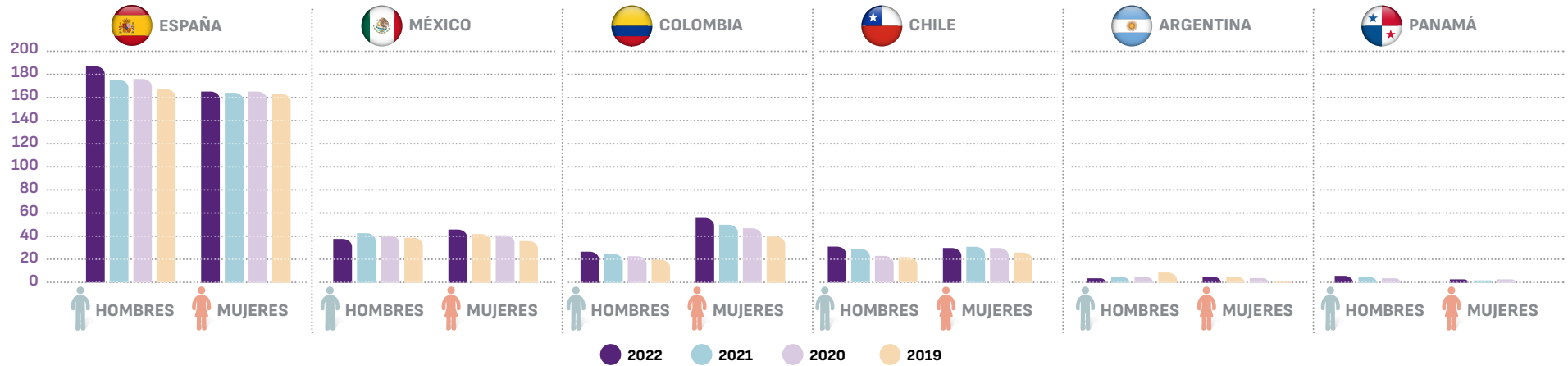


	HOMBRES	% PLANTILLA	MUJERES	% PLANTILLA
N.º SOLUNIONERS 2022	293	49%	305	51%
N.º SOLUNIONERS 2021	282	49%	294	51%
N.º SOLUNIONERS 2020	272	48%	290	52%
N.º SOLUNIONERS 2019	257	49%	266	51%
N.º SOLUNIONERS 2018	236	49%	247	51%

(A 31 DE DICIEMBRE)

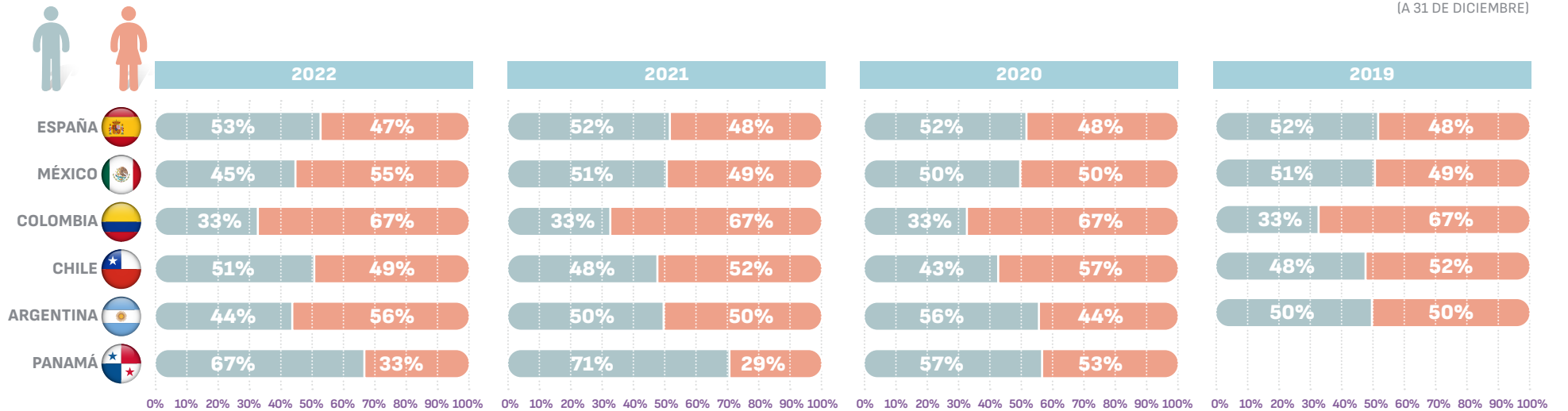


PLANTILLA POR PAÍS Y GÉNERO



PAÍS	2022				2021				2020				2019			
	HOMBRES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
ESPAÑA	187	53%	165	47%	175	52%	164	48%	176	52%	165	48%	167	52%	163	48%
MÉXICO	38	45%	46	55%	43	51%	42	49%	41	50%	41	50%	39	51%	36	49%
COLOMBIA	27	33%	56	67%	25	33%	50	67%	23	33%	47	67%	20	33%	40	67%
CHILE	31	51%	30	49%	29	48%	31	52%	23	43%	30	57%	22	48%	26	52%
ARGENTINA	4	44%	5	56%	5	50%	5	50%	5	56%	4	44%	9	50%	1	50%
PANAMÁ	6	67%	3	33%	5	71%	2	29%	4	57%	3	43%	-	-	-	-

(A 31 DE DICIEMBRE)

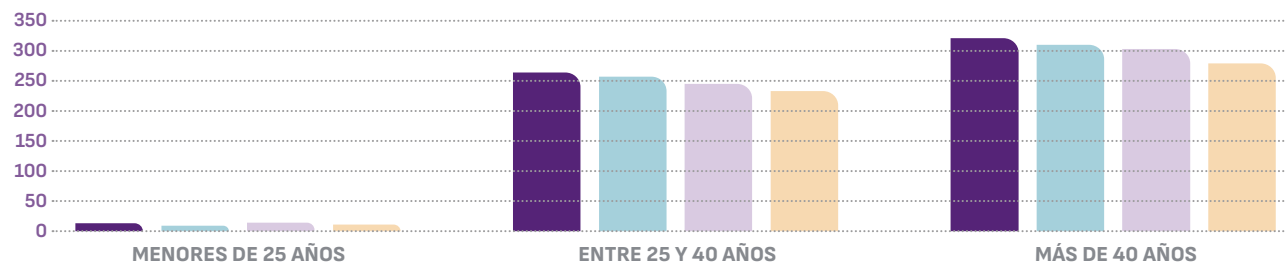


PLANTILLA POR EDAD

	SOLUNIONERS			
	2022	2021	2020	2019
MENORES DE 25 AÑOS	13	9	14	11
ENTRE 25 Y 40 AÑOS	264	257	245	233
MÁS DE 40 AÑOS	321	310	303	279

(A 31 DE DICIEMBRE)

● 2022 ● 2021 ● 2020 ● 2019

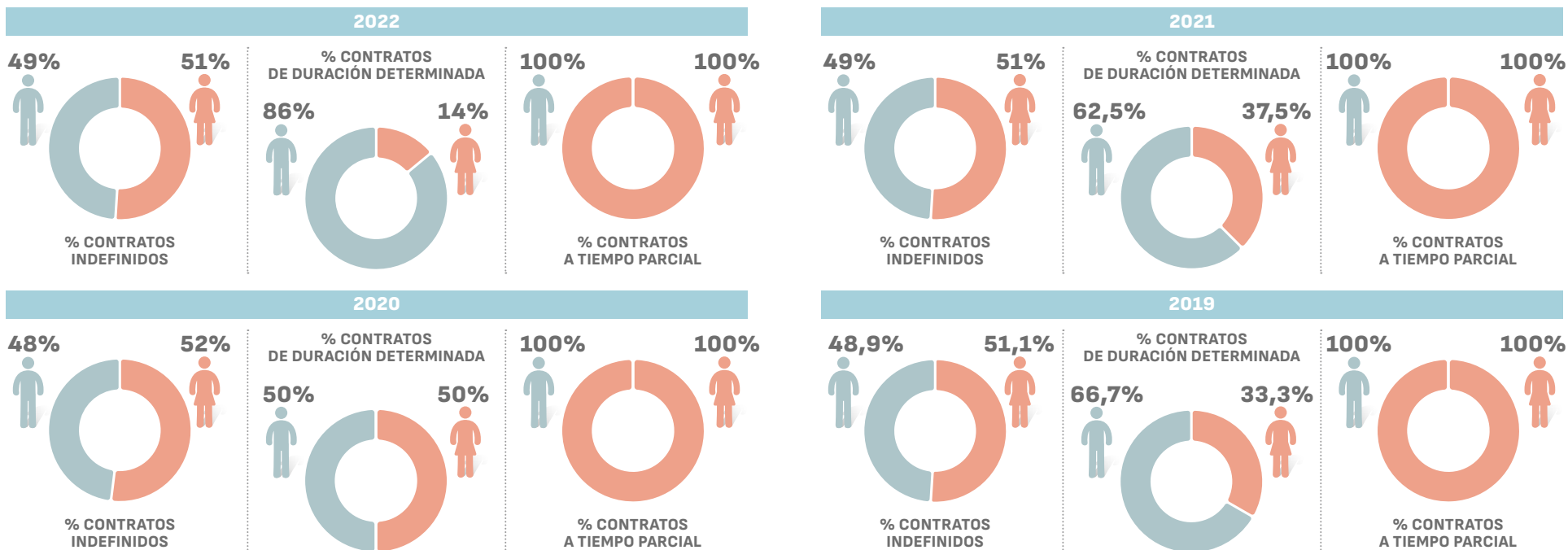


PLANTILLA POR CONTRATO LABORAL Y POR GÉNERO

	2022			2021			2020			2019		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	598	293	305	576	282	294	562	272	290	523	257	266
% CONTRATOS INDEFINIDOS	98,80%	49%	51%	98,60%	49%	51%	98,40%	48%	52%	98,10%	48,90%	51,10%
% CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,20%	86%	14%	1,40%	62,50%	37,50%	1,40%	50%	50%	1,70%	66,70%	33,30%
% CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL*	0,30%	0%	100%	0,30%	0%	100%	0,20%	0,00%	100,00%	0,20%	0,00%	100,00%

*TODAS LAS PERSONAS CONTRATADAS A TIEMPO PARCIAL SE ENCUENTRAN LOCALIZADAS EN ESPAÑA.

(A 31 DE DICIEMBRE)

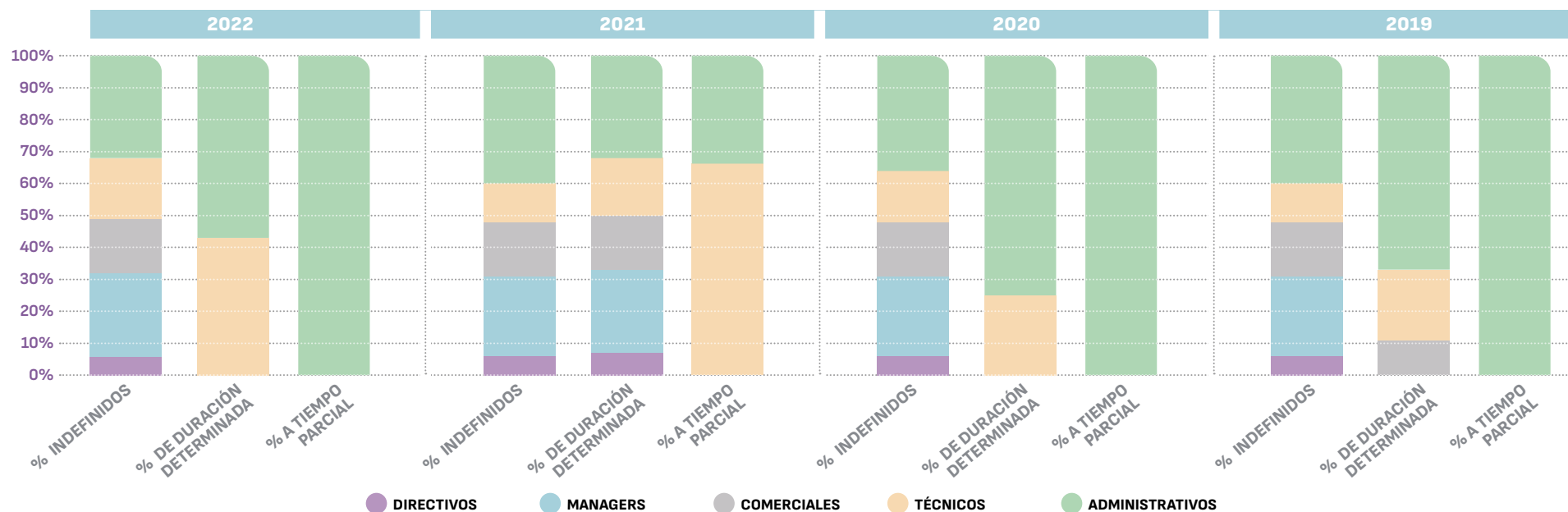


PLANTILLA POR CATEGORÍA LABORAL Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

	2022						2021						2020						2019					
	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	598	38	151	100	114	195	576	38	149	95	110	184	562	35	137	93	90	207	523	33	127	90	61	212
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98,8%	6%	26%	17%	19%	32%	98,6%	6%	25%	17%	12%	40%	98,4%	6%	25%	17%	16%	36%	98%	6%	25%	17%	12%	40%
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,2%	0%	0%	0%	43%	57%	1,4%	7%	26%	17%	18%	32%	1,4%	0%	0%	0%	25%	75%	2%	0%	0%	11%	22%	67%
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,3%	0%	0%	0%	0%	100%	0,3%	0%	0%	0%	62,5%	31,9%	0,2%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%

*TODAS LAS PERSONAS CONTRATADAS A TIEMPO PARCIAL SE ENCUENTRAN LOCALIZADAS EN ESPAÑA.

(A 31 DE DICIEMBRE)



En Solucion contamos con políticas de Personas que abarcan todos los pilares de una gestión efectiva del talento: cuidado de la salud y bienestar de la plantilla, estímulo a la formación, desarrollo profesional, sistema de remuneración basado en el desempeño individual, diversidad e inclusión, conciliación de la vida personal y laboral, y feedback continuo entre las personas trabajadoras y la empresa, entre otras.

EXPERIENCIA SOLUNIONER

La Experiencia Solunioner es el modelo de relación que guía la forma en la que vivimos cada uno de los momentos clave a lo largo de toda nuestra trayectoria en Solunion. Tratamos de entender lo que vivimos y sentimos como Solunioners para poder alinearlos con lo que

Solunion busca y así, establecer una forma de relacionarnos en las que ambas partes podamos cumplir con las expectativas.

Además de las prácticas que llevábamos a cabo, este año hemos definido nuestro modelo de relación entre Solunion y los Solunioners, definiendo los cuatro

pilares que guían nuestra Propuesta de Valor al Empleado – Experiencia Solunioner. Para ello hemos tenido en cuenta lo que nos piden los Solunioners (a través de un cuestionario a nivel global y *focus groups* por colectivos) nuestras fortalezas como Compañía, las tendencias actuales y la propia estrategia de Solunion.

Los **cuatro pilares básicos** que marcan esta relación mutua entre **Solunioner** y **Compañía** son los siguientes:

01

IMPULSAMOS AL SOLUNIONER

Comprometiéndonos con el desarrollo, reconociendo los éxitos y la implicación de cada Solunioner, a través de programas de reconocimiento, formación y oportunidades de crecimiento y *feedback* continuo.



02

YENDO AÚN MÁS LEJOS

Vamos más allá, siendo ágiles y colaborativos, y apoyándonos en la innovación y la tecnología, fomentando la colaboración entre áreas, incorporando la automatización y el *data analytics* a nuestros procesos.



03

ADAPTÁNDONOS

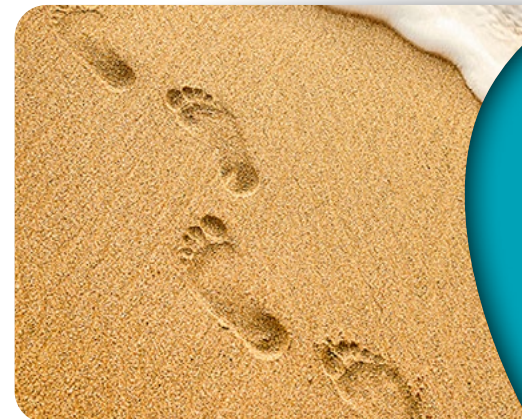
Somos flexibles y nos adapta cada Solunioner. Damos apoyo a las circunstancias de su día a día con protocolos de flexibilidad, políticas de desconexión digital.



04

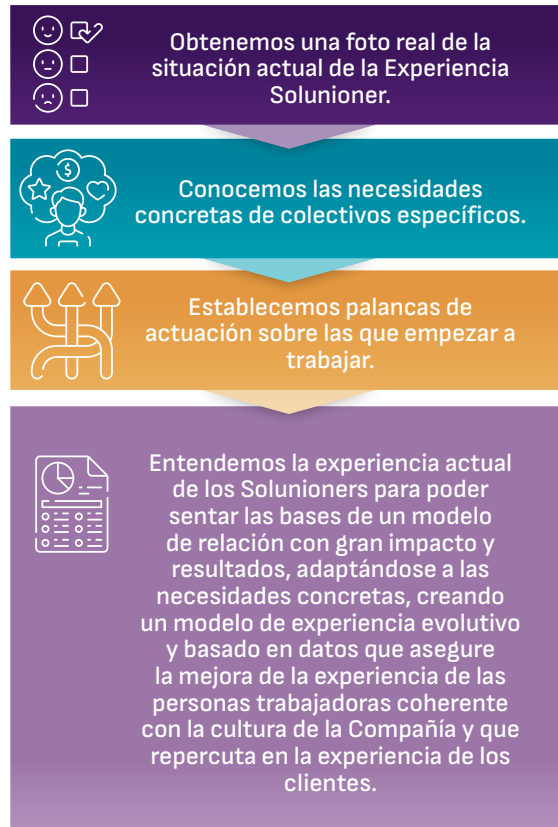
DEJANDO HUELLA

Aportamos a las personas y a la sociedad, con transparencia, comprometidos con la sostenibilidad y el respeto al medioambiente, a través de acciones solidarias, priorizando nuestro bienestar y fomentando una cultura de igualdad.



El seguimiento de la satisfacción de los Solunioners es fundamental para nosotros, ya que permite seguir progresando en nuestro objetivo de ser el mejor lugar para trabajar.

A través de este modelo de gestión:



CUÁLES SON LOS 10 MOMENTOS DE LA EXPERIENCIA SOLUNIONER



TALENTO

En Solunion aplicamos las mejores prácticas en la identificación, captación y fidelización del talento necesario para el desarrollo de los negocios, asegurando los principios de equidad y no discriminación por causa alguna (discapacidad, edad, género, trayectoria profesional previa, etc.).

Solunion aplica su Política de Promoción, Selección y Movilidad para gestionar el talento, para potenciar el compromiso de los Solunioners con los valores de Solunion reforzando la cultura del esfuerzo y del trabajo por objetivos, para obtener los mejores resultados individuales y grupales y para desarrollar personas con habilidades y capacidades globales, identificando y formando adecuadamente a los directivos actuales y futuros, y facilitando la movilidad geográfica y funcional.



Durante 2022, en Solunion hemos llevado a cabo diferentes **acciones que persiguen atraer y retener al mejor y más diverso talento** en sus diferentes geografías, entre las que destacan:



Implementación de un sistema de medición recurrente con el objetivo de **monitorizar y obtener información de la Experiencia Solunioner para tener mayor capacidad de reacción**, obtener información más detallada de cada uno de los momentos del ciclo de vida del Solunioner y conocer la respuesta ante los distintos planes de acción desarrollados. El sistema de medición se basa en una encuesta general anual, que mide indicadores generales, y encuestas bimestrales que miden la evolución de los momentos del ciclo de vida del Solunioner.

