



# Memoria de Sostenibilidad Zurich en España 2025

Más grandes,  
mejores  
y activistas



# Índice

- 06 Principales cifras
- 07 Z Zurich Foundation
- 09 Zurich en España

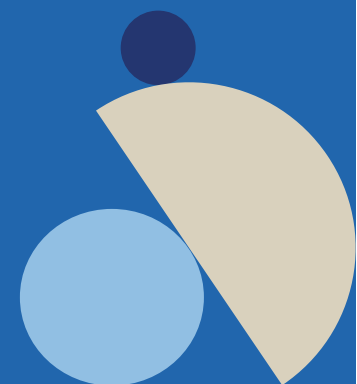
- 17 Equidad social
- 20 Bienestar emocional
- 22 Activismo y donaciones
- 32 Apoyo al deporte
- 33 Innovación y promoción del conocimiento

- 35 Adaptación al cambio climático
- 40 Nuestro impacto ambiental

- 49 Plantilla
- 50 Igualdad de oportunidades y diversidad
- 52 Conciliación
- 53 Formación
- 54 Seguridad y salud
- 55 Comunicación interna y diálogo social

- 58 Nos importas tú
- 59 Seguros Green
- 60 Zurich Multinational

- 63 Estructura de gobernanza y supervisión
- 64 Tripulación de sostenibilidad
- 65 Patronatos
- 66 Inversión responsable
- 68 Ética empresarial
- 71 Sostenibilidad en la cadena de suministro
- 72 Sobre esta memoria
- 73 Índice de contenidos GRI



# Mensaje de nuestro CEO Vicente Cancio

[2-22] Un año más, presentamos nuestra Memoria de Sostenibilidad. No como un ejercicio formal, sino como una rendición de cuentas sobre el papel que Zurich quiere y debe desempeñar en la sociedad. Para nosotros, la sostenibilidad es acción. **Es compromiso real con las personas y, muy especialmente, con los jóvenes. Porque en ellos se decide el futuro del trabajo, del bienestar y del progreso social.**

Las nuevas generaciones afrontan un contexto marcado por la incertidumbre, la transformación acelerada y un aumento de las presiones emocionales. No podemos mirar hacia otro lado. Por eso, **nuestra estrategia social se centra en tres prioridades claras y urgentes: salud mental, educación y empleabilidad.** Tres pilares esenciales para que los jóvenes puedan construir su proyecto vital y desplegar todo su talento.

En 2025 hemos reforzado iniciativas concretas orientadas a proteger la salud emocional de los jóvenes, a **mejorar su preparación para el mercado laboral y a garantizar un acceso más equitativo a la educación.** Trabajamos decididamente por la **empleabilidad y por el desarrollo de competencias clave para el futuro del trabajo,** convencidos de que invertir en talento joven es invertir en una sociedad más fuerte, resiliente e innovadora.

Este compromiso empieza desde dentro. Cuidar del bienestar, el desarrollo y la motivación de nuestros equipos es imprescindible para poder acompañar a otros. **El activismo corporativo, la implicación de nuestros profesionales y las alianzas con organizaciones sociales refuerzan una convicción profunda, cuidar hoy a los jóvenes es asegurar un mejor mañana para todos.**

Nada de esto sería posible sin las personas que hacen Zurich cada día. A todas ellas, **gracias por su compromiso.** Seguiremos actuando con responsabilidad y ambición para generar un impacto positivo y duradero, acompañando a las nuevas generaciones en su camino hacia un futuro mejor. Porque crear valor sostenible empieza por las personas.

**Vicente Cancio**  
CEO Grupo Zurich en España  
Miembro del Consejo  
de Administración  
de la Z Zurich Foundation



# Mensaje del presidente de la ZURICH® *Foundation*

## Gary Shaughnessy



La colaboración de la Z Zurich Foundation con Zurich España está profundamente arraigada y guiada por una ambición compartida basada en la humanidad, el apoyo a las personas vulnerables y en permitir que toda la sociedad pueda desarrollar su potencial con confianza en su futuro.

A lo largo de muchos años, hemos trabajado juntos para ampliar las oportunidades de educación, empleabilidad y emprendimiento para jóvenes a través de iniciativas como Z-SHAKE y la Formación Profesional Dual en Seguros. También hemos impulsado la acción colectiva en favor del bienestar emocional juvenil mediante programas como henka y alianzas que reúnen capacidades diversas, al tiempo que colaboramos con organizaciones locales e internacionales para fortalecer la resiliencia en las ciudades. Aprovechando nuestra experiencia, recursos y redes, hemos podido apoyar a las comunidades de manera más eficaz y ampliar la participación de quienes pueden ayudar a abordar estos desafíos sociales críticos.

Año tras año, Zurich España continúa marcando el estándar de lo que puede ser un activismo corporativo con propósito. Lo que destaca no es solo el nivel de compromiso, sino la coherencia, la energía y la autenticidad con las que todos los equipos convierten el propósito en acción para sus comunidades y para la sociedad en general.

Este espíritu de activismo también se refleja en el liderazgo que Zurich España aporta a la Z Zurich Foundation. Me gustaría reconocer especialmente a Vicente Cancio por su papel en el **Business Action and Advisory Council** y en el Patronato de la Fundación.

Su compromiso con el liderazgo de igual a igual y su capacidad de influencia han contribuido a fortalecer la colaboración entre mercados e inspirar a otros a integrar la inversión comunitaria en el corazón de sus negocios.

En 2025, Zurich España también desempeñó un papel importante en el avance del conocimiento y la preparación ante fenómenos meteorológicos extremos, incluido el informe **PERC (Post Event Review Capability)**, elaborado tras las catastróficas inundaciones de Valencia en octubre de 2024.

En lugar de detenerse en el impacto, este informe examina lo que realmente importa: la respuesta humana, la efectividad de los sistemas y las brechas que debemos abordar colectivamente. Siguiendo el recorrido desde las alertas tempranas hasta la recuperación impulsada por la comunidad, las conclusiones del informe muestran que la resiliencia va más allá de la infraestructura, **vive en las personas**.

Y, por supuesto, el espíritu del maratón continúa personificando lo que representa Zurich España: celebrar el compromiso de principio a fin, unir determinación y ambición entre comunidades locales e internacionales, y movilizar a los empleados de Zurich a través de una plataforma de alegría, recuerdo y colaboración con organizaciones sociales locales.

El ejemplo de Zurich España demuestra que, cuando el propósito se vive día tras día, se convierte en una fuerza poderosa para lograr un impacto social duradero.

**Gary Shaughnessy**

Presidente de la Z Zurich Foundation



# Grupo Zurich



**Zurich** inició su actividad como Versicherungs Verein, una reaseguradora especializada en el sector marítimo, fundada en Suiza en 1872. Desde ese momento, la compañía ha evolucionado y se ha adaptado a contextos dinámicos con diferentes retos, como conflictos bélicos, los efectos del cambio climático y el avance tecnológico en el ámbito laboral, para ofrecer soluciones de manera eficiente.

Hoy trabajamos para adelantarnos a los retos, reducir riesgos y limitar pérdidas con el objetivo de ofrecer el apoyo necesario a todos aquellos que confían en nosotros. Utilizamos el aprendizaje continuo y la innovación como herramientas esenciales para generar un impacto positivo en las personas, el medio ambiente, las comunidades en las que operamos y la sociedad en su conjunto, y así crear un futuro más sostenible, resiliente y saludable.

En Grupo Zurich no nos limitamos a ofrecer seguros, sino que trabajamos para estar presentes y dar apoyo real en cada paso del camino.



**Más de 200**  
países y territorios



**Más de 82 millones**  
de clientes



**Beneficios operativos:**  
8,9 millones de dólares



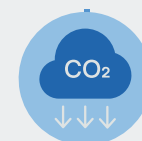
**34 % de mujeres**  
en la alta dirección



**67 % movimientos**  
de talento internos



**67,7 % del gasto en compras**  
corresponde a proveedores que cuentan con objetivos de reducción de emisiones basados en ciencia



**3,4 millones de toneladas de CO<sub>2</sub>e**  
Evitadas por inversiones de impacto relacionadas con el clima



Nuestras actividades de inversión se llevan a cabo principalmente a través de la Z Zurich Foundation, una organización benéfica financiada por varios miembros de Grupo Zurich Insurance, cuyo objetivo principal es contribuir a mejorar el futuro de las personas más vulnerables.



Para ello, esta fundación se centra en abordar cuestiones urgentes y complejas que pueden tener un gran impacto en las personas y que forman los **cuatro pilares estratégicos** de la fundación:

**Ayudar a las comunidades más vulnerables a adaptarse al cambio climático,**



construyendo un futuro resiliente, seguro y próspero, donde las comunidades y las personas más vulnerables puedan adaptarse para evitar las pérdidas y los daños causados por el cambio climático.

**Mejorar el bienestar emocional de los más jóvenes,**



apostando por un enfoque eficaz y sostenible, centrándose en su promoción y la implementación de medidas preventivas.

**Fomentar la equidad social,**



a través de la educación, como medio para reducir la pobreza, y garantizar la equidad y la inclusión, centrándose en dar a los jóvenes vulnerables las habilidades y recursos necesarios para alcanzar su máximo potencial.

**Financiar y apoyar crisis humanitarias**



de diferente escala, aportando ayuda inmediata a las personas vulnerables y respondiendo a las necesidades que puedan tener en cada momento.

En su compromiso de generar una diferencia real y duradera mediante soluciones escalables y sostenibles, la fundación colabora no solo con Grupo Zurich, sino también con otras entidades privadas, organizaciones públicas, gobiernos y comunidades.

En su actual ciclo estratégico 2024–2027, la Z Zurich Foundation se ha fijado como objetivo crear futuros más brillantes y ampliar las oportunidades para 25 millones de personas vulnerables.

# Hitos 2025



Desarrollos significativos en las **cuatro áreas estratégicas:**

adaptación al cambio climático, fomento de la equidad social, mejora del bienestar emocional y respuesta ante crisis. La fundación ha lanzado nuevos programas multianuales para ayudar a las comunidades alrededor del mundo junto con otras organizaciones afines.



Más de **239.300 horas** de voluntariado.



Colaboración plurianual con el **Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR)** para ayudar a integrar la salud mental y el apoyo psicosocial como elementos esenciales en situaciones de emergencia.



Más de **3 millones** de francos en donaciones igualadas y recaudación de fondos.



Más de **30 donaciones**

para iniciativas de ayuda ante desastres en todo el mundo, como las inundaciones de Brasil y Australia y los incendios forestales en Estados Unidos y Argentina. En estos casos, la Z Zurich Foundation ha colaborado con los equipos locales de Zurich y organizaciones benéficas sobre el terreno para proporcionar apoyo integral a las personas afectadas por estos eventos catastróficos.



Colaboración con los equipos de Zurich para fomentar la participación de clientes y distribuidores en iniciativas de **impacto social**



Más de **50,2 millones**

de dólares de inversión en los programas comunitarios en sus áreas estratégicas.



# Somos una compañía internacional y n.º1 por solvencia en España. Además, somos diversos, sostenibles y socialmente responsables

[2-1] [2-6] Doce años después de su fundación, en 1884, Zurich entra en el mercado español inaugurando su primera oficina en Barcelona. Hoy en día, nuestra sede social se encuentra en el Paseo de la Castellana, 81, en Madrid.

Actualmente, reunimos a varias compañías<sup>1</sup> de seguros y gestoras de fondos de pensiones que operan en todo el territorio. Además, estamos presentes en el Principado de Andorra, como delegación de compañías de seguros extranjeras y, en régimen de libre prestación de servicios en los países europeos que constan en el registro de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

<sup>1</sup> Grupo Zurich en España está conformado por diferentes compañías de seguros y gestoras de fondos de pensiones que tienen la forma jurídica de filiales al 100 % directa o indirectamente de la sociedad matriz suiza, Zurich Insurance Company Ltd., o de filial al 50 % por ser empresas comunes (joint owned companies) con sus *partners* bancarios más importantes, esto es, Banco de Sabadell y Deutsche Bank. Grupo Zurich cuenta también en España con una sucursal de la compañía alemana Zurich Insurance Europe AG, a través de la que opera en el segmento de seguros generales, con una Agrupación de Interés Económico, con dos sociedades de servicios y con una de agencia de suscripción. Zurich Insurance Europe AG, antes conocida como Zurich Insurance Plc, trasladó su domicilio social desde Irlanda a Alemania durante 2024.



Se produjeron las **primeras fusiones**, que ayudaron a formar la compañía que conocemos hoy.

1902

Zurich Seguros, que hasta el momento había sido una representación, **pasó a ser una sucursal** en España.

1919

El Grupo Zurich tomó la iniciativa de crear una nueva **sociedad dedicada al Seguro de Vida**.

Desde entonces, estas y otras adquisiciones como Uniber, Caudal, Alborán, AM o Eagle Star, han acabado convirtiendo a Zurich Seguros España en la gran compañía aseguradora que es hoy.

1922

Banco Sabadell y Zurich crean la *joint venture* **Sabadell Zurich**, desarrollando conjuntamente un nuevo negocio asegurador.

2008

Zurich renueva la certificación de **igualdad de género EDGE**, consiguiendo el nivel más alto: LEAD. Se firman **nuevas alianzas** para aumentar nuestra oferta digital, de la mano de *partners* como MediaMarkt.

2018

Zurich entra en la era de los seguros digitales con **Zurich Klinc**, para que el público milenial pueda asegurar sus dispositivos electrónicos, patinetes o bicicletas.

2022

Iniciamos nuestro **proyecto de reforestación en Zarzalejo**, zona incendiada en 2020 en la que plantamos 2.000 árboles con la intención de mejorar la calidad del aire y concienciar sobre la degradación de los entornos naturales.

2021

2023

Estrenamos nueva gama de **Seguros Green**, que incorporan coberturas y servicios específicos que se adaptan al estilo de vida sostenible de los clientes.

También seguimos reforestando lugares incendiados, plantando más de 4.200 árboles en Doñana.

2024

Pusimos en marcha un **servicio gratuito de ayuda psicológica** a nuestros clientes y familiares afectados por la DANA disponible 24/7. Además, lanzamos una campaña de recaudación de fondos con la Z Zurich Foundation y Cruz Roja Española incluyendo empleados de Zurich en España, Europa y Latinoamérica.

2025

Hemos elaborado el **informe PERC**, junto a la Z Zurich Foundation y el equipo Asertos, para analizar el impacto de la DANA de 2024 en Valencia y proponer mejoras ante futuras crisis climáticas. En el documento subrayamos la importancia de avanzar hacia una **gestión del riesgo más anticipatoria**, con mejoras en coordinación institucional, planificación territorial adaptada al cambio climático y colaboración público-privada.

## Particulares

- Coche
- Moto
- Hogar
- Comunidades
- Accidentes
- Vida
- Pensiones
- Ahorro
- Embarcaciones
- Móvil

## Empresas

- Negocio
- PYMES
- Comercios
- Flotas
- Accidentes
- Vida
- Ahorro
- Transportes
- Responsabilidad civil
- Programas internacionales
- Industrial
- Ingeniería y construcción
- Líneas financieras

## Partnerships

### Joint Ventures



### Banca

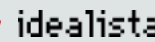
### Automoción



### Telco



### Retail



### Colectivos

- Professional colleagues
- Associations, Mutual Companies
- Public and private companies

## Patrocinios



## Responsabilidad corporativa

Nos importa el futuro de los jóvenes.

Con programas como henka, Z-SHAKE, Enlace, la FP Dual en Seguros, EMPASS o el Tour del Talento de la Fundación princesa de Girona, ayudamos a los jóvenes a prepararse para su futuro y fortalecer su salud mental.



Conoce Zurich 2025



+1800

Empleados



1.7M

Clientes



89%

de las empresas del IBEX están aseguradas con Zurich



765

Agentes



2.924

Brokers



12

Asociaciones



25

Acuerdos partners

En Zurich entendemos que las empresas no solo reflejan la sociedad en la que vivimos, sino que también contribuyen a construir el futuro.

Por este motivo, aspiramos a consolidarnos como una de las empresas más responsables y con mayor impacto en el mundo.

Para lograrlo, buscamos equilibrar el crecimiento económico con la protección del medio ambiente y el bienestar de las personas, promoviendo la inclusión social de colectivos en situación de vulnerabilidad y apoyando la transición hacia una economía más sostenible.

De este modo, avanzamos hacia nuestro propósito: **construir juntos un futuro brillante.**



Nuestras acciones generan impacto en nuestros empleados, en el mercado y en la sociedad y se dividen en **tres líneas de acción**:



## Sostenibilidad

Seguimos trabajando para reducir y neutralizar nuestras emisiones. También impulsamos la sostenibilidad trabajando en los siguientes ámbitos:

- **Desarrollando acciones para la conservación del medio ambiente.**
- **Apostando por la movilidad sostenible.**
- **Fomentando el equilibrio físico y mental.**



## Diversidad

Queremos ser una compañía diversa e inclusiva, y que nuestra gente se sienta orgullosa de pertenecer a Zurich. Para ello, desarrollamos diferentes líneas de acción en:

- **Diversidad de género.**
- **Diversidad funcional.**
- **Diversidad sexual.**
- **Diversidad intergeneracional.**



## Responsabilidad Social Corporativa

Trabajamos en las siguientes líneas para mejorar la vida de las personas más vulnerables e impulsar la empleabilidad juvenil:

- **Equidad social.**
- **Bienestar emocional.**
- **Cambio climático**

Además, con todas estas acciones contribuimos a la consecución de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que destacan el ODS 3 (Salud y bienestar), el ODS 4 (Educación de calidad), el ODS 5 (Igualdad de género), y el ODS 13 (Acción por el clima).

En 2025 hemos continuado trabajando sobre nuestros pilares estratégicos, aunque renovando nuestra ambición para poder crecer y conseguir la mejor versión de Zurich.

En esta etapa hemos apostado por crecer siendo más fuertes y relevantes en el mercado; mejorar nuestra rentabilidad apoyándonos en la tecnología, los datos y la inteligencia artificial (IA); y reforzar nuestro compromiso con las personas y la sociedad, impulsando el talento, la empleabilidad de los jóvenes y un impacto positivo y sostenible a largo plazo.



## Más grandes

Somos más fuertes en el mercado y fidelizando a nuestros clientes.

Para ello, reforzamos nuestra presencia en el mercado fortaleciendo los equipos de ventas y suscripción y profundizando la relación con corredores estratégicos y clientes clave. Impulsamos el crecimiento en Vida Riesgo con una nueva propuesta de valor más competitiva y seguimos expandiendo el negocio en pymes y Mercado Medio, al tiempo que capturamos nuevas oportunidades junto a grandes distribuidores en el negocio de Partners. Todo ello con el objetivo de crecer de forma sostenible, ganar relevancia en el mercado y consolidarnos como un socio de referencia para nuestros clientes y distribuidores.



## Mejores

Mejoramos la rentabilidad —extendiendo el uso de la tecnología— y la experiencia de nuestros clientes —fomentando la excelencia y la agilidad en nuestro servicio—.

Otro eje fundamental de nuestra estrategia es mejorar la eficiencia ofreciendo un servicio óptimo y rápido. Para ello, extendemos el uso de la tecnología y los datos en la gestión de la cartera, el pricing y los siniestros, con el objetivo de crecer de forma rentable y sostenible. Simplificamos procesos, impulsamos modelos operativos más eficientes y avanzamos hacia equipos y centros de servicio más integrados, capaces de ofrecer experiencias humanas, digitales y multicanal que respondan con rapidez y calidad a las necesidades de nuestros clientes, mediadores y partners.



## Activistas

Nuestro foco está puesto en el compromiso con las personas que formamos Zurich; y con todos los jóvenes y el futuro de la sociedad

Pasamos a la acción por las personas, por la sociedad y por el planeta, reforzando nuestro compromiso como activistas de un futuro mejor. Impulsamos iniciativas con impacto social, con especial foco en los jóvenes, la empleabilidad, la resiliencia y la sensibilización frente a los riesgos climáticos, así como acciones de apoyo a comunidades vulnerables a través del voluntariado corporativo. Al mismo tiempo, seguimos desarrollando nuestro talento, fomentando la movilidad interna, la formación en nuevas capacidades —incluida la IA y las tecnologías emergentes— y el bienestar de nuestros equipos. Todo ello con un objetivo claro: construir un equipo fuerte, comprometido y preparado para seguir siendo una empresa referente y un gran lugar para trabajar.

# Compromiso con la sociedad y las comunidades



En nuestro compromiso por contribuir a la mejora de la vida de las personas y del entorno que nos rodea, cada año ponemos en marcha iniciativas<sup>2</sup> de colaboración con diferentes organizaciones sin ánimo de lucro.

<sup>2</sup> El alcance de los datos reportados en este apartado es Grupo Zurich en España, ya que gran parte de las actividades de Responsabilidad Social se gestionan a ese nivel, participando además de la propia unidad de negocio, también otras de las entidades que forman parte de Grupo Zurich en España en las distintas iniciativas. No obstante, para más información sobre acciones sociales realizadas con la sociedad y el entorno por parte de otras entidades, puede consultarse también la última Memoria de Sostenibilidad de Sabadell Seguros y Pensiones, disponible en su web: <https://www.sabadellsegurosypensiones.com/es/sobre-nosotros/sostenibilidad>

Entre nuestros compromisos sociales, toma especial relevancia el **impulso del empleo juvenil** y la inserción laboral gracias a los proyectos que se muestran a continuación.

## Z-SHAKE – Tu futuro es tuyo

Hemos continuado desarrollando **Z-SHAKE**, un programa educativo dirigido a estudiantes de Programas de Formación e Inserción, Formación Profesional Básica y Formación Profesional de Grado Medio, a través del que buscamos fomentar el autoconocimiento, la motivación y el espíritu emprendedor a través de retos prácticos y sesiones inspiradoras con *influencers*. Este proyecto se ha desarrollado con la colaboración de la **Fundación Junior Achievement** y con el apoyo de la **Z Zurich Foundation**.

Durante el curso 2024-2025, 15.238 estudiantes de 384 centros educativos se han beneficiado de las más de 220 acciones llevadas a cabo por personas voluntarias de Zurich España. Entre estas iniciativas destacan las actividades relacionadas con la mejora del autoconocimiento, la motivación y el emprendimiento.

Además, hemos seguimos impulsando **EMPASS**, un proyecto de tres años financiado por la UE en el marco del **programa Erasmus+ Forward Looking**, y que tiene como objetivo identificar, definir y validar las habilidades más relevantes para la empleabilidad juvenil, como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la empatía, la creatividad o la capacidad de liderazgo.



## Además, junto a Deutsche Bank,

hemos organizado una jornada de educación financiera con más de 200 estudiantes de FP de Grado Superior del Instituto de Educación Secundaria (IES) Palomeras de Vallecas (Madrid).

## Apoyo a la Formación Profesional Dual en Seguros

Gracias al apoyo de la **Z Zurich Foundation** y a la Fundación Mapfre, hemos continuado impulsando la FP Dual en Seguros, un proyecto iniciado en 2017 y que se ha ido consolidado a lo largo de los años como una iniciativa encabezada por la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA) y liderada por todo el sector asegurador del país.

El programa se estructura en dos cursos académicos en los que se combina la formación teórica en centros educativos con prácticas profesionales en empresas del sector, lo que garantiza un aprendizaje práctico y unas altas tasas de inserción laboral. Durante el curso académico 2024–2025, 551 estudiantes cursaron esta FP Dual en 11 institutos ubicados en diez ciudades de Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana.

Una de sus principales características es la celebración del *speed dating* de prácticas formativas. En esta ocasión, 250 empresas ofrecieron plazas a 210 estudiantes de primer curso, por lo que todos ellos obtuvieron una plaza de prácticas, 11 de ellos en Zurich España. Estos resultados consolidan el éxito del modelo, cada vez más reconocido dentro del sector asegurador por su contribución al desarrollo de talento juvenil. Esta colaboración público-privada y la creciente implicación del sector han permitido que el programa haya alcanzado un 63 % de inserción laboral, lo que demuestra su impacto como motor de oportunidades para jóvenes con interés en el sector asegurador.