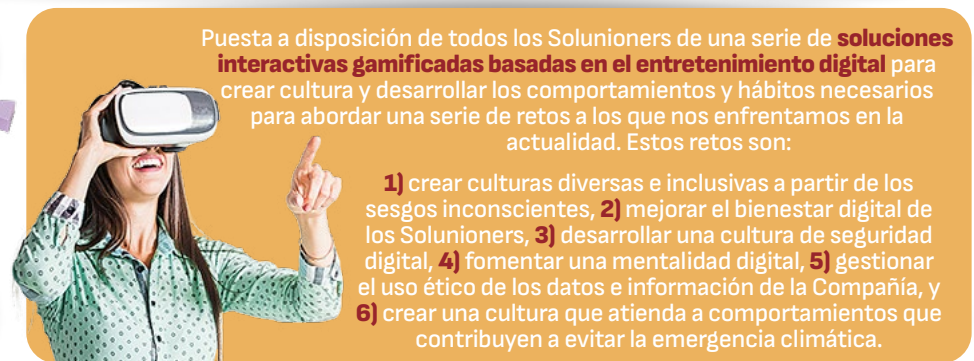
Despliegue de nuestro **modelo de reconocimiento** con el objetivo de desarrollar una cultura de reconocimiento global y continuo.



MODELO DE RECONOCIMIENTO



Aprobación de una nueva **norma de Movilidad Internacional**.



Puesta a disposición de todos los Solunioners de una serie de **soluciones interactivas gamificadas basadas en el entretenimiento digital** para crear cultura y desarrollar los comportamientos y hábitos necesarios para abordar una serie de retos a los que nos enfrentamos en la actualidad. Estos retos son:

- 1) crear culturas diversas e inclusivas a partir de los sesgos inconscientes,
- 2) mejorar el bienestar digital de los Solunioners,
- 3) desarrollar una cultura de seguridad digital,
- 4) fomentar una mentalidad digital,
- 5) gestionar el uso ético de los datos e información de la Compañía, y
- 6) crear una cultura que atienda a comportamientos que contribuyen a evitar la emergencia climática.



Adaptación de nuestras oficinas centrales con el objetivo de seguir creando espacios abiertos de colaboración. Junto a la renovación, **hemos implementado un sistema de hot-desking estandarizando todos los puestos de trabajo**, que ya no están asignados. De esta forma, son los Solunioners los que eligen cada día, a través de una aplicación, qué puesto de trabajo ocupar, fomentando así el trabajo en equipo, la colaboración y evitando el «efecto silo».



Despliegue de nuestro **modelo de liderazgo («We go beyond»)** basado en hábitos de comportamiento.

MOVILIDAD INTERNA

GRI 202-2, 404-1

La movilidad sigue siendo clave en el desarrollo de las personas que trabajan en Solunion y clave para en el incremento de su empleabilidad.

De las 123 vacantes publicadas en 2022, 34 se han cubierto por movilidad interna y el 32% han supuesto una promoción.

A través de la movilidad geográfica, cinco países han podido contar con profesionales de otros cinco países.

Actualmente hay 28 Solunioners trabajando fuera de su país de origen.

APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

GRI 103, 404-1, 404-2; L.11/2018



En Solunion tenemos el firme compromiso de favorecer el desarrollo profesional de las personas que integran la organización a través de la formación, poniendo a su disposición los medios, programas y herramientas necesarias para potenciar sus habilidades y competencias.

Todos los Solunioners deben implicarse personalmente en su desarrollo profesional, participando activamente y aprovechando las acciones formativas que la empresa ofrece para desarrollar sus competencias y mantener permanentemente actualizados sus conocimientos.

La formación supone un factor decisivo para incrementar la competitividad de la empresa, ha de atender a las necesidades de las personas según su puesto y sus funciones en la organización, y debe estar alineada con los objetivos y estrategia de la empresa. Esto se encuentra recogido en la Política de Formación de Solunion.

Para favorecer la formación, Solunion pone a disposición de sus colaboradores la plataforma de formación Soltrain, un espacio de autoaprendizaje multiplataforma, ágil e intuitivo donde cada uno de los Solunioners es el protagonista y donde se puede encontrar un amplio catálogo de cursos, tanto de formación técnica como de habilidades.

Este año hemos evolucionado Soltrain con más recursos y opciones de formación y más autonomía para los Solunioners, añadiendo constantemente contenidos.

HORAS DE FORMACIÓN

	2022	2021	2020	2019
	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE FORMACIÓN	HORAS DE FORMACIÓN
DIRECTIVOS	922,38	1.904,00	271,58	1.561,60
MANAGERS	3.289,35	5.256,00	3.242,68	3.225,40
COMERCIALES	1.285,00	3.397,00	1.297,00	2.069,00
TÉCNICOS	4.475,68	2.515,00	1.225,00	3.355,90
ADMINISTRATIVOS	1.575,30	4.723,00	3.229,32	4.174,50
TOTAL	11.547,71	17.795,00	9.265,58	14.386,40

(A 31 DE DICIEMBRE)



Durante este año 2022, se han impartido **11.547,57 horas de formación**, lo que supone más de **19 horas de formación media por Solunioner**.



Este año hemos incorporado las siguientes novedades que se añaden a las prácticas que ya llevábamos a cabo:

- Se ha mejorado la oferta de beneficios sociales: mejora de los adelantos de nómina, seguro de excesos para el plan de Previsión Social, portal de descuentos para los Solunioners, incremento en las medidas de conciliación...
- En el contexto de alta inflación en el que estamos inmersos, hemos llevado a cabo una segunda revisión salarial con carácter extraordinario para poder paliar el efecto de la pérdida de poder adquisitivo.
- Adicionalmente, se ha establecido que ningún Solunioner tendrá un bono target inferior a 3.000€ y se ha ampliado a todos los Solunioners la posibilidad de obtener hasta un 150% de consecución de su bono target (en vez del 100%).

La estructura retributiva de Solunion se compone de los siguientes elementos:



LIFELONG LEARNING

Esta nueva experiencia de aprendizaje se encuentra disponible para todos los Solunioners en nuestra plataforma de formación Soltrain.

La evolución del modelo permitirá a todos los Solunioners acceder a más recursos y opciones de formación, así como contar con más autonomía a la hora de completar las distintas formaciones. El catálogo de contenidos se estructura en estaciones de aprendizaje, organizadas por temáticas: formación de bienvenida, formación técnica y comercial, formación transversal (habilidades, idiomas, digital) y *mentoring* y liderazgo.

RETRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO

GRI 102-35, 102-36, 102-37; 102-38, 201-3, 401-2, 404-3, 405-2; L.11/2018

En Solunion promovemos un entorno de trabajo motivador que asegure el reconocimiento interno de la cultura del esfuerzo, la autonomía necesaria para poder crear, desarrollar e innovar, y un marco de compensación total en concordancia.

Solunion cuenta con una política de remuneraciones aplicable a todas las sociedades del Grupo, que persigue establecer las adecuadas de acuerdo con la función y puesto de trabajo y el desempeño de sus profesionales, actuando como un elemento motivador y de satisfacción que permita alcanzar los objetivos marcados y cumplir con la estrategia de la empresa, adecuándose al marco legal del sector.

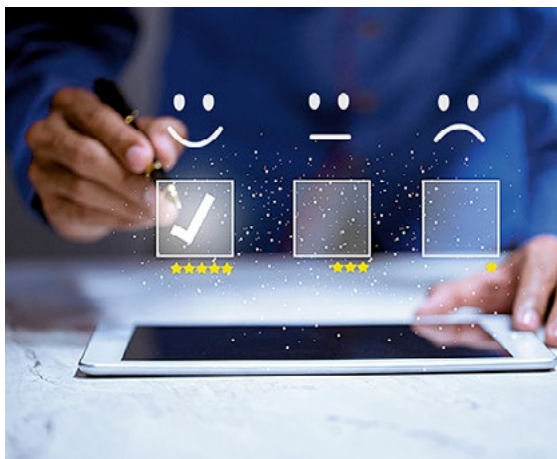
De este modo, entre sus objetivos se encuentran:

- Favorecer la estrategia del negocio de Solunion, atrayendo y reteniendo el talento.
- Incentivar la contribución por parte de las personas trabajadoras a los objetivos de Solunion.
- Promover una gestión de riesgos sólida y efectiva mediante el establecimiento de requisitos sobre las remuneraciones, a efectos de una gestión prudente y adecuada de la actividad y para evitar mecanismos de remuneración que fomenten la asunción excesiva de riesgos por Solunion.
- Evitar conflictos de interés.

La asignación y liquidación de la retribución variable anual se realiza a través del modelo de dirección por objetivos, de implantación global, que determina para cada nivel de puesto el peso de las diferentes categorías de objetivos.

A todos los Solunioners que tienen asignada una retribución variable por objetivos, se les comunica esta distribución de pesos de objetivos por tipos en función del nivel del puesto que ocupan. De este modo, se consigue alinear a cada persona con los objetivos estratégicos, asignando un peso creciente de este tipo de objetivos cuanto mayor es la responsabilidad del puesto y dando, en el caso de los equipos técnicos y administrativos, un mayor peso relacionado con las funciones específicas con las que contribuyen a los objetivos generales.

En el ejercicio de una mayor transparencia en el proceso de la revisión salarial, hemos procedido a regular y comunicar los pesos entre la retribución variable y la retribución fija a todos los responsables de equipos, para que procedan a comunicarlo a sus equipos y gestionar las revisiones salariales de acuerdo con estas directrices y al desempeño de las personas trabajadoras.



La retribución variable no está garantizada y su importe final se determina en función del grado de consecución de los objetivos establecidos, teniendo en cuenta los riesgos actuales y futuros, incluidos los riesgos de sostenibilidad.

Solunion cuenta con un proceso global y estandarizado de evaluación del desempeño en el que participa el 100% de la plantilla.

PORCENTAJE DE SOLUNIONERS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL	
ESPAÑA	100%
MÉXICO	100%
COLOMBIA	100%
CHILE	100%
ARGENTINA	100%
PANAMÁ	100%

(A 31 DE DICIEMBRE)

Para Solunion, valorar y reconocer el esfuerzo individual de cada persona trabajadora es clave, y la evaluación del desempeño es el proceso a través del cual se mide

y reconoce objetivamente la contribución individual de cada Solunioner a la estrategia.

Con la implementación de las nuevas tecnologías que hemos acometido en el último año, damos la oportunidad a los Solunioners de poder acceder a los elementos de retribución que componen su paquete de compensación, incluyendo los beneficios y su valoración.

El impacto de la tecnología es trascendental y la velocidad del cambio es exponencial. Es necesario que introduzcamos nuevas formas de trabajar, compartir las experiencias y analizar los datos, para poder apoyar el desarrollo de nuevas habilidades que acompañen este desafío.

Facilitamos licencias a Cloud Guru con acceso ilimitado a todos los contenidos a nuestro equipo de tecnología.

Cloud Guru es una plataforma de formación en línea para profesionales interesados en tecnologías de la información. La mayoría de los cursos ofrecidos preparan para realizar los exámenes de certificación de los tres principales proveedores de servicios en la nube.

REMUNERACIONES POR EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2022	13.447,10 €	29.558,55 €	49.485,50 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2021	12.069,32 €	27.101,12 €	47.286,33 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2020	14.786,43 €	26.341,58 €	47.089,28 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2019	17.222,54 €	27.246,05 €	47.891,43 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2018	16.833,94 €	26.168,55 €	46.063,55 €
% VARIACIÓN EN EL PERIODO	11%	9%	5%

	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS/ ADMINISTRATIVOS
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2022	99.340,45 €	50.064,10 €	36.264,47 €	28.972,48 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2021	91.687,42 €	47.803,86 €	35.369,31 €	26.563,92 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2020	92.106,68 €	48.181,36 €	34.301,64 €	26.646,85 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2019	94.134,56 €	46.050,99 €	35.153,51 €	28.500,93 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2018	91.358,03 €	44.532,80 €	33.390,51 €	27.562,60 €
% VARIACIÓN EN EL PERIODO	8%	5%	3%	9%

(A 31 DE DICIEMBRE)

DIVERSIDAD



Una plantilla diversa aporta valor a la empresa, ya que fomenta el aprendizaje, aporta experiencia y, a la vez, enriquece el planteamiento y ejecución de los proyectos en los que se está trabajando.

Solunion cuenta con una Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades a nivel global y es firmante de varios compromisos públicos en este sentido.

■ DIVERSIDAD UNIVERSAL

Solunion está adherida al **Chárter de la Diversidad** para fomentar su compromiso con los principios fundamentales de igualdad y el respeto a la inclusión de todas las personas, independientemente de sus perfiles.

Con la adhesión al Chárter de la Diversidad nos comprometemos a lo siguiente:

Sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y de respeto a la diversidad, incluyéndolos como valores de la empresa y difundiéndolos entre su personal.

Promover la inclusión, favoreciendo la integración efectiva, evitando cualquier tipo de discriminación (directa o indirecta) en el trabajo.

Impulsar la **conciliación** a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de todo su personal.

Extender y comunicar el **compromiso** hacia su personal, compartiendo y extendiendo a toda la empresa la responsabilidad que la organización adquiere al ser signataria del Charter de la Diversidad.

Trasladar y hacer llegar este **compromiso a administraciones, organizaciones empresariales, sindicatos, y demás agentes sociales.**

Avanzar en la construcción de una **plantilla diversa**, fomentando la integración de profesionales con perfiles diversos independientemente de su género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.

Considerar la diversidad en todas las políticas de recursos humanos, **gestionando la diversidad de manera transversal**, como base y principio de todas las decisiones que se tomen en éste ámbito.

Reconocer la diversidad de sus clientes, siendo esta también, fuente de innovación y desarrollo.

Difundir el compromiso entre sus empresas proveedoras, invitándoles a unirse a la comunidad de empresas que en España se adhieren al compromiso voluntario que promueve el Charter.

Reflejar las **actividades de apoyo a la no discriminación, así como los resultados** que se van obteniendo de la puesta en práctica de las políticas de diversidad en la memoria anual de la empresa.





Hemos firmado nuestra adhesión a la **Red de Empresas Comprometidas con la Diversidad, Red+D**.

RED+D es un espacio de encuentro que permite a las empresas e instituciones inclusivas compartir ideas, experiencias e iniciativas en relación con la gestión de la diversidad, en el que la cultura ejerza como eje vertebrador de las distintas manifestaciones de la diversidad.

Nos incorporamos también así al Índice de la Diversidad e Inclusión (D&I) un instrumento pionero que permite medir la situación del tejido empresarial español en la creación de entornos laborales respetuosos e inclusivos con la diversidad.

■ DIVERSIDAD DE GÉNERO

GRI 405-1, 405-2



Mediante nuestro Plan de Igualdad 2021-2025 promovemos la diversidad y la promoción constante de la igualdad de oportunidades como ejes fundamentales de la gestión de las personas que forman parte de la Compañía.

Asimismo, fomentamos la conciliación de la vida profesional, personal y familiar para todos los Solucioners, garantizando la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y estableciendo marcos de protección laboral para las víctimas de violencia de género.

PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (*WEP* por sus siglas en inglés, *Women's Empowerment Principles*) son un conjunto de siete Principios para empresas que ofrecen orientación sobre cómo empoderar a las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad.

Bajo el subtítulo «La Igualdad es Buen Negocio», los Principios ponen énfasis en la acción de las empresas para promover la equidad de género.

Solunion se ha comprometido públicamente a apoyar los Principios de Empoderamiento de las Mujeres; a través de esta firma reafirmamos nuestra cultura empresarial, basada en el respeto a las personas, en el fomento de unos comportamientos favorables y abiertos a la igualdad, y en la eliminación de cualquier conducta excluyente y discriminatoria ante nuestros Grupos de Interés y ante la sociedad en general.

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Construir economías fuertes.
- Establecer sociedades más estables y justas.
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y Derechos Humanos acordados internacionalmente.
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, hombres, familias y comunidades.
- Impulsar las operaciones y metas empresariales.



De este modo reafirmamos nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión como ejes de su estrategia, así como con la creación de espacios de trabajo respetuosos e inclusivos para todas nuestras personas, los Solucioners, garantizando la igualdad de trato y oportunidades sin ningún tipo de discriminación.



Estos principios son:

- 01** Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel. 
- 02** Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo - respetar y defender los Derechos Humanos y la no discriminación. 
- 03** Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. 
- 04** Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres. 
- 05** Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres. 
- 06** Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo. 
- 07** Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género. 

Solunion es partícipe de varias iniciativas para impulsar el liderazgo femenino, espacios de diálogo inclusivos cuyo objetivo es promover iniciativas en materia de diversidad de género.

Solunion participa en la **Red EWI**, *Empower Women in Insurance*, una red de compañías y profesionales del Sector Asegurador que se unen para alcanzar un objetivo común: impulsar la presencia de mujeres en el ámbito directivo.

La misión de EWI también pasa por actuar como Observatorio de Igualdad del Sector Asegurador, dando visibilidad y reconociendo las iniciativas más destacadas que se llevan a cabo en esta materia y

siguiendo su evolución y la consecución del objetivo marcado.

Empower Women in Insurance es una iniciativa sectorial, abierta a hombres y mujeres que trabajan en el sector con la ambición de cambiar el entorno.

A través de Red EWI participamos en el Programa Superior *The Next Generation of Women in Insurance* que se desarrolla junto a INESE.



Además, Solucion participa en España en los Proyectos PROMOCIONA y PROGRESA, organizados por CEOE y ESADE, cuyo principal objetivo es impulsar que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las empresas.



PROYECTO
PROGRESA

Solucion es participante de la iniciativa del Pacto Mundial *Target Gender Equality*, una oportunidad para que las empresas que participamos en el Pacto Mundial profundicemos en los Principios de Empoderamiento de la Mujer y reforcemos nuestra contribución al ODS 5, apoyando la igualdad de representación y liderazgo de las mujeres a todos los niveles.

El programa nos ha ayudado a:

- Identificar las fortalezas y los ámbitos de mejora en términos de desempeño en materia de igualdad de género a través de la Herramienta de Análisis de los Principios de Empoderamiento de la Mujer (*Women Empowerment Principles*), en la que seguimos puntuando como «Líderes», un año más.
- Participar en actividades de formación específicas para fortalecer la representación y el liderazgo de las mujeres.
- Establecer objetivos empresariales ambiciosos y realistas en términos de igualdad de género.
- Crear una red de homólogos, socios y expertos de las Naciones Unidas para apoyar nuestra estrategia en materia de igualdad de género.
- Presentar a Solucioners que impulsan el éxito empresarial, la sostenibilidad y la contribución a los ODS.



Mediante nuestro Plan de Igualdad 2021-2025 promovemos la diversidad y la promoción constante de la igualdad de oportunidades.

TIEMPO DE MUJERES

El Foro de Diversidad, liderazgo y empresa, es un punto de encuentro para profesionales vinculados a la Responsabilidad Social Corporativa y al desarrollo del Talento en las organizaciones.



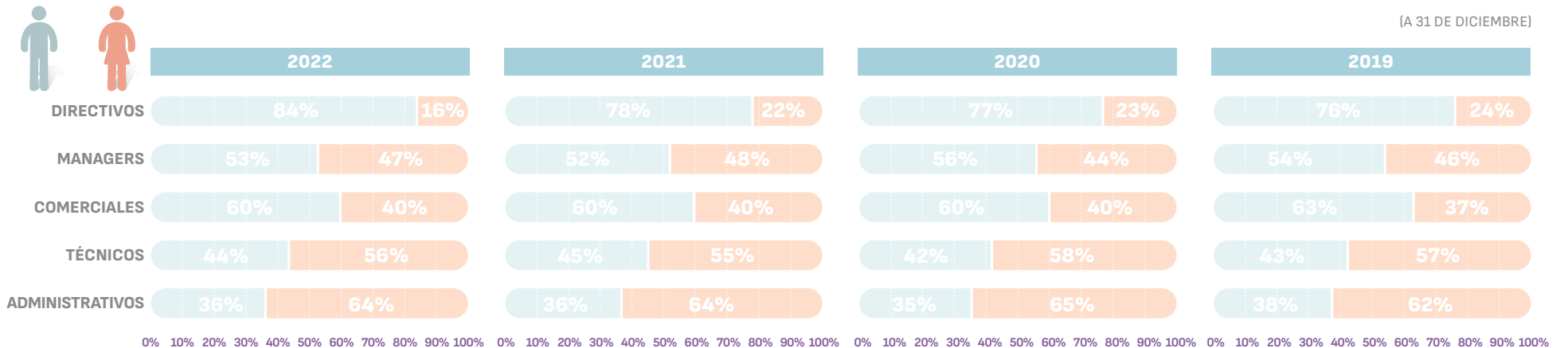
El Foro de Diversidad, liderazgo y empresa tiene por objetivo impulsar la verdadera diversidad en las compañías a través del intercambio de conocimiento y experiencias, dejando espacio para un práctico *networking* entre profesionales que tienen intereses comunes.



PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y VARIACIÓN RESPECTO AÑO ANTERIOR

PAÍS	2022				2021				2020				2019			
	HOMBRES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%	MUJERES	%	HOMBRES	%	MUJERES	%
DIRECTIVOS	32	9%	6	-33%	29	7%	8	0%	27	7%	8	0%	25	0%	8	25%
MANAGERS	80	3%	71	0%	78	1%	71	18%	77	10%	60	3%	69	6%	58	14%
COMERCIALES	60	5%	40	5%	57	2%	38	3%	56	-2%	37	11%	57	4%	33	24%
TÉCNICOS	50	0%	64	6%	50	32%	60	15%	38	32%	52	33%	26	35%	35	0%
ADMINISTRATIVOS	71	6%	124	6%	67	-9%	117	-12%	74	-8%	133	1%	80	9%	132	0%

(A 31 DE DICIEMBRE)

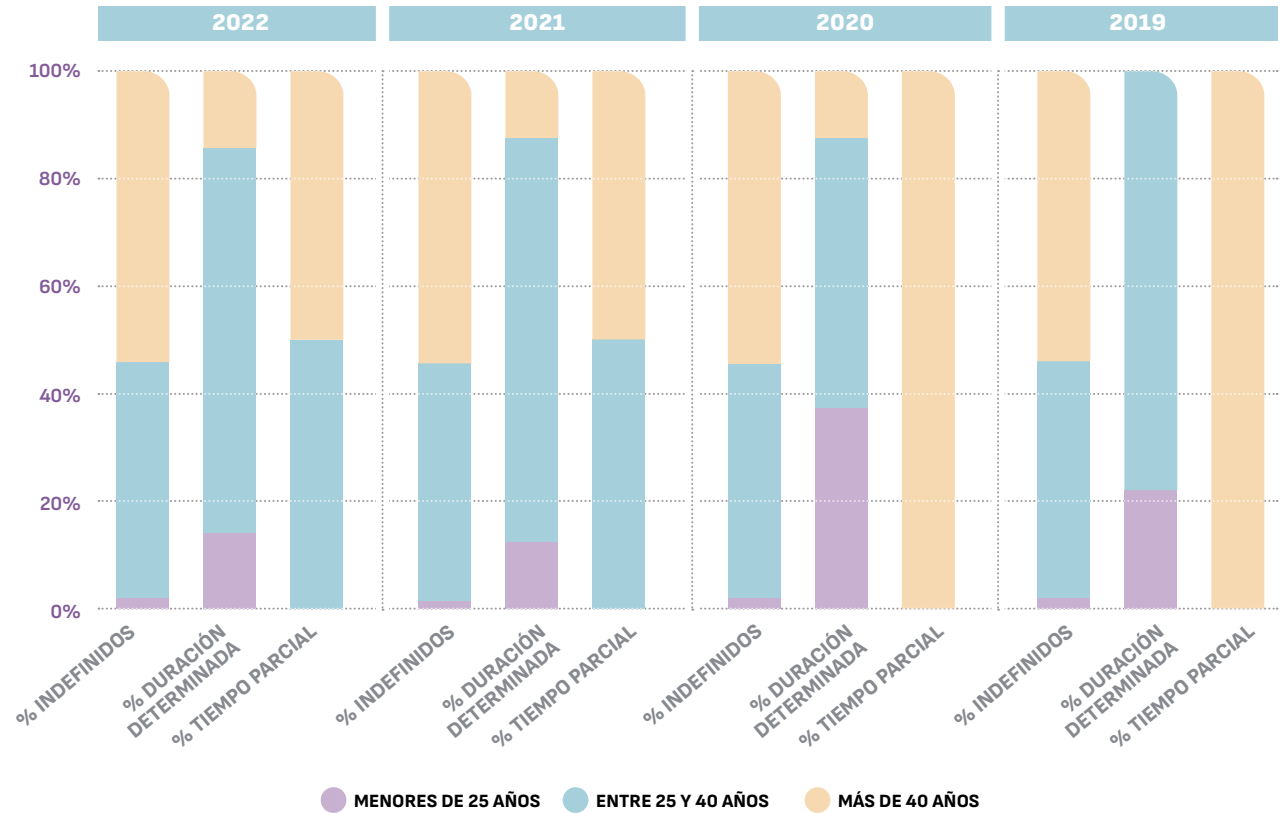


■ DIVERSIDAD GENERACIONAL

GRI 102-8

En Solucion conviven distintas generaciones con diferentes formas de entender el trabajo, con valores, expectativas, motivaciones y creencias distintas. Los retos en este ámbito son:

- Generar una cultura integradora y facilitar la transferencia de conocimientos entre generaciones.
- Reconocer y aprovechar sus fortalezas y capacidades para que aporten lo mejor de cada una de ellas.
- Implantar modelos de trabajo que den respuesta a la necesidad de las distintas generaciones.



	2022				2021				2020				2019			
	TOTAL	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS	TOTAL	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS	TOTAL	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS	TOTAL	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	598	13	264	321	576	9	257	310	562	14	245	303	523	11	226	278
% CONTRATOS INDEFINIDOS	98,80%	2,03%	43,82%	54,15%	98,60%	1,40%	44,20%	54,40%	98,40%	2,00%	43,50%	54,50%	98%	2%	44%	54%
% CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,20%	14,29%	71,43%	14,29%	1,40%	12,50%	75,00%	12,50%	1,40%	37,50%	50,00%	12,50%	2%	22%	78%	0%
% CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,30%	0%	50%	50%	0,35%	0,00%	50,00%	50,00%	0,20%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%

(A 31 DE DICIEMBRE)

Solunion se ha unido al Observatorio de Generación y Talento, organismo que fomenta la igualdad de oportunidades con independencia de la edad de las personas y las mejores prácticas en gestión de la diversidad generacional en grandes y medianas organizaciones.

Además, Solunion se ha adherido al **Código de Principios de Diversidad Generacional**, impulsado por el Observatorio en el convencimiento de que la convivencia generacional es una palanca para la innovación y la creatividad.

01

Divulgar y aplicar de los principios recogidos en las Directivas Europeas que prohíben la discriminación por motivos de origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE), religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Directiva 2000/78/CE), en el ámbito del empleo.

02

Fomentar el desarrollo de una política activa de diversidad generacional, dentro de las organizaciones que pueda combatir las tendencias y actitudes de rechazo y la segregación, promoviendo el desarrollo de estrategias de solidaridad intergeneracional en el seno de las empresas.

03

Comprometerse paulatinamente a ser un reflejo del entorno de una sociedad diversa, para formar parte y estar legitimados en la comunidad en la que se desenvuelven. Sensibilizando y promoviendo el cambio de actitud ante los estereotipos asociados a la edad.

04

Garantizar el respeto a las políticas de diversidad generacional en el empleo, sin que la edad actúe como elemento de discriminación, a través de las prácticas de selección y reclutamiento, fomentando la integración de personas, independientemente de su edad y atendiendo a sus conocimientos y formación.

06

Cumplir con la legalidad vigente. Rechazar cualquier manifestación de acoso, la discriminación directa o indirecta por motivos de edad y otros, y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales.

05

Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades. En particular, el respeto al talento, con independencia de la edad de los profesionales en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, desarrollo, promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Nos comprometemos a practicar y demostrar un trato igual, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los distintos ámbitos:

5.1 Reclutamiento y selección; detectar los mejores profesionales, fundamentándose en una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.

5.2 Contratación; garantizar mecanismos que permitan asegurar que en la contratación de personal no se establece discriminaciones por razón de edad.

5.3 Formación; asegurar la formación y capacitación de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieren en cada circunstancia, motivando a las personas y promoviendo la igualdad de oportunidades.

5.4 Promoción, desarrollo y compensación; compromiso de desarrollar, estos modelos, valorando sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, con independencia de la edad a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

5.5 Apoyo a los trabajadores conforme a sus capacidades, garantizando su ocupación efectiva.

5.6 Implementación de medidas de conciliación que se adapten a la diversidad generacional.

5.7 Impulsar políticas de comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria en el ejercicio de las funciones.

PROGRAMA «APRENDER A VOLAR»

Finalizar los estudios e incorporarse al mundo laboral es un momento que marca un antes y un después en nuestra vida. Acertar a la hora de tomar la decisión adecuada no es tarea fácil; por ello es necesario estar lo mejor preparado posible ante un momento crítico que marcará nuestro futuro.

Este año nos hemos unido por tercer año consecutivo a la iniciativa «Aprender a volar» en colaboración con la consultora Lukkap, que pretende ayudar a jóvenes hijos de los Solunioners que acaban de finalizar sus estudios a formarse y orientarse ante la incorporación al mercado laboral, momento que marca un antes y un después en nuestra vida.

■ DIVERSIDAD FUNCIONAL

Solunion colabora con el Programa Inserta de la Fundación ONCE en la búsqueda de talento de personas con discapacidad.

Este programa se dirige a empresas que incluyen dentro de sus políticas estratégicas la implementación de un



Solunion cuenta con una Política de Diversidad e Igualdad de Oportunidades a nivel global y es firmante de varios compromisos públicos en este sentido.

sistema de gestión basado en los principios que propugna la Responsabilidad Social, fundamentalmente a través de la integración voluntaria de las preocupaciones sociales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus Grupos de Interés, y específicamente fomentando su compromiso con el colectivo de personas con discapacidad, para lo cual Fundación ONCE pondrá a disposición de la empresa su asesoramiento especializado.

A través de dicho programa, Fundación ONCE identifica socios estratégicos para el desarrollo de acciones que posibiliten la inserción laboral directa de personas con discapacidad en el seno de empresas de reconocido prestigio y pertenecientes a los más diversos sectores

económicos, así como la activación en dichas empresas de una serie de medidas y acciones que, de manera directa o indirecta, contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de personas con discapacidad como elemento integrador y de valor añadido en el ámbito de la Responsabilidad Social.



Inserta
empleo POR TALENTO



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro



DOWN MADRID

Solunion ha firmado un Convenio de Colaboración con la Fundación Síndrome de Down de Madrid con el objetivo básico de trabajar, conjunta y activamente, para la formación e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual.



Esta colaboración se ha centrado en tres ámbitos generales de actuación:

- a) Formación teórica-práctica para el empleo, entrenamiento in situ.
- b) Inserción sociolaboral de las personas con discapacidad intelectual en el entorno ordinario de trabajo.
- c) Sensibilización del entorno empresarial hacia la promoción laboral del colectivo de personas con discapacidad intelectual.

N.º PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD					
	2018	2019	2020	2021	2022
ESPAÑA	3	3	4	4	7
MÉXICO	1	0	0	0	0
COLOMBIA	0	0	0	0	0
CHILE	0	0	0	0	0
ARGENTINA	0	0	0	0	0
PANAMÁ	-	-	0	0	0

(A 31 DE DICIEMBRE)

Asimismo, tenemos como proveedores a talleres especiales de empleo y realizamos actividades de voluntariado y sensibilización a favor de estos colectivos patrocinando acciones de integración laboral de personas con discapacidad: colaboración en la construcción y actividades del vivero de la Asociación Talismán,

mercadillo solidario en la oficina, obsequios procedentes de talleres ocupacionales, etc.

■ DIVERSIDAD CULTURAL

En Solunion trabajan 598 Solunioners de 15 nacionalidades, lo que otorga una gran diversidad cultural al Grupo y aporta el talento necesario para el negocio.

El Grupo promueve la movilidad internacional, lo que en 2022 ha supuesto que 11 personas trabajadoras hayan cambiado su puesto de trabajo a otro país.

El 8,2% de la alta dirección y directivos que trabajan en las empresas del Grupo son de distinta nacionalidad al país en el que desarrollan su actividad.

■ DIVERSIDAD EN LA ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Nos hemos incorporado a los **Principios de Conducta de Naciones Unidas para hacer frente a la discriminación contra las personas LGTBI+ en el ámbito empresarial**, una iniciativa de Naciones Unidas basada en la normativa internacional en torno a los Derechos Humanos, cuyo objetivo es fomentar la diversidad y la igualdad en las compañías mediante la revisión de



sus políticas internas y el establecimiento de distintas iniciativas que fomenten el respeto y la promoción de los derechos de este colectivo. De esta manera, en Solunion damos un paso más en el fomento de la diversidad y seguimos avanzando en nuestro compromiso con la comunidad LGTBI+.



En Solunion apoyamos estas normas de conducta y trabajamos para acelerar la igualdad y la inclusión de las personas LGBTQI+ e impulsar un cambio positivo en nuestro ámbito de influencia.



RED EMPRESARIAL POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LGBTI (REDI)

Somos empresa asociada de REDI, la Asociación Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, que es el primer ecosistema de empresas y profesionales en España que trabaja para fomentar entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos con todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género.

IGUALDAD DE GÉNERO



La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una prioridad en todo el Grupo. Solunion garantiza el respeto a este derecho y lo ha convertido en uno de los compromisos contemplados en la Política de Igualdad. Vigilar la igualdad salarial es una de las claves para garantizar la creación de una cultura inclusiva y respetuosa sin diferenciar por causa de género, edad, raza o ningún otro factor personal.

■ DIFERENCIA ENTRE BRECHA SALARIAL E IGUALDAD SALARIAL

Es importante comprender la diferencia entre los conceptos de brecha salarial e igualdad salarial:

- La brecha salarial (*gender pay gap*) muestra la diferencia entre el salario medio percibido por hombres y mujeres. Solunion ha tenido en consideración el

total de la plantilla, tomando como referencia el análisis de la mediana de la retribución fija de hombres y mujeres, así como de la compensación total incluyendo la retribución variable. Para analizar la equidad salarial entre sexos, así como la equidad interna y externa, Solunion estudia factores objetivos como el nivel de puesto, familia profesional o unidad de negocio.

En 2022 la brecha es de un 14,4% en Directivos, un 22,3% en Managers, 19,4% en Comerciales y Técnicos y 12,3% en Administrativos. Esta diferencia tiene su origen en el contexto sectorial del seguro, un sector tradicionalmente masculino, lo que se traduce en una mayor antigüedad media de los hombres frente a las mujeres. Se trata, por tanto, de una diferencia de sexo heredada que Solunion combate mediante una política retributiva y un modelo de proceso de selección y movilidad interna que garantizan la plena igualdad

- La igualdad salarial (*equal pay gap*) es el derecho de hombres y mujeres a percibir el mismo salario

por el mismo trabajo. La estructura retributiva de todas las categorías profesionales y de responsabilidad de Solunion está diseñada bajo el criterio de neutralidad de género.

Solunion mantiene este año su Plan de Igualdad y ha trabajado en la implantación de medidas para garantizar, en su ámbito general laboral, el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y personal, y demás condiciones laborales.

Con la implementación de este Plan, Solunion pone nuevamente de manifiesto su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, liderando un plan que garantice la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de género, orientación sexual y la derivada de la maternidad/paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



Hemos definido en nuestro Plan de Igualdad ocho áreas de actuación, con objetivos y acciones específicos, teniendo siempre como eje principal a los Solunioners:

01 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Solunion considera necesario seguir fomentando la contratación de personas siguiendo el criterio de Diversidad de la Compañía y promoviendo la integración cultural y la paridad de sexo en lo que respecta a áreas y departamentos.

03 FORMACIÓN

El desarrollo profesional se apoya en la formación como elemento imprescindible y los programas de talento para fomentar el desarrollo en Solunion. Las oportunidades para el desarrollo profesional no deben excluir a ninguna persona por ningún tipo de discriminación ni por uso de medidas de conciliación.

05 RETRIBUCIONES

La política retributiva en Solunion se rige por el principio de equidad y no discriminación. Esto supone que en el establecimiento de la retribución fija y la variable no debe producirse arbitrariedad, debiendo basarse en criterios objetivos basados en la adecuación, función y desempeño de cada puesto, según las descripciones de puestos y objetivos de los mismos.

07 COMUNICACIÓN

Solunion considera la comunicación como un elemento fundamental para dar a conocer a la plantilla los valores y políticas acerca de la conciliación y diversidad. A través de la comunicación se pueden difundir las políticas en materia de conciliación y así facilitar la eliminación de obstáculos para la efectiva implementación de las medidas de conciliación y diversidad.

01

03

05

07



02

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los programas de desarrollo de talento se basan en la objetividad, aplicando criterios de aptitudes y desempeño, sin que se produzca ningún tipo de discriminación por género, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición física o social.

04

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Solunion fomenta las medidas para lograr un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales de toda la plantilla, siendo la conciliación parte del desarrollo integral de la misma.

06

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En Solunion consideramos que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta. Por ello, rechazamos cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

08

VIOLENCIA DE GÉNERO

Solunion garantiza que cualquier víctima de violencia de género podrá ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la máxima confidencialidad.

	HOMBRES	MUJERES
REMUNERACIÓN MEDIA (€) 2022	47.243,21 €	32.839,91 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) 2021	44.370,16 €	31.350,58 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) 2020	44.355,20 €	30.565,98 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) 2019	44.221,54 €	32.084,78 €
REMUNERACIÓN MEDIA (€) 2018	43.744,94 €	29.952,18 €
% VARIACIÓN EN EL PERIODO	6%	5%

(A 31 DE DICIEMBRE)

Estamos promoviendo múltiples iniciativas con el **objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres** a todos los niveles.



SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GRI 403-1, 403-4, 403; L.11/2018



La salud, la seguridad y el bienestar son fundamentales, tanto para los Solunioners como para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de Solunion.

Según la Organización Mundial de la Salud, un lugar de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y la Dirección colaboran en la aplicación de un proceso de mejora continua para proteger y promover

la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. La OMS considera que una empresa saludable es aquella en la que el empleado encuentra mayor seguridad, salud física y psíquica y bienestar, lo que mejorará su rendimiento y competitividad laboral.







Por eso, en Solunion estamos comprometidos en conseguir un entorno de trabajo saludable y de bienestar que nos permita a todos desarrollar nuestro trabajo en las mejores condiciones físicas, psíquicas y sociales, alcanzando un nivel óptimo en la seguridad laboral, más allá del mero cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, y trabajando en la promoción de la salud en un sentido amplio, concibiendo a Solunion como un importante agente promotor de la salud.

Para Solunion la mejora de calidad de vida de los Solunioners es un asunto fundamental, porque son nuestro principal activo y la salud y el bienestar se

entienden como factores clave para mantener una plantilla sana, motivada y bien formada para enfrentarse a los retos diarios, laborales y extralaborales.

Además, asume un modelo de prevención en el que los trabajadores pueden participar activamente en todo aquello que pueda afectar a su seguridad y salud en el trabajo, para lo cual dispone de los cauces representativos establecidos legalmente.