Por otro lado, se han vuelto a celebrar las Jornadas de Digitalización en Seguros, en Barcelona, Madrid y Valencia, a las que asistieron más de 300 estudiantes. Estos encuentros incluyen sesiones formativas de expertos de Zurich y de *insurtechs* referentes, refuerzo de contenidos del curso *online* de digitalización lanzado en el curso 2022/23 y la promoción de conocimientos clave en ámbitos como la IA, el emprendimiento digital y las nuevas tecnologías aplicadas al seguro.

En paralelo, el programa ha seguido fortaleciendo su red de alianzas, superando las 30 entidades —incluyendo administraciones públicas, centros educativos y asociaciones representativas del sector— e incorporando iniciativas como la formación a más de 60 profesionales como tutores de empresa para acompañar a los estudiantes en sus estancias de formación en empresa.

El compromiso de Zurich con la FP Dual en Seguros se ha traducido también en un aumento significativo del voluntariado corporativo. Durante el curso, 228 empleados han dedicado **más de 6.000 horas** de voluntariado en actividades formativas, mentorías, *speed mentorings* y apoyo a los centros educativos, multiplicando el impacto de esta iniciativa.

En relación con la comunicación y la sensibilización, la campaña anual de atracción de estudiantes a través de redes sociales ha superado los 25 millones de impresiones y los 115.000 clics, lo que se traduce en el triplicado del impacto cualitativo de la página de información. En conjunto, este ha sido un curso académico de crecimiento, consolidación y mejora continua para la Formación Profesional Dual en Seguros. Seguimos comprometidos con su expansión, calidad formativa y **contribución directa a la reducción del desempleo juvenil y a la promoción de la diversidad en el sector.**





## Colaboración con la Fundación Princesa de Girona

Hemos reforzado nuestro compromiso con el desarrollo del talento joven a través de nuestra participación como patronos en el **Tour del Talento**, una iniciativa itinerante impulsada por la **Fundación Princesa de Girona (FPdGi)**. Este programa recorre anualmente diferentes ciudades de España y tiene como objetivo acercar a miles de jóvenes actividades formativas, espacios de inspiración y oportunidades para conectar con empresas y referentes profesionales.

El foco de este año ha estado en cinco ejes clave para el futuro de la juventud: empleabilidad, propósito, sostenibilidad, bienestar emocional, y salud y deporte. Las cinco paradas realizadas —L'Hospitalet de Llobregat, Almería, León, Badajoz y Madrid— incluyeron talleres, conferencias, ferias de empleo, actuaciones, actividades deportivas y sesiones de *networking* diseñadas para impulsar la orientación, el desarrollo competencial y el crecimiento personal de los jóvenes. Además, aportamos colaboraciones a través de nuestros programas para jóvenes como *henka* con el que se implementaron sesiones en cada parada del Tour como *henka*, con el que unimos esfuerzos con la Fundación Princesa de Girona para la prevención y promoción del bienestar mental de los jóvenes.

Nuestra participación en el Tour del Talento forma parte de nuestro compromiso con la transformación social, el impulso del talento emergente y la construcción de un futuro más sostenible e inclusivo para las nuevas generaciones.

## henka, creciendo en bienestar emocional

En 2023, también en colaboración con el Hospital San Juan de Dios, y a través de la Z Zurich Foundation, lanzamos el programa **henka, creciendo en bienestar emocional**. Este proyecto inclusivo y universal, dirigido a toda la comunidad educativa, busca prevenir promover el bienestar emocional de jóvenes de entre 12 y 25 años, y poner la salud mental como una prioridad para la sociedad.

El objetivo de **henka** —término japonés que significa transformación— es ayudar a los jóvenes a fortalecer su resiliencia frente a las dificultades, un factor clave de protección frente a los riesgos de la salud mental.

Durante el curso académico 2024-2025, **henka** ha consolidado su expansión y se ha convertido en una referencia estatal en su área. En esta edición, hemos implementado la iniciativa en casi 200 centros educativos de Cataluña, Madrid, la Comunidad Valenciana y la red de Escuelas Pías, alcanzando a más de 20.000 estudiantes de entre 12 y 16 años, a más de 2.000 profesionales educativos y a cientos de familias. La expansión territorial ha continuado gracias a nuevas alianzas, dentro de la que destaca la celebrada con UNICEF. El programa ha superado los objetivos establecidos, alcanzando a casi 340.000 jóvenes, docentes y familias durante el curso 2024-2025.

Un estudio desarrollado en más de 240 centros participantes confirma que la implementación de este programa contribuye a mejorar la reparación emocional, la empatía, la asertividad, las estrategias de afrontamiento de dificultades y la salud mental autopercibida. Además, también identifica efectos positivos relevantes en alumnas, alumnado de entornos rurales y centros con mayor complejidad.

En el marco de este programa se han creado y optimizado materiales pedagógicos y herramientas digitales mediante las que implementar el programa en el aula de forma más eficiente. Dentro de las principales novedades, destaca la creación de un área privada para centros educativos en la plataforma SOM 360, en la que se pueden encontrar recursos, seguimiento y espacios de intercambio entre docentes.

Más de 6.000 familias han asistido a sesiones presenciales y charlas en línea donde se han compartido herramientas de acompañamiento desde la perspectiva de la resiliencia y la disciplina positiva.

En cuanto a la sensibilización social, la campaña **#BeHenka** ha superado los 5,4 millones de visualizaciones.

En cuanto a la gobernanza del programa, hemos puesto en marcha el Comité Asesor Científico y el Comité de Relaciones Institucionales, integrado por personas referentes en el ámbito nacional en salud mental, educación, innovación social y administraciones públicas. Gracias a ello, hemos reforzado el posicionamiento de **henka** como un proyecto de referencia y con vocación de transformación sistémica.

Estos avances permiten que la iniciativa continúe avanzando hacia su objetivo: contribuir a construir una nueva cultura social del bienestar emocional y la resiliencia, acompañando a adolescentes, familias y centros educativos en un proceso sólido, sostenible y basado en evidencia científica.





## Enlace

**Enlace** es una iniciativa que Zurich España y la Z Zurich Foundation desarrollan junto a la **Fundación Alicia Koplowitz**, que está orientada a mejorar el bienestar mental de niños y adolescentes en el entorno escolar, fortaleciendo la coordinación entre centros educativos, familias y servicios de salud mental. El programa se centra en la detección temprana, la prevención de problemas emocionales, la intervención comunitaria y la conexión directa entre escuelas y profesionales clínicos, promoviendo una respuesta integrada y eficaz a las necesidades de la población infanto-juvenil.

El programa se lleva a cabo específicamente en el área sanitaria del Hospital Universitario La Paz y en el curso 2024-25 ha impactado a más de

# 22.000 personas



## Alianza “NTP: Coméntalo” con UNICEF

Zurich Seguros considera que **proteger la salud mental de la infancia y la juventud es clave para un futuro sostenible y equitativo**. Por ello se ha incorporado como impulsora del sector privado a la **Alianza Multiactor para la Salud Mental de Niños y Jóvenes de UNICEF**, cuyo objetivo es mejorar el acceso a apoyo psicosocial, especialmente en contextos de vulnerabilidad y emergencia.

En este marco, Zurich contribuye a **movilizar al sector privado**, sensibilizar a la sociedad e impulsar la inclusión de la salud mental infanto-juvenil en las políticas públicas. Su participación se concreta en compromisos como promover una agenda común, situar a la infancia y la juventud como colectivos prioritarios y **activar a empleados, clientes y mediación** en iniciativas alineadas con la alianza.



Esta alianza permite a Zurich **generar un impacto social real y duradero**, fortaleciendo su contribución a una sociedad más justa, resiliente y centrada en el bienestar de las personas.

En 2025, hemos continuado reforzando nuestro compromiso con el activismo corporativo, fomentando la involucración de la plantilla en iniciativas con impacto social y ambiental. Para ello, contamos con **MyImpact**, la plataforma global de Zurich en la que se centralizan todas las campañas de donación, así como las oportunidades de voluntariado disponibles para empleados.

Gracias a esta herramienta y al compromiso colectivo, durante 2025 el 85 % de la compañía ha participado en acciones destinadas a generar cambios positivos en las comunidades en las que operamos. En total, se han registrado más de 28.000 horas de voluntariado. A cierre de año, la plataforma contaba con 1.847 activistas –el 95 % de la plantilla–, consolidando así la cultura activista de Zurich.



### Banco de Alimentos de Madrid y Barcelona

Hemos reforzado nuestra colaboración con Banco de Alimentos mediante la canalización de la energía de nuestros equipos hacia tareas esenciales de logística, almacenamiento y clasificación.

En total, 246 activistas han participado en esta iniciativa –131 en Madrid y 115 en Barcelona–. La labor de estas personas ha contribuido a que alimentos esenciales hayan llegado a organizaciones sociales que atienden a familias en situación de pobreza alimentaria.



### Jornadas deportivas solidarias

Entre el 25 de septiembre y el 2 de noviembre celebramos las jornadas deportivas solidarias, una iniciativa que combina salud, deporte y compromiso social. El objetivo es demostrar que cada movimiento puede ser una forma de acompañar, incluir y apoyar a personas en situación de vulnerabilidad.

Dentro de las actividades desarrolladas destacan las siguientes:

- **Reto Pichón:** fondos para el proyecto Horizonte de la Asociación Autismo Sevilla.
- **Torneo de fútbol** con jóvenes menores sin referentes familiares.
- **Sesión de yoga** con el colegio María Corredentora, con niños, niñas y jóvenes con discapacidad y necesidades educativas especiales.
- **Yincana inclusiva** con Fundación ANPAMS con personas con discapacidad intelectual.
- **Caminata solidaria** junto a Need U con personas en situación de vulnerabilidad social.
- **Yincana educativa** con niños y niñas de la Fundación Estimia con discapacidad física e intelectual y necesidades de apoyo.
- Campaña **Corre contra el suicidio** junto a la Asociación Alhelí de Málaga.



En total, **155 personas** participaron en estas actividades combinando bienestar físico con impacto social.



### Voluntariado en el comedor social Gregal (Barcelona)

También hemos colaborado activamente con el comedor social Gregal, donde 110 activistas han participado en tareas de logística, preparación y distribución de alimentos dirigidas a personas en situación de vulnerabilidad y sinhogarismo.



### Fundación Pa del Pobres

Fundación Pa dels Pobres es una entidad social que trabaja con personas en situación de vulnerabilidad y alto riesgo de exclusión social. Su objetivo es acompañarlas mediante ayuda básica, formación e inserción laboral para mejorar su autonomía y calidad de vida. En 2025, 161 empleados de Zurich España han colaborado en la preparación y la entrega de lotes de alimentos destinados a familias vulnerables. Esta actividad no solo ha permitido cubrir necesidades básicas, sino también acercar a los empleados a realidades sociales complejas.



## Team buildings solidarios

A lo largo del año, hemos organizado 31 *team buildings* solidarios en los que nuestros equipos colaboraron con distintas entidades para generar impacto real mientras fortalecían la cohesión interna. Las asociaciones participantes fueron las siguientes:

### Fundación Quiero Trabajo

Apoyo a la empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión.

### Programa Z-SHAKE (con Junior Achievement)

Orientación profesional para jóvenes de Formación Profesional.

### Fundació Baranova

Actividades dinámicas junto a jóvenes con discapacidad.

### Fundación Theodora

Decoración de pijamas para niños hospitalizados.

### Fundación Prodis

Talleres de creación de libretas junto a sus usuarios.

### Fundació Catalònia

Cocreación de productos elaborados por personas con discapacidad intelectual.

### Asociación La Llumeneta

Acompañamiento a niños para apoyo escolar, juegos didácticos y desayuno.

### Fundación A la Par

Talleres en sus áreas ocupacionales (cocina, carpintería, artesanía).

### Fundación Nexe

Apoyo a niños con pluridiscapacidad y sus familias.

### Fundación Ronald McDonald

Acompañamiento y actividades para familias con hijos hospitalizados.

Gracias a estas actividades 1.191 empleados de diferentes equipos dentro de Zurich España se han podido involucrar de forma directa en acciones con impacto basadas en actividades, consiguiendo un doble objetivo: aportar tiempo y energía a estas causas y fortalecer habilidades blandas como la cooperación, la empatía y el liderazgo. Esto demuestra que **cuando nos unimos**, podemos generar un cambio real.





## Zurich Activist Week 2025

En 2025 hemos celebrado una edición renovada de la **Zurich Activist Week**, consolidando esta iniciativa como una de las más emblemáticas de nuestro activismo corporativo. Durante cuatro días más de 800 empleados participaron en actividades que beneficiaron a casi 1.000 personas.

La semana se desarrolló de forma simultánea en ocho ciudades del territorio nacional: A Coruña, Barcelona, Bilbao, Madrid, Málaga, Sevilla, Valencia y Zaragoza. Las principales actividades llevadas a cabo fueron las siguientes:

- **Speed mentorings laborales para jóvenes y colectivos vulnerables, con revisión de currículos, orientación en entrevistas y acompañamiento profesional.** En estas actividades colaboraron entidades como Betania, Cruz Roja Española, Obra Social San Juan de Dios y los institutos de FP Dual Colegio Integrado de Formación Profesional (CIFP) Federica Montseny (Fuenlabrada), Col·legi Badalonès (Badalona) e Institut Escola del Treball (Barcelona).
- **Talleres de inclusión con personas con diversidad funcional** junto a Fundació Barcanova, Fundació Catalònia y Fundación A LA PAR.



La Zurich Activist Week volvió a demostrarnos algo muy especial:

cuando colaboramos,  
sumamos energías  
y ponemos el corazón en  
cada acción,  
nuestro activismo  
llega más lejos.



### Concierto solidario a favor de La Llueneta

Con el objetivo de contribuir a la **asociación La Llueneta** –enfocada la integración de menores y sus familias, mujeres y hombres inmigrantes y recién llegados–, hemos organizado un concierto solidario con la participación del grupo **La Última Movida**. Gracias a esta acción hemos conseguido recaudar alrededor de 7.300 euros que han contribuido a apoyar diferentes causas como:

- Acompañamiento integral a 40 menores del centro.
- Terapias asistidas con animales.
- Actividades educativas, formativas y de integración familiar.



### Nos importan tus causas

La iniciativa **Nos importan tus causas** tiene como objetivo dar protagonismo a aquellas causas alineadas con nuestro propósito social que emocionan y movilizan a nuestros empleados. En 2025, hemos realizado dos campañas de donación para apoyar a la Fundación CRIS contra el cáncer infantil –15.000 euros aportados– y a Mamás en Acción –8.100 euros aportados–.



### Campaña Navidad con propósito


Durante las fiestas navideñas, hemos impulsado tres líneas de acción solidaria.

Para reforzar el acompañamiento a personas en situación de vulnerabilidad, durante estas fechas 300 activistas han participado **17 comedores sociales de 11 ciudades** –A Coruña, Alicante, Barcelona, Bilbao, Córdoba, Málaga, Madrid, Valencia, Palma, Sevilla y Zaragoza–. En total, han dedicado **1.170 horas**, que han beneficiado a **3.500 personas**.

En colaboración con la fundación **Soñar Despierto**, un año más, hemos participado en la campaña **ZReyMago/ZReinaMaga**, a través de la que recolectamos cerca de 300 regalos destinados a niños y niñas en centros de acogida, con un valor aproximado de 28.000 euros. La misma cantidad fue donada por la Z Zurich Foundation a Soñar Despierto. Durante la acción desarrollada en Barcelona, Valencia y Madrid, 57 voluntarios participaron en la recogida y la entrega de los regalos durante la Fiesta del Niño, que tuvo lugar el 20 de diciembre.

Por último, gracias al compromiso de nuestros empleados, clientes, mediadores y *partners*, y a la igualación por parte de la Z Zurich Foundation, hemos recaudado más de 100.000 euros para la **Alianza para la Salud Mental de Niños y Jóvenes, y el Fondo Global de Emergencias de UNICEF**. El objetivo de estos fondos es proporcionar espacios seguros para la regulación emocional y el apoyo psicosocial individual, grupal y familiar; acompañamiento a docentes y cuidadores; y primeros auxilios psicológicos.





En 2025 hemos consolidado nuestro modelo de activismo junto a la mediación, clientes corporativos y *partners*, reforzando su papel como aliados clave en la generación de impacto social. Su implicación nos ha permitido alcanzar nuestro objetivo de superar las **2.000 horas de voluntariado junto a la mediación.**

### Proyecto Cantera – Fundación El Pimpi (Málaga)

Gracias a la contribución de la Z Zurich Foundation, por segundo año consecutivo hemos apoyado un programa orientado a empoderar a 15 personas de colectivos vulnerables en el ámbito de la hostelería. Más de **30 mediadores** participaron en talleres de autoconocimiento, revisión de currículos y simulación de entrevistas.



### Formación Profesional Dual en Seguros

Hemos continuado impulsando la empleabilidad juvenil en el sector asegurador, involucrando activamente a la mediación en diferentes actividades:

- **Evento anual de corredores y agentes**, en el que **88 mediadores** han apoyado a los estudiantes en la revisión de currículos y simulación de entrevistas.
- **Market Week de Commercial Insurance**, en la que los estudiantes han trabajado en casos reales junto a **21 profesionales** de Willis Tower Watson y han participado en sesiones de mentorización con **12 clientes**.
- **Programa Avanza Alumni**, a través del cual invitamos a 34 estudiantes de la FP Dual en Seguros a la sesión de mentorización “El futuro de los jóvenes en el mundo asegurador” centrada en el desarrollo de habilidades profesionales, marca personal y *networking* con jóvenes del sector.

### Programa Avanza

Este programa, iniciado en 2023, se enfoca en empoderar y formar a las segundas generaciones de agencias y corredurías, impulsando el espíritu emprendedor y acompañándolas en su desarrollo estratégico y profesional. A través de talleres de desarrollo y sesiones de *coaching*, se abordan temas como emprendimiento, liderazgo, diversidad e inclusión, gestión de equipos, digitalización, *social selling* y sostenibilidad.

El programa cuenta con un bloque específico de activismo, centrado en la promoción de la empleabilidad juvenil, la igualdad de género y el apoyo a colectivos vulnerables. En 2025 hemos realizado una actividad de mentorización con **20 mujeres de la Fundación Quiero Trabajo**.



Equidad social

## Programa 360° – Fundación Quiero Trabajo (Barcelona)

Además, en el marco del programa 360° de la Fundación Quiero Trabajo —programa integral para la capacitación de mujeres en situación de vulnerabilidad—, hemos participado junto con **22 mediadores** en un proceso de mentoría de dos meses y medio, que ha incluido talleres impartidos por algunos de nuestros profesionales y dos jornadas específicas con la mediación en el Colegio de Mediadores de Barcelona. Este proyecto ha contado con el apoyo de la Z Zurich Foundation.

## Colaboración con Betania (Valencia y Madrid)

Con el objetivo de mejorar el futuro profesional de niños, niñas y jóvenes afectados por la DANA, hemos desarrollado talleres junto a la mediación de mentorización. Además, en Madrid, hemos llevado a cabo sesiones de empoderamiento y asesoramiento laboral a mujeres víctimas de trata de personas, con agentes y corredores de seguros en colaboración con tres entidades del sector: Cojebro, Aunna y E2K.

## Programa Z-SHAKE

14 mediadores han participado en sesiones dirigidas a jóvenes estudiantes de Formación Profesional en situación de vulnerabilidad, centradas en el desarrollo de habilidades blandas y orientación profesional.

## Casa Ronald McDonald

En colaboración con AON y Willis Tower Watson, hemos organizado actividades culinarias y de acompañamiento para familias con hijos hospitalizados.



Equidad social

## A la Par

Con la participación de Marsh y AON, hemos organizado varias jornadas de sensibilización de personas con discapacidad.

## Asociación Nueva Vida (Cantabria)

Hemos trabajado con el Colegio de Mediadores de Cantabria en la impartición de sesiones de orientación laboral para usuarios de un albergue de Torrelavega.

## Comedor social en el centro de acogida CASA Alicante

Algunos de nuestros empleados colaboraron con más de **diez mediadores** durante la preparación y el reparto de comidas a personas en situación de vulnerabilidad.

## Campañas de donación y movilización social con mediación y clientes

Además de las acciones sociales desarrolladas a lo largo del año, hemos ampliado nuestras campañas de donación, abriéndolas a la mediación y a clientes con el objetivo de ampliar nuestro alcance y, de esta forma, aumentar el impacto colectivo.

Al incluir a estos grupos en las iniciativas puestas en marcha, hemos logrado que nuestras acciones consigan una mayor visibilidad y capacidad de impacto, reforzando el compromiso compartido con las causas sociales y con las comunidades en las que operamos.



Equidad social



## Mentoría en la naturaleza: **Plant for the Planet**

(Asturias, Palma de Mallorca, Parque Nacional de Doñana y Zaragoza)

Para fomentar la concienciación y la acción colectiva, hemos incorporado el activismo ambiental en nuestros eventos corporativos poniendo en marcha tres jornadas de mentoría en la naturaleza dirigidas a personas con discapacidad junto a mediadores, clientes y otras compañías, como El Corte Inglés, Eroski, Inditex, Mercadona o Naturgy. También hemos organizado una charla informativa sobre el ecosistema local de la zona de Lastres (Asturias), en colaboración con Plant for the Planet.

Por otro lado, hemos colaborado con la iniciativa **Abracemos el Mar**, impulsada por Quique Bolsitas y Alberto Lorente, orientada a movilizar a la sociedad para reducir los residuos en playas y mares; y hemos participado en acciones de recogida de residuos en el Parque Nacional de Doñana.

Medio ambiente

# Apoyo al deporte

En Zurich España, llevamos 14 años construyendo una relación con el mundo del *running*. Actualmente somos uno de los mayores impulsores de este deporte en España, gracias a nuestro trabajo enfocado a la creación de una comunidad comprometida con un estilo de vida más saludable.

Durante este año hemos sido *title sponsor* de algunos de los eventos más relevantes a nivel nacional:

**Zurich Maratón de Barcelona**

**Zurich Maratón de Sevilla**

**Zurich Rock 'n' Roll Running Series Madrid**

**Zurich Maratón de San Sebastián**

**Maratón Valencia Trinidad Alfonso Zurich**

**Medio Maratón Valencia Trinidad Alfonso Zurich**

Para fomentar nuestro impacto, la Z Zurich Foundation realiza una donación de un euro por cada persona que cruza la meta en cada una de estas carreras, más el medio maratón de Barcelona. La cuantía total se dona a una entidad o causa benéfica local enfocada en el desarrollo de proyectos para jóvenes.

Las donaciones realizadas en 2025 se han destinado a Hospital San Juan de Dios, Betania, Arte Paliativo, Asociación Española Familia Ataxia Telangiectasia (AEFAT), UNICEF, ASPAS Valencia y la Fundación Pequeño Deseo.

En total  
se han donado  
161.655 euros.



Zurich Insurance Group ha contribuido, como cada año, a la generación de conocimiento en el ámbito de los riesgos empresariales mediante su participación en la elaboración del **Informe Global de Riesgos 2025**, junto con el Foro Económico Mundial y Marsh McLennan.



Entre los riesgos identificados en esta edición como más significativos a corto plazo –dos años– destacan la desinformación, los fenómenos climáticos extremos, los conflictos armados entre Estados, la polarización de la sociedad, y el ciberespionaje y la guerra cibernética.

A más largo plazo –diez años–, los fenómenos climáticos extremos, la pérdida de biodiversidad y el colapso de los ecosistemas, el cambio crítico en los sistemas terrestres, la escasez de recursos naturales y la desinformación.



Source  
World Economic Forum Global Risks  
Perception Survey 2024-2025.



## Capacidades tecnológicas e inteligencia artificial

Con el objetivo de fomentar nuestra transformación tecnológica, hemos comenzado a implementar una estrategia centrada en tres pilares: **hiperautomatización, IA generativa y cultura digital**.

Estos elementos buscan mejorar la eficiencia operativa, integrar la IA de forma ética en procesos clave y fomentar decisiones ágiles basadas en datos. Creemos que la tecnología debe estar al servicio de las personas y, por ello, promovemos el desarrollo del talento mediante formación, mentorías y participación en eventos. Con ello buscamos lograr una transformación sostenible, humana y centrada en el empoderamiento del empleado.