Algunos de los principales asuntos tratados son:

- 
PLANES DE EVACUACIÓN Y CONTROL DE EMERGENCIAS.
- 
PERIODICIDAD Y CONTENIDO DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
- 
SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
- 
RETORNO TRAS BAJAS DE LARGA DURACIÓN.
- 
ESTUDIOS ESPECÍFICOS DE PUESTOS DE TRABAJO.
- 
PLANES DE VIGILANCIA DE LA SALUD.

Esto ha sido de especial relevancia en los dos últimos años debido a la evolución de la crisis sanitaria, caracterizada por una transmisión comunitaria sostenida generalizada y que obligó a adaptar y concretar de manera continua las medidas adoptadas para mantener la vida cotidiana y la actividad de la Compañía.

Durante 2022, hemos seguido desarrollando **nuestro Modelo de Salud y Bienestar**, que nos está ayudando a:



FOMENTAR EL **BIENESTAR INTEGRAL** DE TODOS LOS SOLUIONERS.



CONTAR CON UN **SISTEMA DE GESTIÓN** HOMOGÉNEO Y DOCUMENTADO.



PROMOVER EL MANEJO DE LAS **EMOCIONES**.

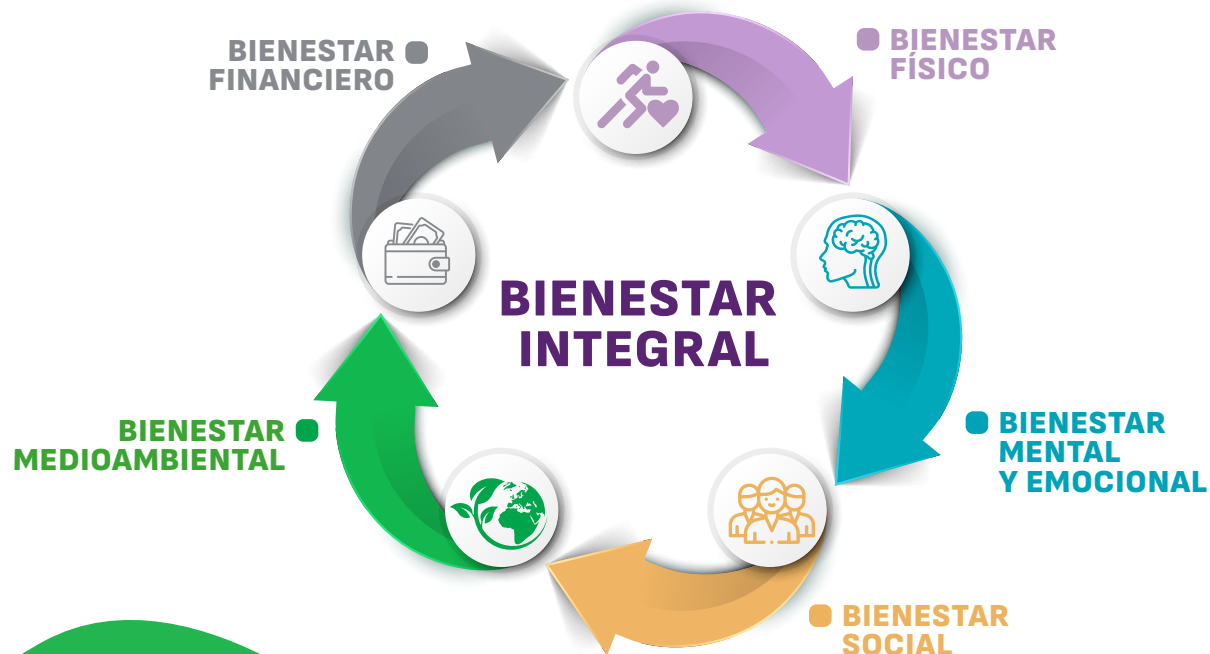


INCREMENTAR NUESTRO **COMPROMISO Y MOTIVACIÓN**.



CONTRIBUIR A LOS **ODS**.

Nuestro modelo busca garantizar nuestro bienestar integral, a partir de cinco ejes:



Una de las líneas clave del modelo de empresa saludable es la concienciación en materia de la salud y hábitos saludables y de la prevención de riesgos laborales. Por ello, junto con Fundación MAPFRE, en este ejercicio:

- Se han puesto en marcha varias campañas globales con contenidos comunes a través de la Intranet a disposición de todos los Solunioners: curso de deshabituación tabáquica, hábitos saludables, etc.
- Se han realizado diversas sensibilizaciones y talleres presenciales sobre alimentación saludable, pausa activa, gimnasia en la oficina, etc.
- Hemos relanzado la plataforma Elige Salud para un seguimiento personalizado de la actividad física y promoción de la salud en general, con introducción de contenidos de bienestar.

Y, por otro lado, seguimos contando con un servicio de formación semanal sobre vida activa, nutrición y entrenamientos en remoto con Trientrenos y un servicio de orientación psicológica en remoto y píldoras y cursos de salud emocional (gestión de emociones, gestión del estrés, relajación...).



	2022		2021		2020		2019	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
N.º DE ACCIDENTES DE TRABAJO QUE SE PRODUCEN	1	1	1	0	0	0	0	1
N.º DE JORNADAS PERDIDAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO	210	54	109	0	0	0	0	15
HORAS DE TRABAJO PERDIDAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO	1.622	418	842	0	0	0	0	115'5
N.º BAJAS POR ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	0	0	0	0	0	0	0
HORAS DE ABSENTISMO*	4.147	9.433	6.848	14.992	3.262	10.016	3.786	17.751

ÍNDICES	2022		2021	
	ÍNDICE DE GRAVEDAD	ÍNDICE DE INCIDENCIA	ÍNDICE DE FRECUENCIA	
ÍNDICE DE GRAVEDAD	0,35	97,48		
ÍNDICE DE INCIDENCIA	0,56	0,29		
ÍNDICE DE FRECUENCIA	3,32	598,08		

*ABSENTISMOS: CONSULTA MÉDICA; ENFERMEDAD DEL SOLUNIONER Y DE FAMILIARES DIRECTOS; FALLECIMIENTO DE FAMILIARES DIRECTOS.

(A 31 DE DICIEMBRE)

COMPROMISOS PÚBLICOS A FAVOR DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD

■ DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO

Solunion está adherida a la Declaración de Luxemburgo, un consenso impulsado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo, que establece los principios básicos de actuación para una buena gestión de la promoción de la salud en el trabajo, y es parte de la Red Española de Empresas Saludables.



Con esta integración seguimos avanzando en nuestro compromiso con la salud y en la implementación y desarrollo de nuestro Modelo de Salud y Bienestar, además de reforzar el compromiso de Solunion con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la creación de un entorno laboral saludable para todos los Solunioners.

■ MANIFIESTO POR LA SEGURIDAD VIAL

Como una de las acciones de nuestro Plan de Movilidad Sostenible, Solunion se ha adherido al Manifiesto por la Seguridad Vial impulsado actualmente por ocho entidades, entre ellas Fundación MAPFRE, junto a la Fundación Seres y a Boston Consulting Group.

El proyecto tiene como objetivo principal conseguir disminuir a cero las víctimas mortales de los accidentes de tráfico para 2030 en el entorno urbano y para 2050 en el interurbano. Para ello, Solunion impulsa programas de seguridad vial para los Solunioners y sus Grupos de

Interés, entre los que se encuentran cursos sobre seguridad en los traslados del día a día, repositorios de contenidos relacionados con la materia: artículos de actualidad, recursos, estudios de investigación, así como informes de buenas prácticas en empresa, normativa y legislación.

Puedes conocer más sobre lo que aportamos a las personas y a la sociedad en los puntos de:

- Voluntariado
- Compromisos internacionales relacionados con la Sostenibilidad
- Compromiso ambiental

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

GRI 103, 401-2, 401-3



En Solunion promovemos el desarrollo humano y profesional, proporcionando un entorno seguro y saludable, que permita el desarrollo profesional y la conciliación de la vida laboral y personal, y aseguramos la implantación efectiva de mecanismos de flexibilidad que faciliten el equilibrio y favorezcan el desarrollo humano y social de las personas.



Solunion quiere impulsar y desarrollar una cultura de trabajo cada vez más abierta, basada en la confianza y en el compromiso, como uno de los pilares fundamentales sobre los que se sustenta su estrategia de negocio.

Para ello, en Solunion hemos implantado un modelo de trabajo flexible (SolFlex) una nueva forma de trabajar aplicable en todos los países, en la que hemos incorporado numerosas medidas de flexibilización (en tiempo y presencia) más allá de las actualmente establecidas en los convenios y acuerdos internos, además de fomentar numerosas competencias y habilidades esenciales para el correcto funcionamiento del sistema.

Flexibilización en presencia: el Solunioner puede desarrollar su trabajo desde su domicilio en similares condiciones a las de las instalaciones de la empresa, mediante el uso de medios telemáticos.

Flexibilización en tiempo: el Solunioner puede adaptar su tiempo de trabajo con unos ciertos parámetros, y con la focalización de cumplir sus objetivos y su nivel de servicio al cliente.

El número de permisos por maternidad en el año 2022 ha sido de 13 y los de paternidad 18. El 100% de las mujeres y el 100% de los hombres que disfrutaron estos

permisos regresaron al trabajo. De los 30 permisos por maternidad y paternidad del año 2021, 28 siguen en plantilla.

En España, que es la operación principal de Solunion, el número de permisos por maternidad en el año 2022 ha sido de 8 y el número de permisos por paternidad 13. El 100% de las mujeres y el 100% de los hombres

que disfrutaron este permiso regresaron al trabajo. De los 19 permisos por maternidad y paternidad del año 2021, 17 siguen en plantilla lo que supone un porcentaje del 89%.

Nuestros centros de trabajo son accesibles y se atiende a las circunstancias concretas personales y físicas de los Solunioners en el diseño de sus puestos de trabajo.



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

	2022		2021		2020		2019	
	N.º DE SOLUNIONERS BENEFICIADOS	%	N.º DE SOLUNIONERS BENEFICIADOS	%	N.º DE SOLUNIONERS BENEFICIADOS	%	N.º DE SOLUNIONERS BENEFICIADOS	%
MODELO DE TRABAJO FLEXIBLE (SOLFLEX)	596	99,70%	574	99,70%	557	99,10%	286	99%
TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	2	100%	2	100%	1	100%	1	100%
JORNADA LABORAL REDUCIDA	6	100%	9	100%	9	100%	13	100%
PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS	39	100%	28	100%	121	100%	251	100%
PERMISO DE PATERNIDAD	13	100%	10	100%	12	100%	6	100%
PERMISO DE MATERNIDAD	18	100%	20	100%	14	100%	14	100%
EXCEDENCIAS POR MOTIVOS PERSONALES O ESTUDIOS	4	100%	1	100%	0	100%	4	100%
RETORNO TRAS BAJAS DE LARGA DURACIÓN	2	100%	8	100%	1	100%	1	100%

■ CHÁRTER DEL TELETRABAJO Y LA FLEXIBILIDAD

Solunion es miembro desde 2020 en España, y desde este 2022 en las demás Unidades de Negocio, año del lanzamiento de la iniciativa en LATAM, del Chárter del Teletrabajo y la Flexibilidad, un compromiso de carácter voluntario para empresas e instituciones para fomentar un claro compromiso con la cultura de la flexibilidad laboral y el teletrabajo, el respeto por el medioambiente, la diversidad y la inclusión, y el reconocimiento y pedagogía sobre los beneficios de una cultura flexible.

Supone tres aspectos:

- Un reconocimiento, ya que todas las empresas pueden manifestar su compromiso con los principios.
- Un compromiso con la necesidad de extender una cultura de flexibilidad y teletrabajo, para fomentar una sociedad más avanzada y acorde a la realidad actual.
- Rigor y mejora continua a través de un seguimiento a los planes de acción establecidos.



Solunion quiere impulsar y desarrollar una cultura de trabajo cada vez más abierta, basada en la confianza y en el compromiso.

PRINCIPIOS



■ **BABY FRIENDLY**

Hemos recibido el diploma que nos certifica como empresa *Baby Friendly*, reconociendo nuestro compromiso con los nuevos progenitores de la plantilla y añadiendo a las medidas ya existentes en materia de conciliación un programa de acompañamiento integral en un momento tan relevante como el nacimiento de un hijo.



El plan *Baby Friendly* incluye una apuesta por la flexibilidad horaria y la conciliación, para que los Solunioners puedan disfrutar de un equilibrio entre su vida personal y profesional.

Asimismo, Solunion se compromete a no discriminar por el hecho de ser padres, ofrecer información sobre los trámites y derechos legales por paternidad/maternidad y apoyar el crecimiento laboral sin discriminación por género, especialmente a las mujeres que tengan hijos y quieran asumir nuevas responsabilidades.



En Solunion aseguramos la implantación efectiva de mecanismos de flexibilidad que faciliten el equilibrio y favorezcan el desarrollo humano y social de las personas.



■ IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONECCIÓN LABORAL



La revolución digital y la globalización han dado lugar a un fenómeno de conectividad permanente que está afectando a todos los ámbitos de la actividad humana, introduciendo modificaciones significativas también en el mundo de las relaciones laborales.

La digitalización ha dado lugar a nuevos modelos de organización que impactan en la forma de trabajar y de gestionar el talento.

El auge de las nuevas tecnologías ha hecho posible alcanzar un elevado grado de flexibilidad y autonomía a las personas trabajadoras, permitiendo que el trabajo

se pueda realizar en cualquier momento, con independencia del lugar donde se encuentren, siempre que se disponga de conectividad.


En este sentido, la digitalización nos brinda una gran oportunidad para diseñar nuevas formas de trabajo adaptadas a las necesidades de cada persona, mejorando así el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Sin embargo, como es lógico, esta dinámica entraña también una serie de riesgos que es necesario abordar a la hora de definir y medir la jornada efectiva de trabajo.

En Solunion entendemos que la tecnología debe mejorar la vida de las personas. Por ello es necesario crear hábitos saludables respecto al uso de las nuevas tecnologías y garantizar el disfrute del tiempo de descanso, así como respetar escrupulosamente nuestra legislación laboral vigente en el ámbito de la desconexión digital (artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, y el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales

y garantía de los derechos digitales) para lo que disponemos de una política al respecto.

Sin una adecuada delimitación entre el tiempo de trabajo y el de descanso, el fenómeno de la flexibilidad de la prestación laboral puede conllevar a la confusión de los ámbitos de la vida profesional y personal, con importantes consecuencias sobre la calidad de vida y conciliación de las personas trabajadoras por sobreexposición tecnológica.

Para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional, y garantizar el descanso de las personas trabajadoras, el respeto de la vida privada y familiar y, en definitiva, de la calidad de vida y salud de las personas trabajadoras, Solunion reconoce el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, de modo que las personas trabajadoras están facultadas para proceder a la desconexión de los dispositivos digitales, a no responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo circunstancias extraordinarias. 



Hemos incorporado numerosas medidas de flexibilización (en tiempo y presencia) más allá de las actualmente establecidas en los convenios y acuerdos internos.



A photograph of a business meeting. In the foreground, a person's hand is pointing at a tablet displaying a bar chart and a line graph. Another person's hand is visible in the background, also looking at the tablet. The scene is set in a modern office with a blurred background. The overall color palette is cool, with blues and greys.

5

ACERCA DE ESTE INFORME

1. ALCANCE DE LA INFORMACIÓN

Solunion ha seguido las recomendaciones de GRI en la definición de la cobertura de este informe, teniendo en cuenta las entidades en las que tiene capacidad de control, aquellas en las que dispone de influencia significativa y las actividades relevantes para el grupo desde los puntos de vista económico, ambiental y social.

A efectos de este Informe, se denomina:

- «Solunion», «la Sociedad» o «la Compañía», a la sociedad española «Solunion Seguros, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A.», empresa matriz del Grupo Solunion.
- «Grupo Solunion» o «el Grupo», al grupo integrado por Solunion y las sociedades que tengan la condición de filiales de la misma conforme al artículo 42 del Código de Comercio.
- «Unidades de Negocio» a las compañías locales de los países en los que opera Solunion (Argentina, Chile, Colombia, España, México y Panamá).

2. PERÍMETROS DE INFORMACIÓN DEL INFORME

Año 2022, siendo este el cuarto informe que se publica. El Informe se publicará de forma anual.

3. ALCANCE ORGANIZATIVO

La presentación de la información pública de la Compañía tiene los siguientes condicionantes externos:

- La información financiera debe cumplir los requisitos legales establecidos en su alcance y su forma de presentación.
- La información ambiental y social se presenta de acuerdo con los nuevos requisitos legales en cuanto a contenido. Solunion ha elegido de forma voluntaria la utilización de la opción Exhaustiva del Conjunto consolidado de Estándares GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de informes de sostenibilidad.
- La información económica que se incluye en este Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 resulta del documento Informe financiero anual correspondiente al ejercicio 2022.

4. DEFINICIÓN DEL CONTENIDO DEL INFORME. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La materialidad es un proceso a través del cual la empresa determina qué asuntos, desde la perspectiva de la sostenibilidad, pueden impactar más en su actividad, teniendo en cuenta en el proceso a los Grupos de Interés que pueden verse afectados o que pueden impactar sobre dichos asuntos. El resultado de este proceso es lo que se llama «temas materiales».

Para Solunion la materialidad cumple con una doble función, por una parte, es requerimiento para la elaboración del reporting anual y, por otra parte, va a contribuir a la operativa interna de gestión de la sostenibilidad.

Solunion ha identificado de forma indirecta sus aspectos materiales, utilizando como modelo para la elaboración de su Informe anual de sostenibilidad los *Estándares de Global Reporting Initiative (GRI)* para la elaboración de informes de sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Estas guías son el resultado de un proceso en el que participan diversos Grupos de Interés de todo el mundo, con representantes del ámbito empresarial, los sindicatos, la sociedad civil, los mercados financieros, los auditores y especialistas de varias disciplinas en el ámbito empresarial, los reguladores y los órganos gubernamentales de diversos países.

Asimismo, Solunion identifica de forma directa, para una mayor precisión, sus propios aspectos materiales mediante la elaboración de un estudio de materialidad propio, realizado con el asesoramiento de una firma externa independiente, con la finalidad de identificar los aspectos específicos de interés relacionados con la actividad de la Compañía, mediante la consulta de fuentes internas y externas. A través de este proceso, Solunion identifica aquellos aspectos económicos, sociales, ambientales y de comportamiento ético que son relevantes para su enfoque en materia de desarrollo sostenible.

El objetivo último es, por un lado, identificar los temas materiales de la organización que serán por tanto los asuntos sobre los que reportar en su Memoria de Sostenibilidad y, por otro lado, identificar los ODS materiales de Solunion que representarán la base fundamental para desarrollar su estrategia de sostenibilidad, haciendo hincapié en las actuaciones y proyectos llevadas a cabo por la organización que ayuden a contribuir a la consecución de los ODS prioritarios de Solunion.

De esta manera se dispondrá de dos matrices de materialidad de ODS, elaboradas de acuerdo con una metodología rigurosa y sistemática.

■ ANÁLISIS DE MATERIALIDAD SEGÚN GRI

El análisis prioriza los asuntos de interés identificados de acuerdo a la relevancia de los mismos, tanto para los Grupos de Interés como para la estrategia de la Compañía. De este modo, se han identificado 15 temas como «relevantes», que se reflejan en el gráfico de la página siguiente.

Se propone el trazado para la frontera entre los aspectos no materiales y los materiales, de acuerdo con lo reflejado en la gráfica anterior, de manera que el listado de temas materiales que resulta es el siguiente.