De este modo, estamos abordando la transformación impulsada por la IA desde una doble vertiente estratégica, alineada con la visión del Grupo de obtener impactos y valor tangible para nuestros equipos y clientes: la aplicación a nuestros procesos clave, y la adopción por parte de nuestros empleados.

En línea con este enfoque, hemos rediseñado y puesto en marcha procesos clave de nuestra cadena de valor, como la tramitación de siniestros o el servicio a nuestros asegurados, con el objetivo de que incluyan la IA.

Con esto, buscamos el equilibrio entre el uso de herramientas digitales y el contacto con nuestros empleados para proporcionar una **experiencia ágil y cercana**, que permita **resolver incidentes con agilidad y eficiencia**.

# Compromiso con el medio ambiente



La depresión aislada en niveles altos (DANA) que afectó a España tras el 29 de octubre de 2024 es uno de los fenómenos meteorológicos más destructivos de nuestra historia reciente, especialmente en algunos municipios del sur de Valencia.

En la Memoria de Sostenibilidad de 2024 recogimos las iniciativas puestas en marcha por Zurich España —algunas desarrolladas junto a la FPdGi, Betania o la Z Zurich Foundation— para apoyar a las comunidades afectadas. En esta edición, presentamos el informe PERC (Post-Event Review Capability).

PERC es una metodología de la Zurich Climate Resilience Alliance<sup>3</sup> que analiza los grandes desastres para identificar qué funcionó y qué aspectos presentaron oportunidades de mejora en la gestión del riesgo, la respuesta y la resiliencia de instituciones, empresas y comunidades. Su objetivo es extraer aprendizajes y buenas prácticas, sin buscar culpables y situando siempre a las personas en el centro.

Aunque se han elaborado más de 20 informes PERC en todo el mundo, el de Valencia es el primero realizado en España, lo que supone un hito relevante para el país y para la resiliencia climática en el Mediterráneo.

El informe ha sido liderado por la Z Zurich Foundation, Zurich España y Zurich Resilience Solutions, con la colaboración de ASERTOS (Arquitecturas Sin Fronteras España), la Asociación Qutare, Enpeu y la Universitat de València. Esta alianza técnica, científica, humanitaria, comunitaria y aseguradora, ha permitido un análisis integral del evento y de sus impactos.

El estudio se estructura en torno a las cinco fases de la gestión del riesgo —preparación, respuesta, recuperación, reconstrucción y reducción del riesgo—, y analiza los impactos sobre cinco capitales:



## Humano

Víctimas, personas afectadas y un fuerte impacto psicosocial, especialmente entre jóvenes y familias.



## Social

Evacuaciones, daños en centros educativos y en el tejido asociativo, y un papel fundamental de las redes vecinales.



## Financiero

Daños superiores a 20.000 millones de euros, graves efectos en sectores productivos y numerosas solicitudes al Consorcio de Compensación de Seguros (CCS).



## Físico

Miles de viviendas, vehículos e infraestructuras críticas dañadas.



## Natural

Pérdida de suelo fértil, contaminación de ríos y barrancos y daños severos en ecosistemas y corredores ecológicos.

<sup>3</sup>Zurich Climate Resilience Alliance es una alianza multisectorial creada en 2013 con nueve socios humanitarios, ONG, equipos de investigación y entidades del sector privado, orientada a fortalecer la resiliencia comunitaria basada en evidencia.

El estudio se basa en la revisión de más de

100 fuentes,  
40 entrevistas  
y trabajo de campo,

para la que hemos contado con organizaciones como AEMET, 112 GVA, Protección Civil, Cruz Roja Española, CEAR, Cáritas y redes vecinales. Las principales conclusiones reflejan una visión equilibrada que reconoce tanto las fortalezas de la intervención, como sus áreas de mejora:

## Fortalezas

- **Alta profesionalidad** de los servicios de emergencia y meteorología.
- **Gran movilización** ciudadana y eficacia de las redes comunitarias.
- **Respuesta rápida** en numerosos municipios.
- **Importante contribución** de entidades humanitarias y voluntariado.

## Áreas de mejora

- **Mayor coordinación** entre administraciones.
- **Sistemas de alerta** más accesibles y efectivos.
- **Simplificación de las ayudas** y menor desigualdad territorial.
- **Integración de criterios** de resiliencia climática en urbanismo.
- **Refuerzo del apoyo psicosocial temprano.**

A partir de estas conclusiones, el PERC propone recomendaciones estratégicas para avanzar en:

- **Gobernanza y coordinación:** asesoramiento científico continuo, refuerzo del Centro de Coordinación Operativa Integrada (CECOPI) y protocolos comunes.
- **Cultura de prevención:** formación, simulacros y planificación ante escenarios extremos.
- **Alerta temprana y comunicación:** sistemas más robustos, inclusivos y claros.
- **Resiliencia territorial:** reconstrucción bajo el enfoque Build Back Better, que busca la introducción de infraestructura verde y la protección de corredores ecológicos.
- **Protección psicosocial y equidad:** apoyo desde el inicio y reducción de desigualdades territoriales.

También incluye una memoria técnica basada en evidencias que contribuyen a orientar la inversión en prevención, reducir la brecha de protección aseguradora y fortalecer la resiliencia mediante la colaboración entre administraciones, empresas, entidades sociales y ciudadanía.

Ahora nuestro foco es convertir estos aprendizajes en acciones, debate público y conocimiento compartido. Para ello estamos impulsando tres líneas de trabajo:

El informe se está compartiendo internamente en la red global de Grupo Zurich y de la Z Zurich Foundation, lo que contribuye a generar conocimiento aplicable en otras regiones y a fortalecer la agenda mundial de resiliencia climática.



## Compartir conocimiento con instituciones y actores clave

Presentamos las conclusiones a administraciones, equipos de emergencia, entidades humanitarias y asociaciones vecinales para que puedan integrarlas en planes de emergencia, urbanismo, sistemas de alerta y políticas de resiliencia.



## Generar espacios de diálogo y aprendizaje comunitario

Organizamos encuentros con universidades, organizaciones sociales y comunidades afectadas para fomentar la reflexión y la mejora colectiva. Este aprendizaje conjunto es clave para transformar la experiencia de la DANA en capacidad real de prevención y adaptación.



## Impulsar la resiliencia desde el ámbito empresarial y asegurador

Promovemos el uso del PERC para reforzar la cultura de prevención, sensibilizar sobre la brecha de aseguramiento, y apoyar a empresas y pymes en la evaluación de riesgos y la adopción de soluciones resilientes.

## Zurich Resilience Solutions

En 2025, a través de Zurich Resilience Solutions, hemos colaborado con diversas entidades en el análisis de exposiciones climáticas, prestando apoyo a clientes y mediadores para reforzar su resiliencia frente a eventos de origen natural.

### En este marco, hemos lanzado **Climate Spotlight**



Una solución digital que utiliza datos climáticos propios y exclusivos para evaluar el riesgo físico asociado al cambio climático en las organizaciones. La herramienta analiza la exposición hasta el año 2100 bajo cuatro escenarios del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change), garantizando la alineación con marcos de referencia como la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD, por sus siglas en inglés) y Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD).

Esta solución ofrece un alto nivel de granularidad al combinar múltiples peligros climáticos —como inundaciones, viento, calor extremo o incendios— con métricas de exposición, vulnerabilidad y criticidad, y permite cargar localizaciones específicas para generar paneles interactivos e informes que facilitan la priorización de inversiones y decisiones de adaptación.



## Resiliencia Climática Urbana

El programa Resiliencia Climática Urbana se enmarca en una iniciativa global en la que colaboramos con Cruz Roja Española, la Federación Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, y la Z Zurich Foundation.

En España este programa se desarrolla en barrios vulnerables de Madrid y Valencia con el objetivo de preparar a las comunidades para que puedan mitigar los efectos del cambio climático, como temperaturas extremas e inundaciones.

En 2025 se han realizado las siguientes acciones:



### Formación y sensibilización interna

- 128 empleados –93 en Madrid y 35 en Valencia– participaron en sesiones formativas sobre inundaciones, olas de calor y preparación ante emergencias.



### Voluntariado corporativo

- Actividades educativas del proyecto escolar **My Pillowcase**, centrado en preparar a los niños para emergencias.
- Participación en talleres de autoprotección y distribución de kits de preparación en barrios vulnerables.
- Pintura colaborativa del mural de cierre del programa educativo, reforzando el vínculo entre escuela, familias y agentes comunitarios.



### Colaboración institucional y posicionamiento

- Exploración de nuevas colaboraciones con clientes como Molins y refuerzo de la comunicación interna y externa del programa en Zurich.



Con el patrocinio de la gira mundial de Amazônia –la exposición del fotógrafo Sebastião Salgado<sup>4</sup>–, dejamos patente nuestro compromiso con la sostenibilidad y contribuimos a crear conciencia ante la emergencia climática.

Con su parada en Barcelona entre diciembre de 2024 y abril de 2025, la muestra fotográfica **ha reunido a más de 1,8 millones de visitantes en todo el mundo.**

<sup>4</sup> Sebastião Salgado, que fue Premio Princesa de Asturias de las Artes y Embajador de Buena Voluntad de UNICEF, falleció el 23 de mayo de 2025, dejando una obra que transforma la mirada y un legado que seguirá despertando conciencias.

Con el objetivo de minimizar nuestro impacto ambiental, analizamos los indicadores clave que nos ayudan a identificar áreas de mejora para así poner en marcha medidas específicas para reducirlo.

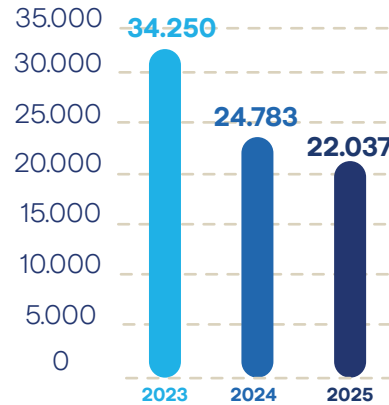
### Materiales

[301-1] En cuanto al consumo de materiales, seguimos avanzando en la reducción del consumo de papel gracias a la consolidación de medidas de eficiencia y a la continuidad del mensaje de uso responsable.

#### Consumo de papel (kg)

Los datos de 2025 reflejan una disminución de 2,74 toneladas, con 22,04 toneladas consumidas en 2025 frente a las 24,78 toneladas del año anterior.

Esto supone una reducción de un 11 % en comparación con 2024 y una reducción acumulada del 70 % en los últimos 6 años. En la siguiente gráfica, se muestra la evolución del consumo de papel en los últimos tres años:

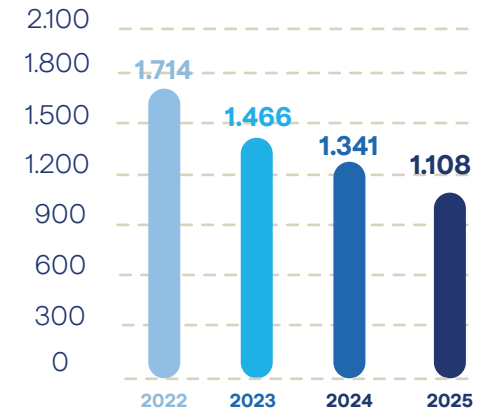


### Energía

[103-2] Para continuar reduciendo nuestro consumo energético, seguimos impulsando medidas de eficiencia y promoviendo un uso responsable de la energía en la organización. Como resultado de ello, en los últimos tres años el consumo de electricidad ha disminuido de forma progresiva, tal y como se refleja en la siguiente gráfica.

#### Consumo eléctrico BU 2025 - Consumo (MWh)

[103-5] Estos datos muestran una reducción<sup>5</sup> del consumo eléctrico del 24 % desde 2023 y un 64 % desde 2019 (2.440 MWh). Esto se ha conseguido mediante la implementación de medidas de eficiencia energética como:



**Cierre temporal** de plantas y alas en época estival y otros periodos vacacionales, de menor afluencia de empleados.

**Cierre definitivo** de plantas y alas.

**Reducción de los consumos** de diferentes oficinas debido a la disminución de metros cuadrados ocupados por reajuste o cambio de oficina.

**Control diario** de consignas y horario de climatización en oficinas de plaza Europa, L'Hospitalet de Llobregat.

<sup>5</sup> La reducción del consumo se ha calculado a través de mediciones.



[102-1] Con el objetivo de reducir nuestra huella de carbono y nuestra exposición a riesgos climáticos, contamos con un plan de transición –elaborado por el Grupo Zurich– con el que buscamos alcanzar las cero emisiones netas en 2050. Este objetivo incluye seguros, inversión y operaciones. Este plan se basa en cuatro pilares:



### Facilitar una transición a cero emisiones netas a toda la economía,

a través de la involucración de clientes y las compañías en las que invertimos en sus transiciones; el escalado de soluciones climáticas a través de nuestros productos, servicios e inversiones; y el alineamiento de cada porfolio de inversión y seguros para contribuir a la reducción de emisiones.



### Hacer la sociedad más resiliente,

a través de la integración de la información obtenida de los análisis de resiliencia en el negocio de aseguramiento, hacer crecer nuestro negocio de asesoría en riesgos, y apoyar a las comunidades en las que operamos más allá de nuestro negocio.



### Abogar por la implementación de políticas,

a través del apoyo y la proporción de información en elaboración de políticas públicas, regulación y estándares con el objetivo de fomentar una transición real; y la colaboración con socios para maximizar los esfuerzos.



### Evolucionar la forma en la que operamos,

a través de la reducción de nuestras emisiones propias para alcanzar cero emisiones netas en 2030, del alineamiento con proveedores y la compartición de experiencias para conseguir descarbonizar la cadena de suministro; y del aumento de la oferta de formación para desarrollar las habilidades y capacidades del equipo.

Este primer plan de transición de Zurich se revisa de forma anual con el objetivo de reflejar los cambios de contexto que hayan podido darse durante el periodo.

# Riesgos climáticos

[201-2] En línea con este plan de transición, realizamos periódicamente una evaluación cualitativa de estos riesgos. A continuación, se muestran los resultados de la última evaluación llevada a cabo:

Categoría	Mapa de riesgos de cambio climático	Impacto	Relevancia	Materialidad	
Riesgos físicos	Riesgos agudos	Eventos meteorológicos	Suscripción	Relevante	Baja
		Gastos operacionales	Operacional	No Relevante	Baja
		Cadena de suministro	Operacional	No Relevante	Baja
		Daños a instalaciones	Operacional	No Relevante	Baja
	Riesgos crónicos	Modelización de tarifas	Suscripción	Relevante	Baja
		Movimientos de población	Suscripción	Relevante	Baja
		Disminución de ventas	Suscripción	Relevante	Baja
Riesgos de transición	Pérdida beneficios clientes	Suscripción	Relevante	Baja	
	Riesgo regulatorio (legal)	Operacional	Relevante	Baja	
	Riesgo tecnológico (IT)	Operacional	Relevante	Baja	
	Riesgo de mercado	Mercado	Relevante	Baja	
	Riesgo reputacional	Operacional	Relevante	Baja	

# Perspectivas a corto y medio-largo plazo

[102-1] Dado que los impactos relacionados con el clima irán materializándose a lo largo del tiempo, a la hora de tomar decisiones consideramos perspectivas a corto y medio-largo plazo:

Nuestro foco está en entender y gestionar los impactos derivados de riesgos físicos. Para ello, modelamos nuestra exposición a catástrofes climáticas relacionadas con el clima, como huracanes o inundaciones, prestando especial atención a nuestra cartera de seguros de daños (no vida).

Este análisis contribuye a nuestra visualización del riesgo e informa la estructuración y la contratación de reaseguros, junto con las evaluaciones de la rentabilidad y la asignación estratégica de capacidad para los riesgos que asumimos de nuestros clientes. Establecemos límites de tolerancia al riesgo para evitar una asunción excesiva de riesgos y revisamos periódicamente nuestros modelos para asegurar que reflejan tendencias reales.

Corto plazo  
0-3 años  
hasta 2026



Utilizamos dos escenarios desarrollados por **Network for Greening the Financial System**<sup>6</sup> para explorar los riesgos y oportunidades en este plazo. En el primero, el mundo alcanza las cero emisiones netas en 2050 y limita el aumento de temperaturas a 1,5°C; en el otro, no se implementan políticas para combatir el cambio climático y las temperaturas aumentan 3°C.

<sup>6</sup> Network for Greening the Financial System es una red internacional de bancos centrales y supervisores financieros. Estos escenarios se han escogido para cubrir un conjunto relevante de sendas de emisiones.

Medio plazo  
3-10 años  
Largo plazo  
hasta 2050

# Perspectivas

Con el objetivo de contribuir a reducir y evitar –y almacenar cuando ya no sea posible reducir más– las emisiones de gases de efecto invernadero, hemos puesto en marcha diversas iniciativas en diferentes ámbitos:

## Cientes

Les ayudamos a desarrollar planes de transición alineados con el Acuerdo de París, y damos apoyo a aquellos que se encuentran ejecutando su transición.

## Compañías en las que invertimos

Nos enfocamos en las más emisoras y que no cuentan con objetivos basados en ciencia creíbles, para apoyarlas en la reducción de sus emisiones.

Además, invertimos en compañías con foco en la transición, a través de mecanismos como la aceleración de tecnologías renovables maduras, las nuevas soluciones de cero emisiones netas, la descarbonización del transporte por carretera o la construcción de edificaciones sostenibles.

## Porfolio de asegurados

No emitimos pólizas nuevas para proyectos de exploración y desarrollo de petróleo y gas, incluida su producción.

## Inversiones

Estamos haciendo cambios en la composición del porfolio y fomentando la implementación de medidas estructurales de reducción de emisiones.



Cabe destacar que el éxito de este plan no depende únicamente de nuestras propias acciones, sino que puede verse afectado por factores externos como la implementación de políticas públicas eficientes, el desarrollo de nuevas tecnologías y soluciones climáticas, y el ritmo de transición de la economía.

Por esta razón, nuestra labor de incidencia se centra en trabajar con políticos, reguladores y organismos emisores de estándares en las principales jurisdicciones en las que operamos, dando prioridad a estas tres líneas de actuación:



### Aumento de la claridad en sendas de transición,

mediante el desarrollo de planes nacionales de transición y el aumento de la disponibilidad de datos relacionados con el clima que sean consistentes, comparables y creíbles.



**Descarbonización de sectores clave,** mediante el aumento de la capacidad de energía limpia y de la electrificación del transporte, el calor y la refrigeración; y el apoyo a la transición justa.



**Evolución del mercado asegurador para asegurar la continuidad de la protección frente a riesgos climáticos físicos,** a través de una mayor inversión en adaptación y resiliencia.

# Gobernanza del plan de transición

La gobernanza del plan se estructura en varios niveles, con funciones definidas para asegurar su aprobación, supervisión estratégica y ejecución operativa.

En primer lugar, el **Consejo de Administración del Grupo Zurich** es el responsable del plan y el órgano encargado de aprobar la estrategia de sostenibilidad, incluidos los objetivos no financieros de impacto material y específicamente del plan.

El **Comité de Gobernanza, Nombramientos y Sostenibilidad** (GNSC, por sus siglas en inglés) es el encargado de su supervisión. Este comité recomienda la estrategia de sostenibilidad, revisa el plan antes de su aprobación y ejerce supervisión continua sobre todos los asuntos de sostenibilidad, incluido el clima. Además, recibe actualizaciones periódicas de la **Chief Sustainability Officer** (CSO) sobre los avances de los objetivos climáticos.

Otros comités que también participan en la gobernanza son el **Comité de Auditoría**, que supervisa el reporte de sostenibilidad, de forma que se asegure la calidad y la fiabilidad de la información divulgada; y el **Comité de Riesgos e Inversiones**, que supervisa los riesgos del Grupo, incluyendo los climáticos, lo que garantiza que estos se gestionen adecuadamente y se integren en la estrategia global del negocio.

En el ámbito ejecutivo, la **CSO**, que reporta directamente al CEO del Grupo, es responsable de dirigir el marco de sostenibilidad, hacer seguimiento del progreso del plan y reportarlo al GNSC, al CEO y al Comité Ejecutivo. La CSO también coordina la alineación estratégica entre funciones y regiones.

Cada miembro del **Comité Ejecutivo** y cada directivo que reporta al CEO tiene la responsabilidad de implementar y gestionar los temas climáticos y de sostenibilidad en su función, incluyendo la ejecución del plan y la evaluación de los riesgos y las oportunidades climáticas dentro de sus áreas de negocio.

El equipo global de sostenibilidad, que depende de la CSO, es el equipo encargado de desarrollar prioridades, facilitar la colaboración interna, asegurar que haya planes de acción para desplegar el plan en toda la organización y prestar soporte técnico a todas las unidades. A nivel operativo, las regiones y unidades de negocio, incluido Zurich España, tienen la responsabilidad directa de implementar el plan, integrando los objetivos climáticos en sus funciones.

El Grupo monitorea la implantación del plan mediante seguimientos trimestrales y revisiones anuales dentro de los procesos de desempeño empresarial.



# Alineamiento con la estrategia del Grupo

Para fomentar el éxito de su implementación, este plan está alineado con la estrategia general del Grupo Zurich, mediante la inclusión de medidas relacionadas con cambios en la cartera de inversión y en los productos ofertados.

Un ejemplo de ello es la voluntad de desinvertir en compañías que, tras conversaciones, rechacen el establecimiento de planes de transición y objetivos alineados con nosotros. Además, también incluye la inversión en soluciones climáticas y el alineamiento del porfolio de asegurados e inversiones con el objetivo de conseguir cero emisiones netas en 2050.

El plan también incluye acciones relacionadas en los objetivos anuales de los empleados, incluidos los miembros del Comité Ejecutivo, siempre que sea relevante. Los logros se tienen en cuenta en la evaluación individual de desempeño y en el establecimiento de recompensas bajo el plan de incentivos a corto plazo del Grupo.

Además, en el plan de incentivos a largo plazo se incluye una métrica relacionada con la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>. Actualmente, esta métrica representa un 10 % del total para aquellos perfiles con posiciones senior, incluido el Comité Ejecutivo. De cara a futuro, se planea aumentar este porcentaje a un 20 %, incluyendo también la intensidad de emisiones financiadas<sup>7</sup>, representando cada una un 10 %.

Por otro lado, el Comité de Remuneraciones se encarga de evaluar los criterios de desempeño vinculados a la estrategia climática, garantizando que los incentivos apoyen la ejecución del plan.

También estamos impulsando cambios en la cultura empresarial. Entre estos cambios destaca la mejora de la formación y las capacidades de los empleados, y el fomento de la comunicación entre líderes y empleados para conocer más sobre asuntos relacionados con la sostenibilidad.

Por último, contamos con un sistema interno de fijación de precios de carbono<sup>8</sup> gracias al cual hemos conseguido construir el **Zurich Carbon Fund** que alcanzó los tres millones de dólares en 2024. El objetivo de este fondo es apoyar los esfuerzos a la hora de poner en marcha medidas de reducción de emisiones y proyectos de innovación relacionados. Los empleados del Grupo pueden solicitar el apoyo del fondo para contribuir a proyectos o iniciativas que contribuyan a reducir las emisiones procedentes de sus propias operaciones o de la cadena de suministro. En 2030, el Grupo se plantea superar los 100 dólares por tonelada de carbono.

## Huella de carbono

[102-5] [102-6] [102-7] También realizamos el cálculo de nuestra huella de carbono de forma anual. A continuación, se muestran los datos del último año:



Huella de carbono (toneladas CO<sub>2</sub>e)

	2023	2024	2025
Alcance 1	118	106	88
Alcance 2	0	0	0
Alcance 3	775	795	755
<b>Total</b>	<b>893</b>	<b>901</b>	<b>843</b>

Destacamos la reducción lograda en 2025 respecto a 2024, especialmente gracias al descenso en las emisiones derivadas de los viajes en avión y del desplazamiento de empleados.

Por otro lado, en los últimos años hemos reducido la totalidad de nuestras emisiones de alcance 2 gracias al uso de energía eléctrica renovable.