TEMAS DE GOBERNANZA

GRI 201*	DESEMPEÑO ECONÓMICO
GRI 202*	PRESENCIA EN EL MERCADO LABORAL
GRI 205*	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
GRI 206*	COMPETENCIA DESLEAL
GRI 418*	PRIVACIDAD DEL CLIENTE
GRI 419*	CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO
GRI 417*	MARKETING Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS
GRI 207	FISCALIDAD
GRI 412	EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

TEMAS SOCIALES

GRI 406*	NO DISCRIMINACIÓN
GRI 405*	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
GRI 403*	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
GRI 401*	EMPLEO
GRI 402*	RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA
GRI 414	EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES

*LOS ASUNTOS QUE APARECEN CON ASTERISCO APARECÍAN EN EL ANTERIOR ANÁLISIS DE MATERIALIDAD DE SOLUNION.

La cobertura de los temas materiales, es decir, si los temas son relevantes dentro de la organización (impacto interno en la Compañía o las personas que integran la organización) o fuera (impacto externo a la Compañía,

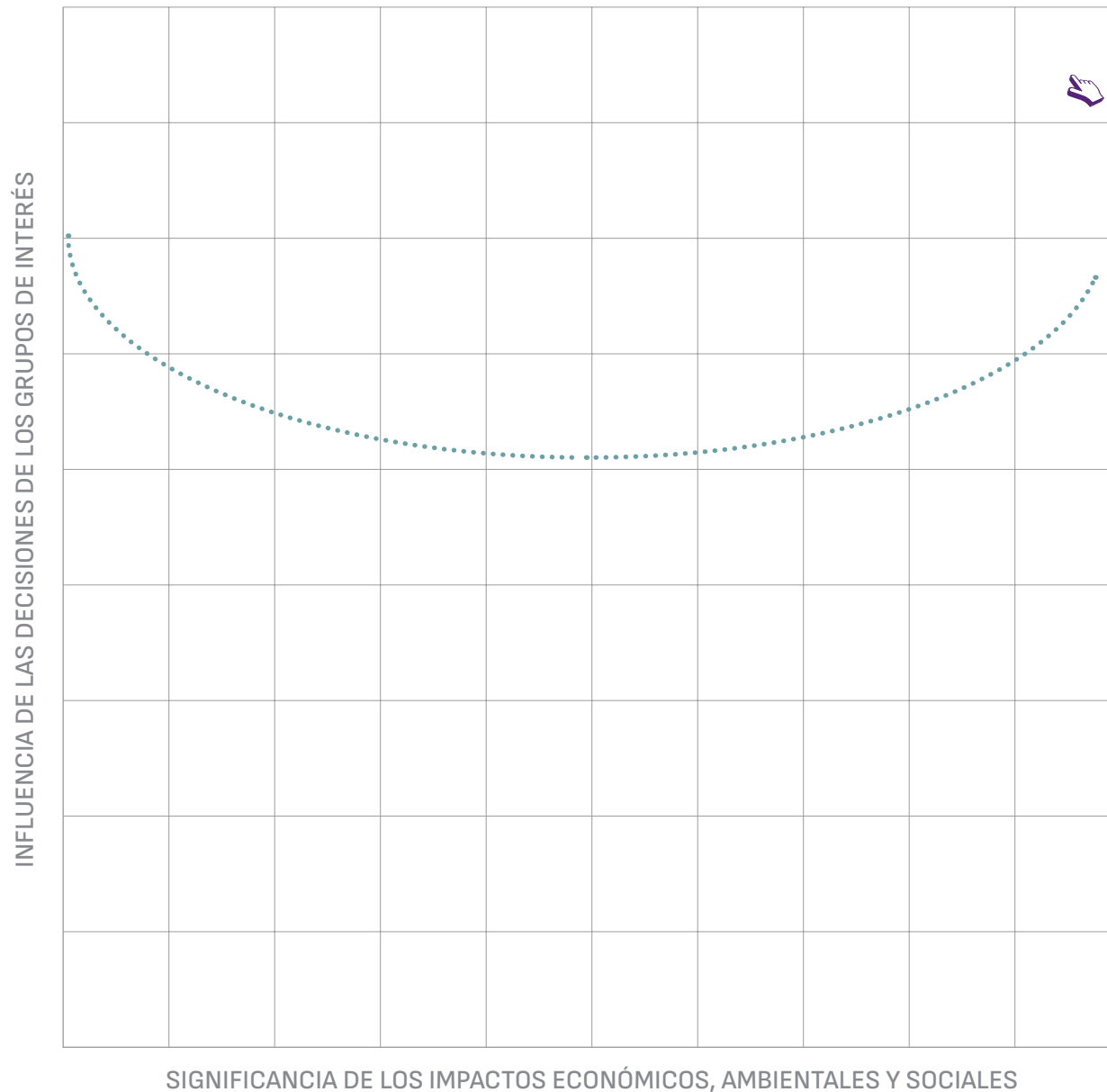
fuera de su perímetro de control, o a Grupos de Interés externos) se refleja detalladamente en los distintos apartados del Informe. En términos generales, Solunion considera que sus temas materiales tienen una cobertura tanto interna como externa, pues afectan directamente a la Compañía, así como también a los diferentes Grupos de Interés con los que se relaciona, es decir, con sus accionistas, los organismos reguladores, clientes, proveedores, distribuidores, la sociedad y los Solunioners.

En los diversos apartados de este Informe se ofrece una respuesta concreta a los aspectos identificados.

Asimismo, Solunion, en su compromiso de transparencia con sus Grupos de Interés, reporta, además de los temas de los Estándares GRI identificados como materiales en la tabla anterior, otros temas incluidos en dichos Estándares. Todos los temas reportados se identifican específicamente en el Índice de contenidos GRI que se incluye en el presente capítulo del Informe.



MATRIZ DE MATERIALIDAD GRI



PULSA EN EL NÚMERO
PARA MOSTRAR



ÁREA DE GOBERNANZA

- 1 DESEMPEÑO ECONÓMICO
- 2 PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS
- 3 CUMPLIMIENTO NORMATIVO
- 4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
- 5 COMPETENCIA DESLEAL
- 6 MARKETING Y ETIQUETADO DE PRODUCTOS
- 7 FISCALIDAD
- 8 EVALUACIÓN DE LOS DD. HH.
- 9 SEGURIDAD
- 10 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- 11 TRABAJO FORZOSO
- 12 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS
- 13 TRABAJO INFANTIL
- 14 RELACIÓN CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

ÁREA AMBIENTAL

- 15 CUMPLIMIENTO AMBIENTAL
- 16 EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES
- 17 GESTIÓN DE RESIDUOS Y VERTIDOS
- 18 EMISIONES GEI
- 19 USO SOSTENIBLE DEL AGUA
- 20 IMPACTO EN LA BIODIVERSIDAD
- 21 USO DE LAS MATERIAS PRIMAS
- 22 CONSUMO DE ENERGÍA

ÁREA SOCIAL

- 23 NO DISCRIMINACIÓN
- 24 IGUALDAD Y DIVERSIDAD
- 25 SALUD Y SEGURIDAD LABORAL
- 26 EMPLEO
- 27 FORMACIÓN Y DESARROLLO
- 28 RELACIONES LABORALES
- 29 EVALUACIÓN SOCIAL DE PROVEEDORES
- 30 SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES
- 31 COMPRAS LOCALES
- 32 RELACIÓN CON LA COMUNIDAD
- 33 PRESENCIA EN EL MERCADO LABORAL
- 34 PROTECCIÓN DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS

■ ANÁLISIS DE MATERIALIDAD SEGÚN ODS

La evaluación de la influencia de los ODS para los Grupos de Interés se realiza por los Grupos de Interés reales de Solunion. En este caso es realizada de acuerdo con el cuestionario elaborado ad hoc y también con el asesoramiento de una consultora externa experta.

Consiste en valorar, según la experiencia de la persona representante del Grupo de Interés al que pertenece, considerando los ODS relacionados con los tres ejes (Personas, Planeta, y Alianzas, paz y prosperidad) cuál cree que es al que más puede aportar Solunion.

Para la elaboración de dicha matriz de materialidad de ODS se deben evaluar todos los objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (17 en total) identificados

como potenciales ODS materiales, desde dos puntos de vista:

- Evaluación de la relevancia e impacto de los ODS para la organización (eje “x” de la matriz).
- Evaluación de la influencia de los ODS para los Grupos de Interés (eje “y” de la matriz).

Una vez realizadas ambas evaluaciones y posicionados todos los ODS en la matriz, se procede a trazar la línea por encima de la cual dichos ODS son considerados materiales.

Esta línea es trazada por la organización y puede modificarse periódicamente basándose en el principio de mejora continua.

Se propone el trazado para la frontera entre los ODS no materiales y los materiales, de acuerdo con lo reflejado en la gráfica anterior, de manera que ocho de los 17 ODS se identifican como prioritarios para Solunion, resultando el siguiente listado:

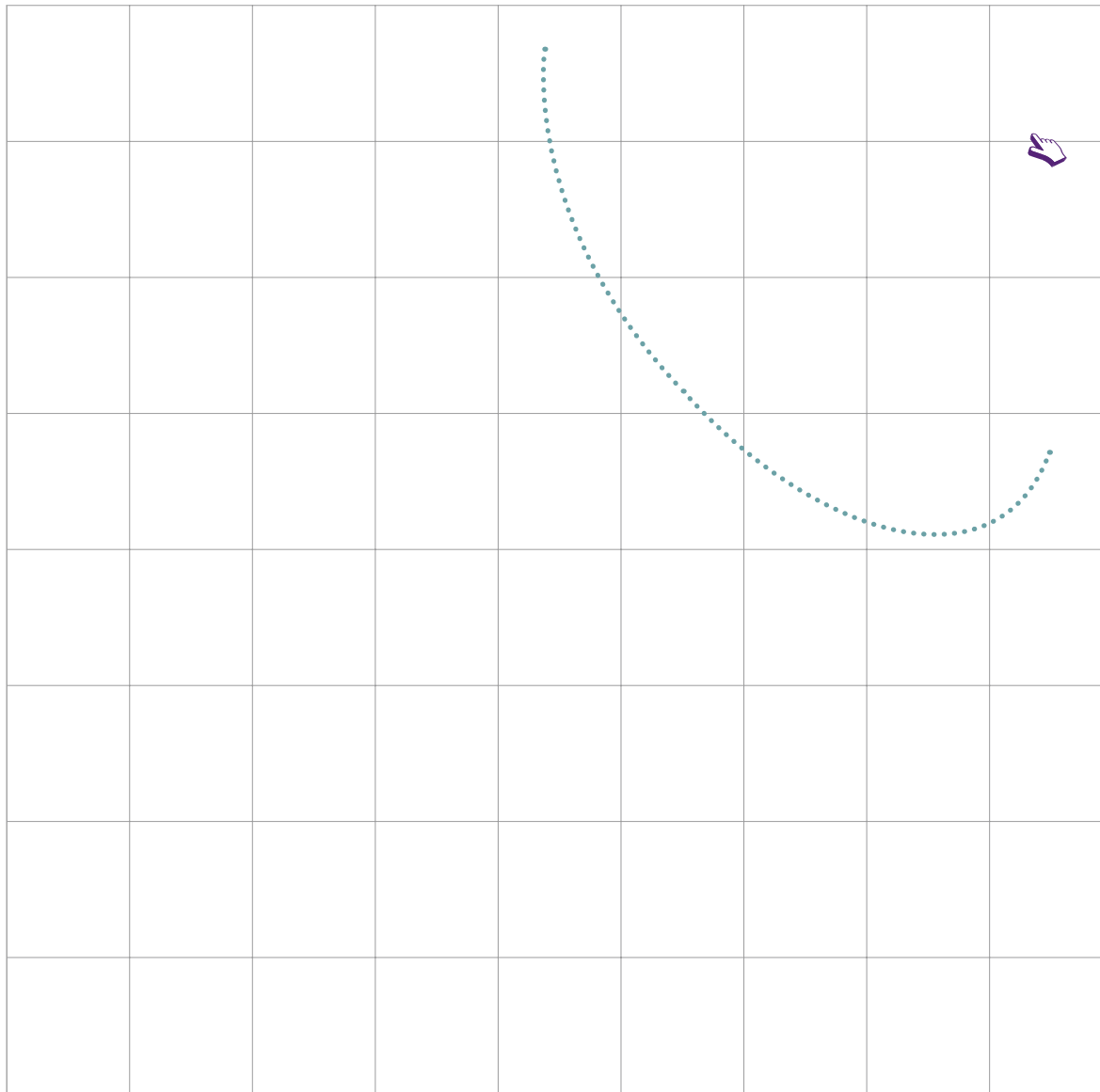


Así, se amplía el rango en tres ODS prioritarios adicionales desde el primer análisis y se clasifican como no prioritarios los siguientes:



MATRIZ DE MATERIALIDAD ODS

INFLUENCIA DE LAS DECISIONES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS



SIGNIFICANCIA DE LOS IMPACTOS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

PULSA EN EL NÚMERO PARA MOSTRAR



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

- 1 FIN DE LA POBREZA**
- 2 HAMBRE CERO**
- 3 SALUD Y BIENESTAR**
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD**
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO**
- 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO**
- 7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE**
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**
- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA**
- 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**
- 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES**
- 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES**
- 13 ACCIÓN POR EL CLIMA**
- 14 VIDA SUBMARINA**
- 15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES**
- 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS**
- 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS**

5. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

En línea con los Principios Rectores de Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas, la tabla siguiente muestra el compromiso de la organización con los 10 principios de Pacto Mundial y los Derechos Humanos, así como las principales medidas de prevención y mitigación y los mecanismos de reclamación y reparación:

TEMA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	COMPROMISOS PÚBLICOS DE SOLUCION CON LOS DDHH	PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN (DILIGENCIA DEBIDA)	MECANISMOS DE RECLAMACIÓN Y REPARACIÓN
DERECHOS HUMANOS 	PRINCIPIO 1. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS UNIVERSALMENTE.	CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PARA MEDIADORES. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA PARA GRUPOS DE INTERÉS. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD.	MARCO ANTICORRUPCIÓN DE SOLUCION. SISTEMAS DE PREVENCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS INTERNOS Y DERIVADOS DE NUESTRA ACTIVIDAD: <ul style="list-style-type: none"> ● AUTOEVALUACIÓN DE IMPACTO: GUÍA DE IMPLANTACIÓN DE LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS DE NACIONES UNIDAS, ELABORADO POR LA RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL. ● ENCUESTA DE MATERIALIDAD DE SOLUCION (DETECTA RIESGOS INTERNOS Y RIESGOS DERIVADOS DE LA ACTIVIDAD). ● ANÁLISIS ASG EN SUSCRIPCIÓN E INVERSIONES. ● PROCESO KYC. ● CERTIFICADO EFR. ● ENCUESTA DE EVP. ● EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. ● MODELO INTEGRAL DE SALUD Y BIENESTAR (EVALUACIONES DE RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA, RIESGOS PSICOSOCIALES, RECONOCIMIENTOS MÉDICOS, ESTUDIOS EPIDEMIOLÓGICOS, BIENESTAR FÍSICO, MENTAL Y EMOCIONAL, FINANCIERO, AMBIENTAL Y SOCIAL...). ● PLANES DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD. ● AUDITORÍAS INTERNAS, DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO. ● SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS INTERNOS ESTABLECIDOS PARA DETECTAR SITUACIONES DE CORRUPCIÓN, PREVENCIÓN DEL FRAUDE Y PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES. ● DIÁLOGO PERMANENTE CON LOS GRUPOS DE INTERÉS Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. ● FORMACIÓN EN MATERIA DE DDHH Y SOBRE LA AGENDA 2030 DE NACIONES UNIDAS COMO MEDIDA DE PREVENCIÓN Y CONCIENCIACIÓN. 	<ul style="list-style-type: none"> ● CANAL DENUNCIAS ÉTICAS DERIVADAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LOS CÓDIGOS ÉTICOS Y DE CONDUCTA, DISPONIBLES PARA TODOS LOS GRUPOS DE INTERÉS. ● CANALES Y MEDIOS ESPECÍFICOS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS Y LA GESTIÓN DE LAS RECLAMACIONES DE LOS CLIENTES. ● PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO. ● ÁREA DE PERSONAS. ● REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES. ● COMITÉ DE CUMPLIMIENTO. ● COMITÉ RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD.
	PRINCIPIO 2. LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.	ADHESIÓN A: <ul style="list-style-type: none"> ● GLOBALCOMPACT DE NACIONES UNIDAS. ● PRINCIPIOS PARA SOSTENIBILIDAD EN SEGUROS (PSI) DE UNEPFI. ● PRINCIPIOS DE EMPODERAMIENTO DE LA MUJER (WEP). ● PRINCIPIOS DE CONDUCTA EMPRESARIAL DE LA ONU PARA HACER FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS LGTBI+. ● CHÁRTER DE LA DIVERSIDAD. ● RED+D. ● RED ESPAÑOLA DE EMPRESAS SALUDABLES. 		
NORMAS LABORALES 	PRINCIPIO 3. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	COMPROMISO CON LA AGENDA 2030 DE NACIONES UNIDAS Y SUS OBJETIVOS DE DESARROLLO (ODS). POLÍTICA DE DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN. POLÍTICA INVERSIÓN. POLÍTICAS SEGURIDAD, SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD.		
	PRINCIPIO 4. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.			
	PRINCIPIO 5. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.			
MEDIO AMBIENTE 	PRINCIPIO 6. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.			
	PRINCIPIO 7. LAS EMPRESAS DEBEN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO ANTE LOS RETOS AMBIENTALES.			
	PRINCIPIO 8. LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.			
ANTICORRUPCIÓN 	PRINCIPIO 9. LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIOAMBIENTE.			
	PRINCIPIO 10. LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.			

6. ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

DECLARACIÓN DE USO	SOLUNION HA ELABORADO EL INFORME CONFORME A LOS ESTÁNDARES GRI PARA EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 1 DE ENERO 2022 Y 31 DE DICIEMBRE 2022.
GRI 1 USADO	GRI 1: FUNDAMENTOS 2021
ESTÁNDARES SECTORIALES GRI APLICABLES	NO APLICA

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	CONTENIDO 2-1 DETALLES ORGANIZATIVOS	A) INTRODUCCIÓN. B) ESTRUCTURA SOCIETARIA Y DE GOBIERNO, PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA. C) MARCO REGULATORIO D) PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD.	
	CONTENIDO 2-2 ENTIDADES INCLUIDAS EN LA PRESENTACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD	A) ESTRUCTURA SOCIETARIA Y DE GOBIERNO, PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA. B) ESTRUCTURA SOCIETARIA Y DE GOBIERNO, PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA. C) LA IDENTIFICACIÓN DE LAS SOCIEDADES DEPENDIENTES INCLUIDAS EN LA CONSOLIDACIÓN, CON INDICACIÓN DEL MÉTODO DE INTEGRACIÓN, SE DETALLA EN EL CUADRO DE PARTICIPACIONES QUE FORMA PARTE DE LA MEMORIA CONSOLIDADA DE LAS CCAA COMO ANEXO 1.	
	CONTENIDO 2-3 PERIODO OBJETO DEL INFORME, FRECUENCIA Y PUNTO DE CONTACTO	A) ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI. B) PERÍMETROS DE INFORMACIÓN DEL INFORME /ALCANCE ORGANIZATIVO. C) PERÍMETROS DE INFORMACIÓN DEL INFORME/ALCANCE. D) CONTACTO.	
	CONTENIDO 2-4 ACTUALIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	A) PERÍMETROS DE INFORMACIÓN DEL INFORME.	
	CONTENIDO 2-5 VERIFICACIÓN EXTERNA	A) VERIFICACIÓN EXTERNA INDEPENDIENTE.	
	CONTENIDO 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES	A) PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD. B) I) PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD. B) II) PROVEEDORES. B) III) RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS. C) COMPROMISO SOCIAL. D) ENTORNO ECONÓMICO.	ODS 12.
	CONTENIDO 2-7 EMPLEADOS	A) EMPLEADOS- NUESTROS SOLUNIONERS/COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN. B) I) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN. B) II) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN. B) III) NO HAY EMPLEADOS CON HORAS NO GARANTIZADAS. B) IV) PLANTILLA POR CONTRATO LABORAL Y POR GÉNERO. B) V) PLANTILLA POR CONTRATO LABORAL Y POR GÉNERO. C) I) PLANTILLA. C) II) A 31 DE DICIEMBRE DE 2022. D) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN. E) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.	ODS 8, 17.
	CONTENIDO 2-8 TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS	A), B), C) LA ORGANIZACIÓN NO TIENE TRABAJADORES QUE NO SEAN EMPLEADOS.	ODS 8, 17.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	CONTENIDO 2-9 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA Y COMPOSICIÓN	A) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. B) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. C) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) III) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) IV) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) V) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) VI) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) VII) ÓRGANOS DE GOBIERNO. C) VIII) ÓRGANOS DE GOBIERNO.	ODS 5, 16.
	CONTENIDO 2-10 DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO	A) ÓRGANOS DE GOBIERNO. B) I) ÓRGANOS DE GOBIERNO. B) II) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. B) III) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. B) IV) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.	ODS 5, 16.
	CONTENIDO 2-11 PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO	A) NO APLICA. B) NO APLICA.	ODS 16.
	CONTENIDO 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS	A) RIESGOS Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO. SISTEMA INTEGRAL DE RIESGOS. B) I) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. B) II) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. C) PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD/RIESGOS Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO. SISTEMA INTEGRAL DE RIESGOS.	PRINCIPIOS 1-10 PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	CONTENIDO 2-13 DELEGACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE GESTIÓN DE LOS IMPACTOS	A) I) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. A) II) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. B) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA .	PRINCIPIOS 1-10 PACTO MUNDIAL.
	CONTENIDO 2-14 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA PRESENTACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD	A) INTRODUCCIÓN. B) PERÍMETROS DE INFORMACIÓN DEL INFORME/ALCANCE ORGANIZATIVO.	PRINCIPIOS 1-10 PACTO MUNDIAL.
	CONTENIDO 2-15 CONFLICTOS DE INTERÉS	A) NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA/INTERESES SIN CONFLICTO. B) I) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. B) II) INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. B) III) ESTRUCTURA SOCIETARIA Y DE GOBIERNO, PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA. B) IV) ESTRUCTURA SOCIETARIA Y DE GOBIERNO, PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA.	ODS 16.
	CONTENIDO 2-16 COMUNICACIÓN DE INQUIETUDES CRÍTICAS	A) QUEJAS Y RECLAMACIONES. B) QUEJAS Y RECLAMACIONES.	PRINCIPIOS 1-10 PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	CONTENIDO 2-17 CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO	A) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN.	
CONTENIDO 2-18 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO	A) PLAN SOSTENIBILIDAD. B) PLAN SOSTENIBILIDAD. C) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.	ODS 16.	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	CONTENIDO 2-19 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN	A) I) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN/POLÍTICA DE REMUNERACIONES/COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN. A) II) NO PROCEDE. A) III) NO PROCEDE. A) IV) NO PROCEDE. A) V) NO PROCEDE. B) CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN/POLÍTICA DE REMUNERACIONES/COMPENSACIÓN Y RETRIBUCIÓN.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 10 PACTO MUNDIAL.
	CONTENIDO 2-20 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN	A) I) COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES. A) II) COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES. A) III) SE HA CONTADO CON ASESORAMIENTO EXTERNO INDEPENDIENTE A ESTOS EFECTOS. B) POLÍTICA DE REMUNERACIONES.	
	CONTENIDO 2-21 RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL	A) ANEXO 3. DATOS. B) ANEXO 3. DATOS. C) ANEXO 3. DATOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 10 PACTO MUNDIAL.
	CONTENIDO 2-22 DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE	A) CARTA DEL DIRECTOR GENERAL.	
	CONTENIDO 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS	A) I) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. A) II) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. A) III) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. A) IV) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. B) I) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. B) II) - COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. C) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. D) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. E) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. F) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD.	ODS 13, 16.
	CONTENIDO 2-24 INCORPORACIÓN DE LOS COMPROMISOS Y POLÍTICAS	A) I) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO. A) II) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO. A) III) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO. A) IV) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.	ODS 16, 17.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 2: CONTENIDOS GENERALES 2021	CONTENIDO 2-25 PROCESOS PARA REMEDIAR LOS IMPACTOS NEGATIVOS	<p>A) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>B) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>C) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>D) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) - COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p>	ODS 16.
	CONTENIDO 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES	A) I) II) CANAL DE DENUNCIA: NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1-10 PACTO MUNDIAL.
	CONTENIDO 2-27 CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y LAS NORMATIVAS	<p>A) I) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.</p> <p>A) II) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.</p> <p>B) I) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.</p> <p>B) II) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.</p> <p>C) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO.</p> <p>D) MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p>	PRINCIPIOS 7, 8 ,9 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	CONTENIDO 2-28 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES	A) LISTA DE ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LAS QUE ES MIEMBRO SOLUNION/COMPROMISOS INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD.	ODS 17.
	CONTENIDO 2-29 ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	<p>A) I) POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD.</p> <p>A) II) RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.</p> <p>A) III) RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS/CANALES DE RELACIÓN.</p>	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 17.
	CONTENIDO 2-30 CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<p>A) MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.</p> <p>B) NO APLICA.</p>	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4 Y 6 PACTO MUNDIAL. ODS 8.
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	CONTENIDO 3-1 PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD.</p> <p>B) PAG 171-175 – MATERIALIDAD.</p>	
	CONTENIDO 3-2 LISTA DE TEMAS MATERIALES	<p>A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD.</p> <p>B) PAG 171-175 – MATERIALIDAD.</p>	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO 2016	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	A) MATERIALIDAD. B) PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD, SIN RELACIÓN A IMPACTO NEGATIVO POR NUESTRAS ACTIVIDADES O RELACIONES COMERCIALES. C) POLÍTICAS ESCRITAS DE GOBIERNO CORPORATIVO. D) I), II), III) CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL. E) I), II), III), IV) CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL. E) CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL. F) CANALES DE RELACIÓN.	
	201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO	CIFRA DE NEGOCIO, PATRIMONIO Y ACTIVOS. BENEFICIO DESPUÉS DE IMPUESTOS. RESPONSABILIDAD FISCAL.	PRINCIPIOS 1 A 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 1, 2, 5, 7, 8 Y 9.
	201-2 IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO	RIESGOS Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO. SISTEMA INTEGRAL DE RIESGOS. COMPROMISO AMBIENTAL. MARCO DE INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG EN NUESTROS PROCESOS DE INVERSIÓN.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 13.
	201-3 OBLIGACIONES DEL PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS Y OTROS PLANES DE JUBILACIÓN	RETRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO. SOLUNION TIENE ESTABLECIDO UN PLAN DE PREVISIÓN SOCIAL PARA EMPLEADOS QUE INCLUYE UN PLAN DE PENSIONES.	PRINCIPIOS 1, 6, 10 DEL PACTO MUNDIAL.
	201-4 ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO	RE Sponsabilidad FISCAL. LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS POR SOLUNION EN EL EJERCICIO 2022 ASCENDIERON A UN TOTAL DE 26.280,52 EUROS, CORRESPONDIENDO ÍNTEGRAMENTE A BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL RECIBIDAS EN ESPAÑA.	
PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD. B) SEGURIDAD. C) NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA: COMPROMISO DATOS PERSONALES PROTEGIDOS/POLÍTICAS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD. D) I), II), III) SEGURIDAD/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS /MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. E) I), II), III), IV) SEGURIDAD/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS / MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. F) RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS /CANALES DE RELACIÓN.	PRINCIPIO 1, 2, 3 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE 2016	418-1 RECLAMACIONES FUNDAMENTADAS RELATIVAS A VIOLACIONES DE LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE Y PÉRDIDA DE DATOS DEL CLIENTE	A), B), C), POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD. SEGURIDAD. QUEJAS Y RECLAMACIONES. NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE.	PRINCIPIO 1, 2, 3 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
BUEN GOBIERNO Y CUMPLIMIENTO			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD. B) CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN/CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIA. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. C) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN/CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIA. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. D) I), II), III) CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIA. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PLAN DE SOSTENIBILIDAD. E) I), II), III), IV) CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIA. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PLAN DE SOSTENIBILIDAD. E) CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL. F) CANALES DE CONSULTA Y DENUNCIA/CANALES DE RELACIÓN.	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 205. ANTICORRUPCIÓN 2016	205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN	CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN	CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	
	205-3- CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS ADOPTADAS	EN 2022, NO SE HAN PRODUCIDO EN EL GRUPO CASOS DE CORRUPCIÓN, LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO Y PREVENCIÓN HAN FUNCIONADO CORRECTAMENTE.	
GRI 206. COMPETENCIA DESLEAL 2016	206-1 ACCIONES JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA COMPETENCIA DESLEAL Y LAS PRÁCTICAS MONOPÓLICAS Y CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA	EN 2022, NO SE HAN PRODUCIDO DEMANDAS POR COMPETENCIA DESLEAL, PRÁCTICAS MONOPOLÍSTICAS O CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 8, 10, 16.
GRI 207. FISCALIDAD 2019	207-1 ENFOQUE FISCAL (VERSIÓN 2019)	RESPONSABILIDAD FISCAL. CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS POR SOLUNION EN EL EJERCICIO 2022 ASCENDIERON A UN TOTAL DE 26.280,52 EUROS, CORRES CORRESPONDIENDO ÍNTEGRAMENTE A BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL RECIBIDAS EN ESPAÑA.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 8, 10, 16.
	207-2 GOBERNANZA FISCAL, CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS (VERSIÓN 2019)	RESPONSABILIDAD FISCAL. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL.	
	207-3 PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y GESTIÓN DE INQUIETUDES EN MATERIA FISCAL (VERSIÓN 2019)	PAG 171-175 - MATERIALIDAD. RESPONSABILIDAD FISCAL.	
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO 2016	419-1 INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN LOS ÁMBITOS SOCIAL Y ECONÓMICO	CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. DURANTE EL EJERCICIO 2022, NO SE HAN REGISTRADO CASOS DE INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN LOS ÁMBITOS SOCIAL Y ECONÓMICO.	
MARKETING Y ETIQUETADO			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD . B) PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD. C) NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA/COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. D) i), ii), iii) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/QUEJAS Y RECLAMACIONES/NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. E) i), ii), iii), iv) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN /MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. F) CANALES DE RELACIÓN/QUEJAS Y RECLAMACIONES/NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE.	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO 2016	417-1 REQUERIMIENTOS PARA LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	A) i), ii), iii) EL DOCUMENTO DESCRIPTIVO DEL PRODUCTO ES EN SÍ MISMO EL CONTRATO DE LA PÓLIZA Y SE CUMPLE DE ACUERDO LA REGULACIÓN LOCAL VIGENTE. B) EL DOCUMENTO DESCRIPTIVO DEL PRODUCTO ES EN SÍ MISMO EL CONTRATO DE LA PÓLIZA Y SE CUMPLE DE ACUERDO LA REGULACIÓN LOCAL VIGENTE.	ODS 12.
	417-2 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	DURANTE 2022 NO SE HAN REGISTRADO CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	417-3 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON COMUNICACIONES DE MARKETING	DURANTE EL EJERCICIO 2022, NO SE HAN REGISTRADO CASOS DE INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA O LOS CÓDIGOS VOLUNTARIOS ASUMIDOS POR LA COMPAÑÍA.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
EVALUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD .</p> <p>B) NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA/POLÍTICAS Y COMPROMISOS/POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD/PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD/CONTRIBUCIÓN DE SOLUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS/COMPROMISOS INTERNACIONALES RELACIONADOS CON LA SOSTENIBILIDAD.</p> <p>D) i), ii), iii) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) i), ii), iii), iv) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN/MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.</p> <p>F) CANALES DE RELACIÓN.</p>	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
GRI 412. EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS 2016	412-1 OPERACIONES SOMETIDAS A REVISIONES O EVALUACIONES DE IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	412-2 FORMACIÓN DE EMPLEADOS EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
	412-3 ACUERDOS Y CONTRATOS DE INVERSIÓN SIGNIFICATIVOS CON CLÁUSULAS SOBRE DERECHOS HUMANOS	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. PROVEEDORES/COMPRA AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE EN SOLUCIÓN. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. DURANTE EL AÑO 2022 NO SE HA LLEVADO A CABO NINGUNA OPERACIÓN QUE SE CONSIDERE RELEVANTE A LOS EFECTOS INDICADOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
NO DISCRIMINACIÓN Y DIVERSIDAD			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD.</p> <p>B) NUESTRO COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>C) NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA: COMPROMISO POR LA DIVERSIDAD Y CONCILIACIÓN/POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD.</p> <p>D) i), ii), iii) MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS /COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN/CONTRIBUCIÓN DE SOLUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.</p> <p>E) i), ii), iii), iv) MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN/CONTRIBUCIÓN DE SOLUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS/CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL.</p> <p>F) CANALES DE RELACIÓN.</p>	
GRI 406. NO DISCRIMINACIÓN 2016	406-1 CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO/NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
GRI 405. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016	405-1 DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS	ÓRGANOS DE GOBIERNO. DIVERSIDAD.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4 Y 6 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8.
	405-2 RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES	RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN. DIVERSIDAD.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4 Y 6 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 10.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
SALUD Y BIENESTAR LABORAL			
	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD .</p> <p>B) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>C) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN/SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUION A LOS ODS/ MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>D) I), II), III) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN/SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUION A LOS ODS/ MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) I), II), III), IV) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN/SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL.</p> <p>F) PAG 171-175 - MATERIALIDAD.</p>	
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	PRINCIPIOS 1, 2, 3 Y 6 DEL PACTO MUNDIAL.
	403-2 IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR	ODS 3, 8.
	403-3 SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	
	403-4 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	
	403-5 FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	
	403-6 FOMENTO DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	
	403-7 PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES DIRECTAMENTE VINCULADOS CON LAS RELACIONES COMERCIALES	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	
	403-8 COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-8 COBERTURA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO. SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.	
	403-9 LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL	<p>A) I), II), III), IV), V) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.</p> <p>B) I), II), III), IV), V) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.</p> <p>C), D), E), F), G) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.</p>	
	403-10 DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES	<p>A) I), II), III), IV), V) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.</p> <p>B) I), II), III), IV), V) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.</p> <p>C), D), E) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR.</p>	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
EMPLEO			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) PAG 171-175 - MATERIALIDAD.</p> <p>B) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>C) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>D) i), ii), iii), iv) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUNION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) i), ii), iii) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUNION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>F) PAG 171-175 - MATERIALIDAD .</p>	PRINCIPIOS 1- 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
GRI 401. EMPLEO 2016	401-1 NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL	COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 6 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 10.
	401-2 BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES	RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL.	ODS 3, 5, 8.
	401-3 PERMISO PARENTAL	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 6 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8.
RELACIONES TRABAJADOR EMPRESA			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) MATERIALIDAD.</p> <p>B) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>C) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>D) i), ii), iii), iv) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUNION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) i), ii), iii) SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES/NUUESTRO MODELO DE SALUD Y BIENESTAR/CONTRIBUCIÓN DE SOLUNION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>F) MATERIALIDAD .</p>	PRINCIPIOS 1- 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
GRI 402. RELACIONES TRABAJADOR-EMPRESA 2016	402-1 PLAZOS DE PREAVISO MÍNIMOS SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES	EN LOS PROCESOS QUE IMPLIQUEN CAMBIOS OPERACIONALES RELACIONADOS CON LA PLANTILLA, EL PLAZO MEDIO DE PREAVISO A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y A LAS PERSONAS IMPLICADAS GENERALMENTE ES DE 15 DÍAS, COMO OCURRE EN ESPAÑA. NO OBSTANTE, EL PLAZO ESTÁ SUJETO A LA LEGISLACIÓN LOCAL DE CADA PAÍS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3 Y 6 DEL PACTO MUNDIAL.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
FORMACIÓN			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) MATERIALIDAD.</p> <p>B) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>C) COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.</p> <p>D) i), ii), iii), iv) APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO /CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) i), ii), iii), APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO/CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS ODS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS/PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.</p> <p>F) MATERIALIDAD .</p>	PRINCIPIOS 1- 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
GRI 404. FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016	404-1 MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO	APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.	PRINCIPIOS 1, 2, 3,4, 6 Y 8 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 4, 5.
	404-2 PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN	APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 8 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 8.
	404-3 PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 8 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8.
PROVEEDORES			
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021	3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES	<p>A) MATERIALIDAD.</p> <p>B) PROVEEDORES.</p> <p>C) CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA /PROVEEDORES/GUÍA COMPRA AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE EN SOLUCION.</p> <p>D) i), ii), iii) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) i), ii), iii), iv) COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS/MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.</p> <p>E) CONTROL INTERNO Y RIESGO OPERACIONAL.</p> <p>F) MATERIALIDAD.</p>	
GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES 2016	414-1 NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS SOCIALES	PROVEEDORES. GUÍA COMPRA AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE EN SOLUCION.	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.
	414-2 IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y MEDIDAS TOMADAS	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. PROVEEDORES. GUÍA COMPRA AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLE EN SOLUCION.	PRINCIPIOS 1-10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 5, 8, 16.