<sup>7</sup> La intensidad de emisiones financiadas hace referencia a las toneladas de CO<sub>2</sub>e por cada millón de dólares invertido. Esta métrica representa la reducción de la intensidad de las emisiones financiadas (alcances 1 y 2) de las tenencias del Grupo en renta variable cotizada y bonos corporativos.

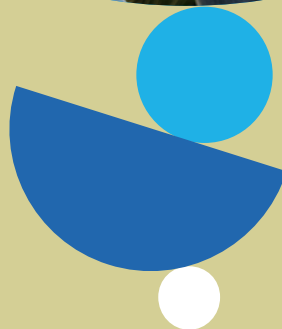
<sup>8</sup> La fijación de precios de carbono se basa en el principio de internalizar el coste de emitir dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>) y otros GEI en el sistema económico



## Creamos espacios de trabajo respetuosos con el medio ambiente y que promueven el bienestar de nuestros empleados.

Para ello, como parte de su **Programa de Edificios Sostenibles**, Grupo Zurich evalúa la sostenibilidad y el bienestar de las 50 oficinas con mayor número de empleados. Este programa otorga la certificación SAGE (Sustainability Alignment Generating Exercise) a aquellos que alcanzan una puntuación igual o superior al 90 %. Tres de nuestros edificios – Castellana, Acanto y Vía Augusta– cuentan con este reconocimiento.

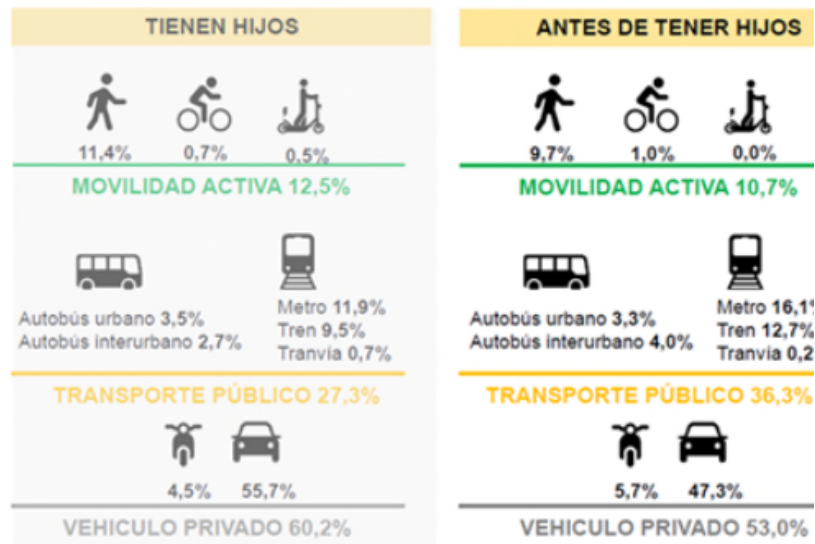
Nuestras oficinas están certificadas también con otros distintivos, como LEED – Leadership in Energy & Environmental Design– en Vía Augusta, Castellana, Diagonal 601 y Aribau 195; BREEAM –Building Research Establishment Environmental Assessment Method– en Sevilla y Torre BCN; y WELL Building Standard en Castellana y Torre BCN.



Además de impulsar la mejora del desempeño ambiental dentro de la organización, también desarrollamos iniciativas orientadas a involucrar a la sociedad en su compromiso con la sostenibilidad, promoviendo la sensibilización y la corresponsabilidad en el cuidado y respeto del planeta. En este marco, hemos impulsado un estudio social en las provincias de **Madrid y Barcelona**, basado en **2.000 encuestas online** realizadas a personas de entre **25 y 55 años**, con y sin hijos.

El estudio tuvo como objetivo **analizar el impacto del nacimiento de los hijos en los hábitos de movilidad familiar, y en la sostenibilidad ambiental, la seguridad y la economía del hogar**. Los resultados muestran un **aumento del uso del vehículo privado** tras la llegada de los hijos y una **disminución del transporte público**, causados principalmente por factores relacionados con la comodidad y la percepción de seguridad.

Además, se observa una **mayor concienciación hacia modalidades de movilidad activa**, como los desplazamientos a pie, especialmente en trayectos de corta distancia. Este análisis pone de manifiesto la necesidad de seguir avanzando en **la mejora de la accesibilidad y la adaptación del transporte público** a las necesidades específicas de las familias.



Estas conclusiones refuerzan la importancia de promover una **movilidad urbana más segura, inclusiva y sostenible**, en línea con los compromisos de Zurich en materia de **responsabilidad social corporativa y calidad de vida**.

# Compromiso con nuestros empleados



Para continuar avanzando, es clave cuidar a quienes contribuyen al éxito de Zurich: nuestros empleados. Para ello, nos esforzamos por conseguir un buen ambiente laboral y fomentar el bienestar, la diversidad y el desarrollo profesional, utilizando como brújula nuestros valores y nuestra estrategia.



## En plantilla

[405-1] Nuestro equipo está formado por personas de 35 nacionalidades diferentes y es diverso, en cuanto a edad y género, como muestran las siguientes cifras de 2025:

**1.079**  
mujeres (57,5 %)

**797**  
hombres (42,5 %)

**138**  
< 30 años (7,3 %)

**1.092**  
30 - 50 años (58,2 %)

**646**  
> 50 años (34,4 %)



## En órganos de gobierno

### Comité de Dirección

**57 %**  
mujeres  
14 personas,  
8 mujeres,  
6 hombres

**0 %**  
< 30 años

**42,9 %**  
30 - 50 años

**57,1 %**  
> 50 años

### Comité de Dirección de Área

**42,5 %**  
mujeres  
80 personas,  
34 mujeres,  
46 hombres

**2,5 %**  
< 30 años

**60 %**  
30 - 50 años

**37,5 %**  
> 50 años

### Puestos de mando intermedio

**54,95 %**  
mujeres  
273 personas,  
150 mujeres,  
123 hombres

**1,09 %**  
< 30 años

**65,93 %**  
30 - 50 años

**32,97 %**  
> 50 años



## [2-7] Plantilla por tipo de contrato 2025

	Mujeres	Hombres	Total
Contratos indefinidos	1.074	785	1.859
Contratos temporales	5	12	17
<b>Total</b>	<b>1.079</b>	<b>797</b>	<b>1.876</b>



## [2-7] Plantilla por tipo de jornada 2025

	Mujeres	Hombres	Total
Jornada completa	1.067	789	1.856
Jornada parcial	12	8	20
<b>Total</b>	<b>1.079</b>	<b>797</b>	<b>1.876</b>

Mantenemos un compromiso con la igualdad, la diversidad y el desarrollo profesional de todas las personas que forman nuestra organización.

En 2025, hemos vuelto a situarnos en el pódium de **Top Employers** y hemos reforzado la **Experiencia Zurich** —basada en la cercanía, la exclusividad y la sencillez— a lo largo de toda la vida laboral del empleado con nosotros.

Este compromiso llega incluso al momento del cierre de la etapa profesional en la compañía mediante el programa **Siempre Zurich**, por el que hemos sido reconocidos por los premios Expansión en la innovación en recursos humanos.



Otras iniciativas que hemos continuado desarrollando a lo largo del año son las siguientes:

## Programa #SuperValientes

Enfocado a fomentar el crecimiento y la movilidad interna mediante acciones de inspiración, retroalimentación y visibilidad, con el objetivo de activar trayectorias profesionales y reforzar una cultura basada en la oportunidad.

## Programa Mujeres Valientes

Que este año se ha reforzado con formación estratégica e iniciativas de emprendimiento social a través de Z-SHAKE, impulsando el liderazgo, el impacto y la proyección del talento femenino en áreas clave del negocio.

## Comité de Dirección Joven (CDJ)

Cuyos miembros —menores de 40 años—, además de participar en las reuniones del Comité de Dirección, colaboran en proyectos estratégicos de la compañía, aportando una visión generacional y contribuyendo a acelerar una cultura de innovación y cogobernanza.

## Programa Aliados

Impulsado por un equipo de personas diverso que trabaja por la igualdad de género, la diversidad funcional, la identidad sexual y la diversidad intergeneracional. Esta iniciativa busca visibilizar situaciones de discriminación con confidencialidad y ofrecer información a quien lo necesite.

A lo largo del año, ha seguido en vigor el **Plan de Igualdad 2023-2026**, en el que se tratan asuntos relacionados con la comunicación y el uso del lenguaje; la selección y la contratación; la formación y la promoción profesional; los sistemas retributivos; el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la prevención del acoso sexual o por razón de género; y la infrarrepresentación femenina.

También en cumplimiento con la regulación vigente, contamos con herramientas enfocadas en la prevención del acoso: el **Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso** por razón de sexo y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, aprobados en 2022 y 2023, respectivamente. Como novedad, en 2025, hemos negociado y aprobado el **Plan LGTBI**, mediante el que se han puesto en marcha las medidas necesarias para erradicar la discriminación y un protocolo para proteger a las personas del colectivo.

Además, con el objetivo de fomentar la conciliación entre nuestros empleados, hemos continuado impartiendo la formación **Modern Company**, con la que buscamos derribar sesgos inconscientes y las situaciones de discriminación que estos pueden generar.

En cuanto a certificaciones, hasta septiembre mantuvimos la **certificación EDGE MOVE Plus**, que evalúa las políticas de equidad, diversidad e igualdad de género.



También trabajamos para mejorar la vida de nuestros **empleados con discapacidad** a través de diferentes iniciativas. Entre ellas destaca la ayuda financiera para sufragar los gastos generados por la enfermedad que padezcan personas que cuenten con un certificado. También compensamos los gastos y el tiempo invertido derivados de la solicitud de la certificación. En el caso concreto de personas que padecen esclerosis múltiple, ofrecemos un servicio de acompañamiento, en colaboración con la Fundació Esclerosi Múltiple (FEM) a toda la plantilla y sus familiares de primer grado.



Además, tenemos un **procedimiento para trabajadores especialmente sensibles (TES)**, con el que buscamos facilitar la accesibilidad y la integración de esta parte de la plantilla.



Para fomentar la conciliación de la vida laboral y personal de nuestra plantilla contamos con **FlexWork**, una iniciativa diseñada para mejorar el desempeño y la productividad de los empleados. Con esta propuesta pueden decidir dónde, cuándo y cómo desempeñan su labor, sin apenas limitaciones. Esta flexibilidad les permite disponer de hasta un 80 % de su jornada semanal para trabajar a distancia, respetando el mínimo de trabajo a distancia del 30 % de su jornada en un periodo de referencia de tres meses. Los empleados también cuentan con flexibilidad horaria de entrada y salida.

En línea con esta iniciativa, continuamos con las medidas de desconexión digital, con las que buscamos limitar el acceso al entorno corporativo en fines de semana y festivos.

También contamos con medidas como la imposibilidad de movilidad geográfica en situaciones determinadas<sup>9</sup>, medidas de conciliación específicas en caso de traslado, o plus compensatorio de comida para personas con horario partido.

Además de las iniciativas mencionadas, contamos con un **modelo de compensación y retribución flexible**, que pretende ir más allá del salario y los beneficios sociales tradicionales.

A través de este sistema, nuestros empleados pueden escoger entre las **más de 50 opciones** y configurar sus beneficios de la forma que mejor se adapte a sus necesidades.



<sup>9</sup> Embarazo; baja de maternidad o paternidad; lactancia; reducción de jornada por cuidado de menores o de familiares con discapacidad funcional; excedencia voluntaria por nacimiento, adopción de hijo/a o acogimiento; y excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

[404-1] A través de la formación y el desarrollo profesional buscamos fomentar el crecimiento conjunto de las personas y la organización. A continuación, se muestra la media de horas de formación por categoría profesional y sexo impartidas en los últimos tres años:

**Media horas de formación**

	2023		2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Comité de Dirección	11	9	14	10	9	5
Comité de Dirección de Área	18	17	16	14	9	8
Mandos Intermedios	15	15	13	12	11	8
Colaboradores	7	11	12	12	11	10

Para fomentar el desarrollo de competencias de nuestros empleados, ponemos a su disposición diferentes herramientas y programas. Una de las más destacadas es **Mentic**, nuestra plataforma interna de *coaching* y *mentoring* entre empleados. A través de esta iniciativa, mentores y personas mentorizadas con intereses comunes conectan para abordar contenidos relacionados con comunicación, liderazgo, gestión del cambio, organización y bienestar, negociación, el sector asegurador y el conocimiento interno. Más de 300 personas han participado ya en esta iniciativa, contribuyendo al desarrollo de capacidades clave y al fortalecimiento del talento interno. Creemos que la movilidad y las rotaciones internas son una palanca fundamental para el desarrollo de habilidades y la evolución de los perfiles profesionales. En este contexto, **Talent 2 Market** ofrece a nuestros empleados la oportunidad de aprender y desarrollarse en equipos con relación directa con clientes y mediadores, como Suscripción, Ventas o Atención de Siniestros.