ESTÁNDAR TEMÁTICO (TEMAS NO MATERIALES)

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 202. PRESENCIA EN EL MERCADO 2016	202-1 RATIO DEL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR SEXO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO LOCAL	RETRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO.	ODS 8.
	202-2 PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS DE LA COMUNIDAD LOCAL	MOVILIDAD INTERNA.	ODS 8.
GRI 203: IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS 2016	203-1 INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS APOYADOS	COMPROMISO AMBIENTAL. MARCO DE INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG EN NUESTROS PROCESOS DE INVERSIÓN. RIESGOS Y OPORTUNIDADES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO (ASG).	
	203-2 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS	ENTORNO ECONÓMICO. MARCO DE INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG EN NUESTROS PROCESOS DE INVERSIÓN. RIESGOS Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO. SISTEMA INTEGRAL DE RIESGOS. RIESGOS Y OPORTUNIDADES AMBIENTALES, SOCIALES Y DE GOBIERNO (ASG).	ODS 1, 8.
GRI 204. PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016	204-1 PROPORCIÓN DEL GASTO EN PROVEEDORES LOCALES	COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUNION.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL
GRI 301. MATERIALES 2016	301-1 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO Y VOLUMEN	COMPROMISO AMBIENTAL.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL ODS 8, 12.
GRI 302. ENERGÍA 2016	302-1 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	COMPROMISO AMBIENTAL.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 7, 8, 12, 13.
	302-2 CONSUMO DE ENERGÍA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN	COMPROMISO AMBIENTAL.	
	302-3 INTENSIDAD ENERGÉTICA	COMPROMISO AMBIENTAL.	
	302-4 REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO	COMPROMISO AMBIENTAL.	
	302-5 REDUCCIÓN DE LOS REQUERIMIENTOS ENERGÉTICOS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	COMPROMISO AMBIENTAL.	
GRI 303. AGUA 2018	303-1 INTERACCIÓN CON EL AGUA COMO RECURSO COMPARTIDO	DEBIDO LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PROPIA DE UNA ENTIDAD FINANCIERA COMO SOLUNION, EL CONSUMO DE AGUA NO ES INTENSIVO, SIENDO SOLAMENTE PARA USO DE EMPLEADOS, Y PARA LA VEGETACIÓN Y CLIMATIZACIÓN DE ALGUNOS EDIFICIOS.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 6.
	303-2 GESTIÓN DE LOS IMPACTOS RELACIONADOS CON EL VERTIDO DE AGUA	DEBIDO A QUE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PROPIA DE UNA ENTIDAD FINANCIERA COMO SOLUNION, CUYOS EFLUENTES SON LOS PROPIOS DE LA ACTIVIDAD DE SUS OFICINAS Y LA RESTAURACIÓN VINCULADA A LAS MISMAS, ESTA MÉTRICA Y SUS DIFERENTES DESGLOSES SE CONSIDERAN COMO NO MATERIALES POR SU BAJO IMPACTO, CONSIDERÁNDOSE LOS VERTIDOS NO SIGNIFICATIVOS Y CUMPLIENDO CON LA REGULACIÓN PROPIA DE LAS ZONAS EN LAS QUE SE REALIZAN.	
	303-3 EXTRACCIÓN DE AGUA	DEBIDO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PROPIA DE UNA ENTIDAD FINANCIERA COMO SOLUNION, NO SE LLEVA A CABO NINGÚN TIPO DE EXTRACCIÓN DE AGUA EN NINGUNO DE SUS EDIFICIOS.	
	303-4 VERTIDO DE AGUA	DEBIDO A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA PROPIA DE UNA ENTIDAD FINANCIERA COMO SOLUNION, SE CONSIDERA QUE EL VERTIDO DE AGUA ES EL MISMO QUE EL AGUA CONSUMIDA.	
	303-5 CONSUMO DE AGUA	COMPROMISO AMBIENTAL.	
GRI 304. BIODIVERSIDAD 2016	304-1 CENTROS DE OPERACIONES EN PROPIEDAD, ARRENDADOS O GESTIONADOS UBICADOS DENTRO O JUNTO A ÁREAS PROTEGIDAS O ZONAS DE GRAN VALOR PARA LA BIODIVERSIDAD	NO APLICA.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 305. EMISIONES 2016	305-1 EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 2, 3, 12, 13, 14, 15.
	305-2 EMISIONES INDIRECTAS DE GEI AL GENERAR ENERGÍA (ALCANCE 2)	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	
	305-3 OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI (ALCANCE 3)	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	
	305-4 INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	
	305-5 REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES DE GEI	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	
	305-6 EMISIONES DE SUSTANCIAS QUE AGOTAN LA CAPA DE OZONO (ODS)	A) B) C) D) LA ORGANIZACIÓN NO PRODUCE, IMPORTA O EXPORTA SUSTANCIAS QUE AGOTEN LA CAPA DE OZONO (SAO) EN SUS PROCESOS, PRODUCTOS Y SERVICIOS Y QUE ESTÁN SUJETAS A COMPROMISOS DE ELIMINACIÓN EN LOS MERCADOS AFECTADOS POR REGULACIONES SOBRE SAO.	
	305-7 ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX), ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE	A) B) C) LA ORGANIZACIÓN DEBIDO A SU ACTIVIDAD NO PRODUCE EMISIONES ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX), ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE. A) B) C) LA ORGANIZACIÓN DEBIDO A SU ACTIVIDAD NO PRODUCE EMISIONES ÓXIDOS DE NITRÓGENO (NOX), ÓXIDOS DE AZUFRE (SOX) Y OTRAS EMISIONES SIGNIFICATIVAS AL AIRE.	
GRI 306. RESIDUOS 2020	306-1 GENERACIÓN DE RESIDUOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.
	306-2 GESTIÓN DE IMPACTOS SIGNIFICATIVOS RELACIONADOS CON LOS RESIDUOS	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.
	306-3 DERRAMES SIGNIFICATIVOS	NO APLICA.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.
	306-4 RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.
	306-5 RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN	COMPROMISO AMBIENTAL. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCION A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.
GRI 307. INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL 2016		DURANTE 2022 NO SE HAN REGISTRADO CASOS DE INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL.	PRINCIPIOS 7, 8 Y 9 DEL PACTO MUNDIAL.
GRI 308. EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES 2016	308-1 NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS AMBIENTALES	PROVEEDORES. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUCION.	PRINCIPIOS 7, 8, 9 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL.
	308-2 IMPACTOS AMBIENTALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y MEDIDAS TOMADAS.	PROVEEDORES. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUCION.	PRINCIPIOS 7, 8, 9 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	OTRAS REFERENCIAS
GRI 407. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016	407-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CUYO DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA PODRÍA ESTAR EN RIESGO	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. PROVEEDORES. CANALES DE RELACIÓN. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 8.
GRI 408. TRABAJO INFANTIL 2016	408-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO INFANTIL	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. CANAL DE DENUNCIA: NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. PROVEEDORES. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUCIÓN. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 5, 6 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 8, 16.
GRI 409. TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO 2016	409-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. CANAL DE DENUNCIA: NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUCIÓN. PROVEEDORES. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 6 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 8, 16.
GRI 410. PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD 2016	410-1 PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. CANAL DE DENUNCIA: NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.
GRI 413. COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 OPERACIONES CON PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL, EVALUACIONES DEL IMPACTO Y PROGRAMAS DE DESARROLLO	MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. CONTRIBUCIÓN DE SOLUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS. VOLUNTARIADO.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 1, 10.
	413-2 OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS – REALES Y POTENCIALES – EN LAS COMUNIDADES LOCALES	COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.	PRINCIPIOS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 Y 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 1, 10.
GRI 415. POLÍTICA PÚBLICA 2016	415-1 CONTRIBUCIONES A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS	CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. COMPROMISO DE CORTESÍA ÉTICA. POLÍTICA Y PROCEDIMIENTOS ANTIFRAUDE.	PRINCIPIO 10 DEL PACTO MUNDIAL. ODS 16.

7. ÍNDICE DE CONTENIDOS EN RELACIÓN CON LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018 (ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA)

En el contexto actual existe una creciente demanda por parte de la sociedad en general, así como de accionistas e inversores en particular, de que las empresas expliquen la forma en que consiguen los resultados financieros y su valoración en términos de sostenibilidad, entendiendo que la divulgación adecuada de información no financiera es un elemento esencial para posibilitar la sostenibilidad de la actividad financiera.

Así, tras la entrada en vigor en 2014 de la Directiva 2014/95/UE, en 2017 se transpuso al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto-ley 18/2017 y en 2018 se aprobó la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Esta nueva Ley amplía las exigencias legales sobre la información no financiera a publicar sobre su gestión de los aspectos medioambientales y sociales, relativos a la gestión de personas, la diversidad, el respeto de los Derechos Humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, describiendo los riesgos, políticas y resultados vinculados a esas cuestiones.

El presente Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 cubre las exigencias

derivadas de la entrada en vigor de la nueva normativa y forma parte integrante del Informe de gestión de la Sociedad.

Este Informe se ha preparado siguiendo los requerimientos de información y recomendaciones tanto del Conjunto consolidado de Estándares GRI.

En la tabla a continuación se recogen las páginas de este documento en las que puede encontrarse la información exigida por la nueva normativa.

El lector del Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 dispone también del Informe sobre la Situación Financiera y de Solvencia 2022, accesible en el apartado «Informe sobre la Situación Financiera y de Solvencia» de la web corporativa, que contiene información adicional de utilidad para una mayor comprensión del desempeño de Solunion en el ejercicio y de sus perspectivas de futuro.

A efectos de lo establecido en los artículos 80 y 144 de la Ley 20/2015 de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 300 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión de 10 de octubre de 2014 por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II) se publican los Informes sobre la Situación Financiera y de Solvencia de Solunion y del Grupo Solunion.

El ISFS ofrece información en términos cuantitativos y cualitativos, en relación con la valoración de la situación de solvencia de la Entidad y su sistema de gestión basado en riesgos. El Informe se encuentra estructurado en cinco apartados donde se analizan la actividad y resultados de la Entidad, su sistema de gobernanza, perfil de riesgo, valoración de sus activos y pasivos a efectos de Solvencia II, así como la gestión de su capital.



ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO DE REPORTING	APARTADO DEL INFORME DONDE SE DA RESPUESTA AL REQUERIMIENTO DE LA LEY 11/2018
INFORMACIÓN GENERAL		
UNA BREVE DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO QUE INCLUYE SU ENTORNO EMPRESARIAL, SU ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	GRI 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES.	CONOCE SOLUION. INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. PRINCIPALES CIFRAS.
MERCADOS EN LOS QUE OPERA	GRI 2-1 DETALLES ORGANIZACIONALES. GRI 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES.	PRESENCIA Y ÁREAS DE ACTIVIDAD.
OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE LA ORGANIZACIÓN	GRI 2-22 DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. NUESTRO PLAN ESTRATÉGICO: ARIÓN. PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD.
PRINCIPALES FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU FUTURA EVOLUCIÓN	GRI 2-22 DECLARACIÓN SOBRE LA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE.	ENTORNO ECONÓMICO. POLÍTICA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD. INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG COMO RIESGOS Y OPORTUNIDADES EN SOLUION. MARCO DE INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG EN NUESTROS PROCESOS DE INVERSIÓN.
MARCO DE REPORTING UTILIZADO	GRI 1-3 ELABORACIÓN DE INFORMES CONFORME A LOS ESTÁNDARES GRI.	ACERCA DE ESTE INFORME.
PRINCIPIO DE MATERIALIDAD	GRI 3-1 PROCESO DE DETERMINACIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 3-2 LISTA DE TEMAS MATERIALES.	MATERIALIDAD.
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	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO AMBIENTAL.
■ 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	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO AMBIENTAL.
PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN O CERTIFICACIÓN AMBIENTAL	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO AMBIENTAL.
RECURSOS DEDICADOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS AMBIENTALES	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO AMBIENTAL.
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN	GRI 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO AMBIENTAL.
CANTIDAD DE PROVISIONES Y GARANTÍAS PARA RIESGOS AMBIENTALES	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 307-1.	COMPROMISO AMBIENTAL.
■ 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	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 302-4, GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5.	COMPROMISO AMBIENTAL.








































INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO DE REPORTING	APARTADO DEL INFORME DONDE SE DA RESPUESTA AL REQUERIMIENTO DE LA LEY 11/2018
■ ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS		
MEDIDAS DE PREVENCIÓN, RECICLAJE, REUTILIZACIÓN, OTRAS FORMAS DE RECUPERACIÓN Y ELIMINACIÓN DE DESECHOS. ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTOS	GRI 301-1. GRI 306-2 (2020), 306-3 (2020).	COMPROMISO AMBIENTAL.
■ USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS		
CONSUMO DE AGUA Y SUMINISTRO DE AGUA DE ACUERDO CON LAS LIMITACIONES LOCALES	GRI 303-3, 303-5.	COMPROMISO AMBIENTAL.
CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS Y MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE SU USO	GRI 301-1, 301-2.	COMPROMISO AMBIENTAL.
ENERGÍA: CONSUMO, DIRECTO E INDIRECTO, DE ENERGÍA. MEDIDAS TOMADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA ENERGÉTICA. USO DE ENERGÍAS RENOVABLES	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5.	COMPROMISO AMBIENTAL.
■ 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	GRI 301-1, GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4.	COMPROMISO AMBIENTAL.
MEDIDAS ADOPTADAS PARA ADAPTARSE A LAS CONSECUENCIAS DEL CAMBIO CLIMÁTICO	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 201-2, GRI 305-5.	COMPROMISO AMBIENTAL. TAXONOMÍA. INTEGRACIÓN DEL RIESGO DE CAMBIO CLIMÁTICO.
METAS DE REDUCCIÓN ESTABLECIDAS VOLUNTARIAMENTE A MEDIO Y LARGO PLAZO PARA REDUCIR LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO Y LOS MEDIOS IMPLEMENTADOS PARA TAL FIN	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 302-4, GRI 305-5.	COMPROMISO AMBIENTAL.
■ PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD		
MEDIDAS TOMADAS PARA PRESERVAR O RESTAURAR LA BIODIVERSIDAD	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO AMBIENTAL.
IMPACTOS CAUSADOS POR LAS ACTIVIDADES U OPERACIONES EN ÁREAS PROTEGIDAS	GRI 304-1.	COMPROMISO AMBIENTAL.
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	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 2-19 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.
■ EMPLEO		
NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR PAÍS, SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	GRI 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES. GRI 2-7 EMPLEADOS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 405-1.	ANEXO 3. DATOS.
NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO Y PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS INDEFINIDOS, DE CONTRATOS TEMPORALES Y DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	GRI 2-7 EMPLEADOS. GRI 2-8 TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS.	ANEXO 3. DATOS.
NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	GRI 401-1.	ANEXO 3. DATOS.
REMUNERACIONES MEDIAS Y SU EVOLUCIÓN DESAGREGADOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL O IGUAL VALOR	GRI 405-2.	RETRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO. ANEXO 3. DATOS.

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO DE REPORTING	APARTADO DEL INFORME DONDE SE DA RESPUESTA AL REQUERIMIENTO DE LA LEY 11/2018
BRECHA SALARIAL, LA REMUNERACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO IGUALES O DE MEDIA DE LA SOCIEDAD	GRI 405-2.	RETRIBUCIÓN Y RECONOCIMIENTO.
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	GRI 2-19 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN. GRI 2-20 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN	ÓRGANOS DE GOBIERNO. IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL.
IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL.
NÚMERO DE EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD	GRI 405-1.	DIVERSIDAD.
■ ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 2-7 EMPLEADOS.	COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.
NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 403-2, 403-9.	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
MEDIDAS DESTINADAS A FACILITAR EL DISFRUTE. DE LA CONCILIACIÓN Y FOMENTAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE ESTOS POR PARTE DE AMBOS PROGENITORES	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 401-2, 401-3.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL.
■ SALUD Y SEGURIDAD		
CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8.	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
ACCIDENTES DE TRABAJO, EN PARTICULAR SU. FRECUENCIA Y GRAVEDAD, ASÍ COMO LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES; DESAGREGADO POR SEXO	GRI 403-2, 403-9, 403-10.	SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
■ RELACIONES SOCIALES		
ORGANIZACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL INCLUIDOS PROCEDIMIENTOS PARA INFORMAR Y CONSULTAR AL PERSONAL Y NEGOCIAR CON ELLOS	GRI 2-28 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES. GRI 2-29 ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. GRI 402-1, GRI 407-1.	MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. CANALES DE RELACIÓN.
PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO POR PAÍS	GRI 2-30 CONVENIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS.
BALANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, PARTICULARMENTE EN EL CAMPO DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO	GRI 403-1, 403-4, GRI 407-1.	MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. SALUD, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
■ FORMACIÓN		
POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN	GRI 404-2, 404-3.	APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.
CANTIDAD TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL	GRI 404-1, 404-2, 404-4.	APRENDIZAJE Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.
■ ACCESIBILIDAD UNIVERSAL		
ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	GRI 405-1.	DIVERSIDAD.
■ IGUALDAD		
MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	GRI 401-3, GRI 404-2.	DIVERSIDAD.

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO DE REPORTING	APARTADO DEL INFORME DONDE SE DA RESPUESTA AL REQUERIMIENTO DE LA LEY 11/2018
PLANES DE IGUALDAD, MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER EL EMPLEO, PROTOCOLOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	GRI 405-1, 405-2, GRI 406-1.	DIVERSIDAD.
POLÍTICA CONTRA TODO TIPO DE DISCRIMINACIÓN Y, EN SU CASO, DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	GRI 405-1, 405-2, 406-2.	DIVERSIDAD. RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.
RESPECTO DE 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	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA		
APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	GRI 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS. GRI 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES. GRI 407-1, 408-1, 409-1, 410-1, 411-1, 412-2, 412-3, 414-2.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.
PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y, EN SU CASO, MEDIDAS PARA MITIGAR, GESTIONAR Y REPARAR POSIBLES ABUSOS COMETIDOS	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 412- 1.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	GRI 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 406-1, GRI 419-1.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
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	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. MEDIDAS ADOPTADAS PARA GARANTIZAR EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.
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	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
CORRUPCIÓN Y SOBORNO		
MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS. GRI 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 205-1, 205-2, 205-3, GRI 415-1.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES	GRI 2-23 COMPROMISOS Y POLÍTICAS. GRI 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 205-1, 205-2, 205-3.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	GRI 2-28 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES. GRI 201.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CRITERIO DE REPORTING	APARTADO DEL INFORME DONDE SE DA RESPUESTA AL REQUERIMIENTO DE LA LEY 11/2018
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	GRI 2-12 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SUPERVISIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS IMPACTOS. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES.	INFORMACIÓN GENERAL SOBRE EL SISTEMA DE GOBERNANZA. PRINCIPALES IMPACTOS EN MATERIA DE SOSTENIBILIDAD. RIESGOS Y OPORTUNIDADES A LARGO PLAZO. SISTEMA INTEGRAL DE RIESGOS. COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN.
II COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE		
EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD EN EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, 413-2.	COMPROMISO SOCIAL. COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.
EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD DE LA SOCIEDAD. EN LAS POBLACIONES LOCALES Y EN EL TERRITORIO	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 411-1, GRI 413-1, 413-2.	COMPROMISO SOCIAL. COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.
LAS RELACIONES MANTENIDAS CON LOS ACTORES DE LAS COMUNIDADES LOCALES Y LAS MODALIDADES DEL DIÁLOGO CON ESTOS	GRI 2-29 ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS. GRI 204-1, GRI 413-1, 413-2.	COMPROMISO SOCIAL. COMPROMISO CON LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACIÓN.
ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO	GRI 2-28 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 201-1.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. ASOCIACIONES PROFESIONALES DE LAS QUE ES MIEMBRO SOLUNION.
III SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES		
INCLUSIÓN EN LA POLÍTICA DE COMPRAS DE CUESTIONES SOCIALES, DE IGUALDAD DE GÉNERO Y AMBIENTALES	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES GRI 204-1, GRI 414-1, 414-2.	PROVEEDORES. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUNION.
CONSIDERACIÓN EN LAS RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL	GRI 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES. GRI 308-1, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-1, 414-2.	PROVEEDORES. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUNION.
SISTEMAS DE SUPERVISIÓN Y AUDITORIAS Y RESULTADOS DE LAS MISMAS	GRI 2-6 ACTIVIDADES, CADENA DE VALOR Y OTRAS RELACIONES COMERCIALES.	PROVEEDORES. COMPRAS AMBIENTAL Y SOCIALMENTE RESPONSABLES EN SOLUNION.
IV CONSUMIDORES		
MEDIDAS PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS CONSUMIDORES	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 416 -1, GRI 417-1, 417-2.	SEGURIDAD.
SISTEMAS DE RECLAMACIÓN, QUEJAS RECIBIDAS Y RESOLUCIÓN DE LAS MISMAS	GRI 2-26 MECANISMOS PARA SOLICITAR ASESORAMIENTO Y PLANTEAR INQUIETUDES. GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 417-3, GRI 418-1.	COMPORTAMIENTO ÉTICO: PRINCIPALES MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN. CANAL DE DENUNCIA: NUESTRO CANAL IMPULSO COMPLIANCE. QUEJAS Y RECLAMACIONES. SEGURIDAD.
II INFORMACIÓN FISCAL		
LOS BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 201-1, GRI 207-4.	RESPONSABILIDAD FISCAL.
LOS IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	GRI 3-3 GESTIÓN DE LOS TEMAS MATERIALES. GRI 201-1, GRI 207-4.	RESPONSABILIDAD FISCAL.
LAS SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS	GRI 201-4.	RESPONSABILIDAD FISCAL.
REGLAMENTO (EU) 2020/852 - TAXONOMÍA		
REQUERIMIENTOS DEL REGLAMENTO		MARCO DE INTEGRACIÓN DE LOS ASPECTOS ASG EN NUESTROS PROCESOS DE INVERSIÓN. TAXONOMÍA MEDIOAMBIENTAL.

8. ÍNDICE DE CONTENIDOS EN RELACIÓN CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

TEMA	PRINCIPIOS PACTO MUNDIAL	INDICADORES GRI-STANDARDS MÁS RELEVANTES	ODS RELACIONADOS
DERECHOS HUMANOS 	PRINCIPIO 1 LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS UNIVERSALMENTE.	410-1 A 412-1, 412-2, 413-1	     
	PRINCIPIO 2 LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS.	412-3, 414-1, 414-2	     
NORMAS LABORALES 	PRINCIPIO 3 LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	407-1	     
	PRINCIPIO 4 LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ELIMINACIÓN DE TODA FORMA DE TRABAJO FORZOSO O REALIZADO BAJO COACCIÓN.	409-1	 
	PRINCIPIO 5 LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.	408-1	
	PRINCIPIO 6 LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR LA ABOLICIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.	401-3, 404-1 A 404-3, 405-1, 405-2, 406-1	
MEDIO AMBIENTE 	PRINCIPIO 7 LAS EMPRESAS DEBEN MANTENER UN ENFOQUE PREVENTIVO ANTE LOS RETOS AMBIENTALES.	301-1, 302-1, 303-1, 305-1 A 305-3	     
	PRINCIPIO 8 LAS EMPRESAS DEBEN FOMENTAR INICIATIVAS QUE PROMUEVAN UNA MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.	301-1 A 308-2	    
	PRINCIPIO 9 LAS EMPRESAS DEBEN FAVORECER EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS CON EL MEDIOAMBIENTE.	302-4, 302-5	
ANTICORRUPCIÓN 	PRINCIPIO 10 LAS EMPRESAS DEBEN TRABAJAR CONTRA LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL SOBORNO.	205-1 A 205-3, 415-1	   

9. VERIFICACIÓN EXTERNA INDEPENDIENTE

Solunion realiza una verificación externa independiente de su información anual, tanto de las cuentas anuales e informes de gestión (individuales y consolidados con sus sociedades dependientes) a través de KPMG Auditores, S.L., como del Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad 2022 a través de AUREN AUDITORES SP, S.L.P. En el Anexo 1 se incluye el Informe de verificación externa independiente del presente documento.

10. CONTACTO

El Informe, además de ofrecer información relevante para los Grupos de Interés con los que Solunion interactúa, da respuesta a las observaciones transmitidas por estos a lo largo del ejercicio. No obstante, las personas interesadas en consultar o completar la información aportada en este documento pueden contactar con Solunion a través de:


- El área de Responsabilidad Social y Sostenibilidad: rss@solunion.com.
- El área de Comunicación: comunicacion@solunion.com.
- Portal Corporativo de Solunion: www.solunion.com.



6

ANEXOS





INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los Accionistas de Solunion Seguros, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros S.A.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera-Informe de Sostenibilidad adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de Solunion Seguros, Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros S.A. (en adelante, Solunion) y sociedades dependientes (en adelante, Grupo Solunion o el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión consolidado del Grupo.

Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado de Grupo Solunion, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de Solunion. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el capítulo 5.6 "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

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


Los administradores de Solunion 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 (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica las normas internacionales de calidad vigentes y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

AUREN AUDITORES S.P. S.L.P. inscrita en el R.M. de Madrid, tomo 33.829, Sección 8 Folio 89 Hoja M-600794, Inscripción 1, C.I.F. B87323247 Avda. General Perón 38 - 28020 Madrid

Member of

 Alliance of independent firms

Avda. General Perón 38, 28020 Madrid
 Tel. +34 912 037 400
 www.auren.com

AUDITORÍA Y ASSURANCE



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 del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Solunion, 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo Solunion y descrito en el capítulo 5.4 "Definición del contenido del informe. Análisis de Materialidad", 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 2022.
- 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 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 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 del Grupo Solunion correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 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 Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el capítulo 5.6 "Índice de contenidos GRI" del citado Estado.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las inversiones de la empresa se asocian a actividades económicas elegibles según la Taxonomía. A tales efectos, los administradores de Solunion han incorporado información sobre los criterios que, en su opinión, mejor permiten dar cumplimiento a tal obligación y que están definidos en el apartado 4.1 "Compromiso con la gobernanza responsable y sostenible" y en el Anexo 2 "Taxonomía medioambiental" del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

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.

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.

4 de abril de 2023

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

AUREN AUDITORES SP,
S.L.P.

2023 Núm. 0123/01406

SELLO CORPORATIVO:

Sello distintivo de otras actuaciones



ANEXO 2

TAXONOMÍA MEDIOAMBIENTAL



olunion Seguros,

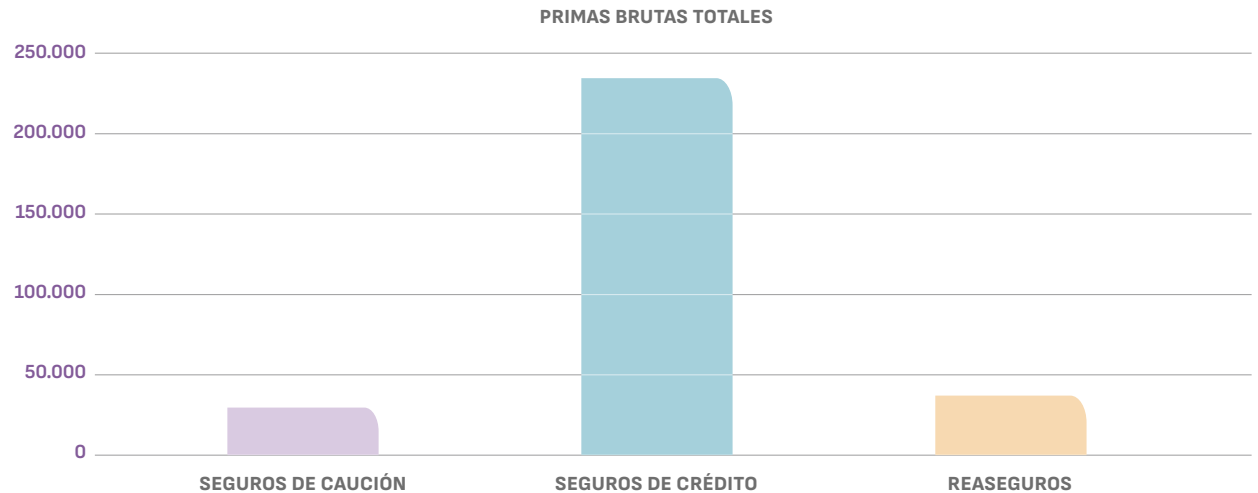
Compañía Internacional de Seguros y Reaseguros, S.A. es una entidad que tiene por objeto social exclusivo la práctica de operaciones de seguro y reaseguro en los ramos de Crédito y de Caución, así como otras actividades complementarias, accesorias o relacionadas con éstos, en cuanto sean permitidas por la legislación de seguros.

Para dar cumplimiento al Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088, se reportan a continuación las actividades que contribuyen al cumplimiento de los objetivos medioambientales de la Unión Europea.

RELATIVO A LAS PRIMAS DE SEGURO NO VIDA Y REASEGURO

ACTIVIDADES DE SUSCRIPCIÓN	CÓDIGO	PRIMAS BRUTAS TOTALES	% PRIMAS BRUTAS ELEGIBLES	% PRIMAS BRUTAS NO ELEGIBLES
SEGUROS DE CAUCIÓN ¹	6512	29.702	>99%	<1%
SEGUROS DE CRÉDITO	6512	234.482	49,72%	50,28%
REASEGUROS ²	6520	37.097	55,26%	44,74%

LOS DATOS UTILIZADOS CORRESPONDEN A LA CUENTA DE RESULTADOS CONSOLIDADA BAJO NIIF DE SOLUNION A 31 DE DICIEMBRE DE 2022.
*MILES DE EUROS.



¹ EL ANÁLISIS SE HA REALIZADO SOBRE PRIMAS SUPERIORES A 10.000€, REPRESENTANDO EL 98% DEL TOTAL DE PRIMAS. PARA PRIMAS INFERIORES A ESTE MONTO, SE HA TOMADO COMO ESTIMACIÓN EL MISMO PORCENTAJE DE ELEGIBILIDAD/NO ELEGIBILIDAD ESTUDIADO EN LAS GARANTÍAS A ENTIDADES NO PÚBLICAS SUPERIORES A 10.000€.

² SE HA REALIZADO UNA ESTIMACIÓN BASADO EN EL PORCENTAJE DE ELEGIBILIDAD/NO ELEGIBILIDAD DE LOS SEGUROS DE CAUCIÓN Y CRÉDITO.

La actividad principal de la sociedad se encuentra relacionada directamente con la actividad económicamente elegible según la taxonomía de seguros distintos de los seguros de vida. Estos ramos considerados según Reglamento Delegado 2021/2139 por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 de 18 de junio de 2020 (Reglamento de Taxonomía) sobre los criterios técnicos de selección para identificar qué actividades están adaptadas a los objetivos climáticos según la taxonomía son:



Además, se han llevado a cabo ciertas hipótesis o estimaciones debido a que, hoy en día, nuestros sistemas de información no son tan granulares como las exigencias de la normativa.

Con el fin de obtener los importes asociados a las actividades elegibles según la taxonomía de los indicadores incluidos en el cuadro anterior, se ha partido de la información cargada en la aplicación de todas las primas brutas recibidas de los seguros de crédito y caución.

La metodología consiste en la identificación y clasificación de las actividades y evaluar los criterios aplicables a las actividades económicas medioambientalmente sostenibles de acuerdo con la descripción de la actividad y

el sistema NACE (CNAE) establecido en el reglamento de los objetivos medioambientales.

En el caso de reaseguro, en función del ramo de cada negocio se ha asumido la cobertura o no de los riesgos climáticos indicados anteriormente. La práctica habitual de seguros permite asumir con alto grado de certeza si los riesgos climáticos descritos son objeto o no de cobertura por cada uno de los ramos de Crédito o Caución.

El total de actividades de seguros y reaseguros que se ajustan a la taxonomía representa un 55,3% sobre el volumen total de primas de todo el Grupo.

Como compañía aseguradora y reaseguradora, Solunion tiene un importante papel que jugar a la hora de ayudar a la sociedad en el proceso de adaptación y

mitigación al cambio climático, identificando riesgos y oportunidades para el desarrollo de productos y servicios sostenibles. Para la definición de la estrategia y los procesos de suscripción del Grupo, se tienen en cuenta los criterios definidos por la normativa aplicable, las tendencias de mercado y los aspectos relevantes para los diferentes Grupos de Interés.

Como reaseguradora, la compañía no tiene acceso al cliente final para decidir comercializar productos de seguros, pero las coberturas de reaseguro de facto apoyan a las aseguradoras para que estas tengan suficiente respaldo financiero (si lo requieren) y puedan comercializar productos sostenibles. El reaseguro asume un elevado riesgo climático por la acumulación de cesiones en la totalidad de carteras reaseguradas y es un componente esencial en la mitigación de este riesgo a nivel global.



ANEXO 3

DATOS

NÚMERO TOTAL DE SOLUNIONERS POR CATEGORÍA LABORAL Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO

	TOTAL	DIRECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	MANAGERS	HOMBRES	MUJERES	COMERCIALES	HOMBRES	MUJERES	TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	ADMINISTRATIVOS	HOMBRES	MUJERES
2022																
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	598	38	32	6	151	80	71	100	60	40	114	50	64	195	68	123
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98,80%	6%	84%	16%	26%	53%	47%	17%	60%	40%	19%	42%	58%	32%	55%	45%
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	43%	100%	0%	57%	75%	25%
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	0,00%	100%

[A 31 DE DICIEMBRE 2022]

	TOTAL	DIRECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	MANAGERS	HOMBRES	MUJERES	COMERCIALES	HOMBRES	MUJERES	TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	ADMINISTRATIVOS	HOMBRES	MUJERES
2021																
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	576	38	30	8	149	78	71	95	57	38	110	50	60	184	67	117
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98,60%	7%	78%	22%	26%	52%	48%	17%	60%	60%	18%	60%	100%	32%	36%	64%
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0%	0%	0%	63%	60%	40%	32%	67%	33%
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,30%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%

[A 31 DE DICIEMBRE 2021]

NÚMERO TOTAL DE SOLUNIONERS POR CATEGORÍA LABORAL Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO

2020		TOTAL	DIRECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	MANAGERS	HOMBRES	MUJERES	COMERCIALES	HOMBRES	MUJERES	TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	ADMINISTRATIVOS	HOMBRES	MUJERES
		N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	562	35	27	8	137	77	60	93	56	37	90	38	52	207	74
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98,40%	6%	77%	23%	25%	56%	44%	17%	60%	40%	16%	42%	58%	36%	36%	64%	
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,40%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%	50%	50%	75%	50%	50%	
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	

(A 31 DE DICIEMBRE 2020)

2019		TOTAL	DIRECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	MANAGERS	HOMBRES	MUJERES	COMERCIALES	HOMBRES	MUJERES	TÉCNICOS	HOMBRES	MUJERES	ADMINISTRATIVOS	HOMBRES	MUJERES
		N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	523	33	25	8	127	69	58	90	57	33	61	26	35	212	80
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98%	6%	76%	24%	25%	54%	46%	17%	64%	36%	12%	42%	58%	40%	37%	63%	
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	11%	0%	100%	22%	50%	50%	67%	83%	17%	
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	

(A 31 DE DICIEMBRE 2019)

MODALIDADES DE CONTRATO POR EDAD Y NÚMERO DE DESPIDOS (GRI 102-8)

	TOTAL 2022	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS	TOTAL 2021	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS	TOTAL 2020	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 40 AÑOS	MÁS DE 40 AÑOS
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	598	13	264	320	576	9	257	310	562	14	245	303
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98,80%	2,03%	43,82%	54,15%	98,60%	1,41%	44,19%	54,40%	98,40%	2,00%	43,50%	54,50%
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,20%	14,29%	71,43%	14,29%	1,40%	12,50%	75%	12,50%	1,40%	37,50%	50,00%	12,50%
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,30%	0%	50%	50%	0,30%	0%	50%	50%	0,20%	0%	0%	100%
NÚMERO DESPIDOS	10	0%	40%	60%	13	0	8	5	11	0	7	4

(A 31 DE DICIEMBRE 2022)

MODALIDADES DE CONTRATO POR CATEGORÍA Y NÚMERO DE DESPIDOS (GRI 102-8)

	2022						2021						2020						2019					
	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS	TOTAL	DIRECTIVOS	MANAGERS	COMERCIALES	TÉCNICOS	ADMINISTRATIVOS
N.º TOTAL DE CONTRATOS DE TRABAJO	598	38	151	100	114	195	576	38	149	95	110	184	562	35	137	93	90	207	523	33	127	90	61	212
% DE CONTRATOS INDEFINIDOS	98,8%	6%	26%	17%	19%	32%	98,6%	6%	25%	17%	12%	40%	98,4%	6%	25%	17%	16%	36%	98%	6%	25%	17%	12%	40%
% DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	1,2%	0%	0%	0%	43%	57%	1,4%	7%	26%	17%	18%	32%	1,4%	0%	0%	0%	25%	75%	2%	0%	0%	11%	22%	67%
% DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	0,3%	0%	0%	0%	0%	100%	0,3%	0%	0%	0%	62,5%	31,9%	0,2%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
NÚMERO DESPIDOS	10	0%	30,0%	20,0%	0%	50,0%	13	0%	0%	5	2	4	11	0	0	5	2	4	15	0	2	2	2	9

(A 31 DE DICIEMBRE)

NÚMERO TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN DESPIDIDAS DURANTE EL PERÍODO DEL INFORME, DESAGREGADOS POR GÉNERO

	TOTAL	HOMBRE	MUJER
AÑO 2022	10	4	6
AÑO 2021	13	8	5
AÑO 2020	11	7	4

(A 31 DE DICIEMBRE)

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN HAN LLEVADO A CABO DURANTE EL PERÍODO DEL INFORME, DESAGREGADOS POR GÉNERO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

PAÍS	2022		2021		2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DIRECTIVOS	615,68	306,70	1.434,25	469,55	221,5	50,08
MANAGERS	1.628,63	1.660,72	2.319,47	2.936,97	866,5	2.376,18
COMERCIALES	600,70	684,15	2.276,08	1.121,00	745,95	551,48
TÉCNICOS	1.104,65	3.371,03	694,25	1.820,49	289	936
ADMINISTRATIVOS	624,02	951,28	2.237,52	2.485,16	1.062,75	2.166,57

(A 31 DE DICIEMBRE)

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN QUE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN HAN LLEVADO A CABO DURANTE EL PERÍODO DEL INFORME, DESAGREGADOS POR GÉNERO Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL (N.º HORAS FORMACIÓN/ N.º PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CATEGORÍA)

	2022		2021		2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DIRECTIVOS	19,24	51,12	53,12	58,69	3,82	5,56
MANAGERS	20,36	23,39	30,12	48,95	4,03	6,67
COMERCIALES	10,01	17,10	40,64	30,30	2,87	2,96
TÉCNICOS	22,09	52,67	18,27	35,01	3,52	6,88
ADMINISTRATIVOS	8,79	7,67	30,24	18,69	5,48	6,67

(A 31 DE DICIEMBRE)

HORAS TOTALES DE FORMACIÓN QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN HAN LLEVADO A CABO DURANTE EL PERÍODO DEL INFORME, DESAGREGADOS POR GÉNERO Y EDAD

	2022		2021		2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
MENORES DE 25 AÑOS	115,86	135,17	190,60	88,88	37,90	27,00
ENTRE 25 Y 40 AÑOS	2.491,03	2.606,89	3.441,42	4.417,85	1.260,65	2.260,57
MÁS DE 40 AÑOS	3.031,72	3.166,89	5.329,55	4.326,43	1.887,15	3.792,75

(A 31 DE DICIEMBRE)

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN HAN LLEVADO A CABO DURANTE EL PERÍODO DEL INFORME, DESAGREGADOS POR GÉNERO Y EDAD (N.º HORAS FORMACIÓN /N.º PERSONAS TRABAJADORAS DE LA CATEGORÍA)

	2022		2021		2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
MENORES DE 25 AÑOS	9,71	3,02	47,7	17,8	4,21	2,25
ENTRE 25 Y 40 AÑOS	11,33	22,45	29,7	31,3	3,71	4,79
MÁS DE 40 AÑOS	23,76	19,79	32,9	29,2	4,10	7,18

(A 31 DE DICIEMBRE)

NÚMERO TOTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS DE LA ORGANIZACIÓN QUE FUERON PROMOVIDOS(AS) DURANTE EL PERÍODO DEL INFORME, DESAGREGADOS POR GÉNERO

	2022		2021		2020	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
PROMOCIÓN	31	28	24	24	17	15

(A 31 DE DICIEMBRE)

REMUNERACIÓN MEDIA POR CATEGORÍA LABORAL Y GÉNERO

	DIRECTIVOS		MANAGERS		COMERCIALES		TÉCNICOS		ADMINISTRATIVOS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2022	101.715,57	87.068,95	55.936,97	43.446,78	41.109,82	28.996,44	32.819,35	32.731,24	29.004,52	25.438,55
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2021	93.202,27	86.196,09	54.404,35	40.552,62	40.352,05	27.895,20	27.991,00	28.334,11	27.193,93	24.685,48
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2020	93.598,92	87.070,36	54.478,19	40.100,44	40.055,03	25.593,82	28.787,34	28.554,40	26.954,40	24.954,47
REMUNERACIÓN MEDIA (€) AÑO 2019	97.340,90	84.114,73	51.601,50	38.405,61	39.571,01	26.470,04	35.421,88	28.554,40	27.429,92	26.619,96

(A 31 DE DICIEMBRE)



La marque de la
gestion forestière
responsable

solunion

SOMOS IMPULSO

SEGUROS DE CRÉDITO | CAUCIÓN | RECOBRO | OTROS SERVICIOS
Para todo tipo de empresas, desde pymes a grandes corporaciones

 solunion

Avda. General Perón, 40 – 2ª planta
28020 Madrid

☎ +34 91 581 34 00

www.solunion.com