El programa incorpora una garantía de retorno que permite a las personas participantes reincorporarse a su puesto de origen si, en un plazo de 15 días, la experiencia no cumple con sus expectativas.

**Talent 2 Market** se enmarca en nuestra estrategia de movilidad y selección interna, tanto temporal como permanente, a través de la cual aproximadamente el 70 % de las posiciones se cubren internamente. Este enfoque facilita que nuestra plantilla pueda evolucionar, desarrollarse y aprender dentro de la organización, ampliando su empleabilidad y adquiriendo una visión más integral del negocio.

<sup>10</sup> La tasa de rotación reportada hace referencia, únicamente, a la voluntaria.



Con el objetivo de fortalecer las capacidades digitales, el aprendizaje continuo y el desarrollo profesional de nuestra plantilla hemos puesto en marcha **TechTalks**, foros de concienciación tecnológica abiertos a todos los empleados y orientados a fomentar la alfabetización digital, el conocimiento de tendencias tecnológicas y una cultura de innovación. Otras iniciativas relacionadas son:

### Forma T

Un portal que permite poner en valor y acceder a toda la formación interna impartida por las distintas áreas de la compañía. Esta plataforma facilita la actualización continua y refuerza la orientación al negocio.

### Suma Talento PLUS,

Itinerarios formativos estructurados y accesibles, diseñados para desarrollar las competencias clave asociadas a cada rol, favoreciendo la progresión profesional y garantizando la coherencia en el crecimiento y desarrollo del talento.

### Canal de aprendizaje ZFLIX

Que ofrece itinerarios de aprendizaje basados en la capacitación con formaciones relacionadas con competencias digitales, gestión de datos, experiencia de cliente y gestión de equipos en remoto, todas ellas en formato serie. También ofrecemos acceso a **My Development y LinkedIn Learning**.

La evaluación del desempeño de la plantilla se realiza a través de **MyPDC**, plataforma que también se utiliza para el establecimiento de objetivos anuales.

[401-1] Por otro lado, además de la rotación a nivel interno, también se han llevado a cabo nuevas contrataciones:



### Contrataciones por sexo y edad 2025

	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	21	29	50
Entre 30 y 50 años	42	48	90
Mayores de 50 años	7	3	10
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>80</b>	<b>150</b>

Respecto a los cambios en la plantilla, en 2025 la tasa de rotación ha sido de 2,5 %<sup>10</sup>.

[403-1] En línea con los requisitos de la Ley 31/1995, hemos desarrollado **planes de prevención de riesgos laborales** en los que se establecen las pautas a seguir para fomentar una cultura preventiva, que abarca a nuestros empleados, nuestras actividades y nuestros centros de trabajo.

También contamos con un servicio de prevención ajeno (SPA) que asume las funciones de vigilancia de la salud y las relacionadas con especialidades técnicas, como higiene industrial, seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada al trabajo.

[403-6] Ponemos a disposición de nuestra plantilla **servicios médicos** presenciales en distintos centros. En Barcelona, el servicio se ofrece en Vía Augusta, Torre BCN, Bac de Roda y L'Hospitalet, mientras que en Madrid está disponible en los centros de Castellana y Acanto.

Durante 2025, 893 empleados se han sometido a **reconocimientos médicos**, aproximadamente la mitad de ellos correspondientes a profesionales de Madrid y Barcelona, y cerca del 20 % a nuevas incorporaciones.

Además, **promovemos activamente la salud y el bienestar** de nuestro equipo mediante campañas de vacunación contra la gripe, donación de sangre y prevención del cáncer de mama y de colón. La información sobre estas iniciativas se difunde a través de Z-Net y por correo electrónico.



En materia de **salud mental y emocional**, y en colaboración con la Fundación Salud y Persona, hemos dado continuidad al proyecto de apoyo emocional. Este servicio gratuito de atención telefónica psicológica, médica y social está disponible las 24 horas del día, los 365 días del año, tanto para las personas empleadas como para sus familiares de primer grado.

El servicio incluye, además, asesoramiento telefónico sobre los recursos sociales disponibles en España y los procedimientos para acceder a ellos, así como un servicio de orientación nutricional orientado a promover hábitos de alimentación equilibrados y saludables.

A través de la comunidad **De Pies a Cabeza**, reunimos a más de 70.000 corredores en un espacio pensado para acompañar, motivar y ayudar a disfrutar el *running*. Las personas que forman parte de esta comunidad cuentan con ventajas exclusivas, entrenamientos, descuentos, acceso a eventos deportivos en toda España y, además, pueden participar en sorteos de dorsales.

Otros beneficios con los que contamos son: seguro médico, servicios de acceso a gimnasios con tarifas preferentes, clases virtuales gratis, eventos de team building, días de voluntariado y un día libre por cumpleaños.



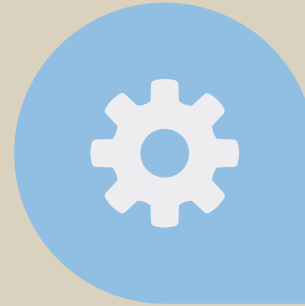
## Campañas de salud 2025 - Principales cifras

	Nº de personas	Alcance
Campaña gripe	406 personas vacunadas	Todo el territorio
Campaña cáncer de mama	145 personas	Todo el territorio
Donación de sangre	65 donaciones	Bac de Roda
	36 donaciones	Torre de Barcelona
	94 donaciones	Vía Augusta (Barcelona)
Campaña cáncer de colon	293 personas	Todo el territorio

Todas las iniciativas descritas en este informe se dan a conocer a través de diferentes canales, tanto digitales como físicos. Dentro de los físicos, destaca **Zurich On Tour**, una actividad a través de la que buscamos compartir todos los detalles de la propuesta traspasando la pantalla y estando cerca de nuestros empleados. De esta forma facilitamos la solución de dudas y la recogida de comentarios de mejora.

Entre las iniciativas destaca también la organización de los webinars **La hora Zurich y Una hora con Vicente**. En el primero, que es mensual, se informa de los resultados económicos y la estrategia; en el segundo, de periodicidad trimestral, nuestro CEO resuelve las dudas que le plantean los empleados durante la sesión.

En 2025 hemos vuelto a lanzar nuestra encuesta de satisfacción anual, **Zurich Experience Survey**. En esta ocasión, la participación ha alcanzado el 88 % y los resultados obtenidos muestran un índice de compromiso del 91 % (85 % y 91 %, respectivamente en 2024). En comparación con el Grupo Zurich, los resultados en Zurich España muestran una mejora de un 5 % y un 1 %, respectivamente. Los cinco ámbitos clave —Managers, Estrategia y valores, Diversidad, inclusión y bienestar, Entorno de trabajo y Carrera y desarrollo— constituyen además pilares fundamentales de medición y desarrollo, complementando el índice de compromiso como eje central de nuestra experiencia de empleado.



Encuesta Experiencia Zurich  
 Mayo 2025  
 Índice Compromiso BU España

Índice de  
 Compromiso

91 %

[2-30] En cuanto a relaciones laborales, el 100 % de la plantilla está cubierta por el convenio colectivo de Zurich.



Género

90 %  
 967 respuestas  
**Mujeres**

91 %  
 701 respuestas  
**Hombres**

Tipo de puesto

95 %  
 336 respuestas  
**Responsables de equipo**

89 %  
 1.332 respuestas  
**Contribuidores individuales**

Generación

90 %  
 80 respuestas  
**Baby Boomers**

91 %  
 858 respuestas  
**Gen X**

90 %  
 653 respuestas  
**Gen Y**

85 %  
 77 respuestas  
**Gen Z**

Antigüedad

94 %  
 134 respuestas  
**0-1 años**

92 %  
 125 respuestas  
**1-2 años**

89 %  
 312 respuestas  
**2-3 años**

90 %  
 121 respuestas  
**4-5 años**

90 %  
 289 respuestas  
**6-10 años**

90 %  
 281 respuestas  
**11-20 años**

91 %  
 406 respuestas  
**+20 años**

# Compromiso con el negocio y la creación de valor



# Nos importas tú

Este año hemos iniciado nuestra campaña de marca **Nos importas tú**, centrada en poner en valor los servicios más relevantes para nuestros clientes, que destacan nuestro compromiso por satisfacer sus necesidades diarias a través de los siguientes servicios:

Geolocalización  
de grúa en  
tiempo real  
para las pólizas  
de auto

Electricista  
de urgencia  
para pólizas  
de hogar

Atención  
al cliente  
ofrecida por  
más de 1.000  
expertos

Estos servicios son un claro ejemplo de cómo valoramos el tiempo, el bienestar y la confianza de nuestros clientes por encima de todo.



Entre nuestros principales logros destacan los **seguros Gama Green**, diseñados para proteger el medio ambiente y responder a las necesidades de los clientes que optan por opciones más sostenibles.

Seguimos ampliando y fortaleciendo nuestra oferta con productos específicos como **Green Motor** para vehículos híbridos y eléctricos; y **Green** para condominios, flotas de vehículos eléctricos y otras soluciones orientadas a impulsar una movilidad más sostenible.

En cuanto a las iniciativas puestas en marcha para promover la protección del medio ambiente entre nuestros **talleres colaboradores**, destaca el proyecto de certificación que se ha implementado ya en más de 30 de ellos. La certificación **Taller Sostenible CZ**, otorgada por Centro Zaragoza, evalúa más de 200 aspectos medioambientales y operativos. Mediante ella, contribuimos a la diferenciación de estos talleres en el mercado y a acelerar la transición ecológica en el sector. Más de **90 talleres** ya cuentan con esta certificación.



# Global Insurance for the real world



En 2025 **nuestra propuesta de protección global para empresas internacionales** –antes conocida como International Programs Zurich (IPZ) –, ha cumplido medio siglo desde su creación. A lo largo de estos 50 años hemos protegido a clientes de grandes compañías que han contado con nuestro apoyo y acompañamiento para desarrollar su negocio en diferentes lugares del mundo.



Este negocio transfronterizo que requiere de conocimiento de los requisitos legales y normas locales, de los factores de riesgo sobre el terreno y de las condiciones de mercado, es especialmente complejo ya que, a todo esto, se suma la coordinación central que consigue que podamos **operar de forma coherente para ofrecer una experiencia unificada a nuestros clientes**, sin importar desde dónde lo hagamos.



Para seguir apoyando a nuestros clientes en este mercado, **hemos iniciado una nueva etapa en la que renombramos nuestros programas internacionales como Zurich Multinational**. Este nuevo nombre viene acompañado por una actualización en la propuesta de valor de estos productos que buscan reflejar nuestro compromiso para ayudar a nuestros clientes globales a hacer frente a los retos que presenta el futuro.



Como parte de la celebración de este hito, lanzamos un ciclo de formaciones en cada una de nuestras **Direcciones Territoriales**, orientado a reforzar la especialización de nuestros **mediadores estratégicos** en este negocio.

# Gobernanza de la sostenibilidad y la ética empresarial



Los criterios ESG (ambiental, social y gobernanza, por sus siglas en inglés) tienen un peso cada vez mayor tanto en el ámbito de la inversión como en la gestión empresarial. Conscientes de su importancia, trabajamos de forma continua para reforzar nuestro desempeño en estos ámbitos:



**E**

### Aspectos ambientales

Analizamos el impacto de nuestra actividad en el entorno y trabajamos para minimizarlo.



**S**

### Aspectos sociales

Somos conscientes de nuestro papel en la sociedad y contribuimos al desarrollo de nuestra comunidad para construir, de manera conjunta, un futuro mejor.



**G**

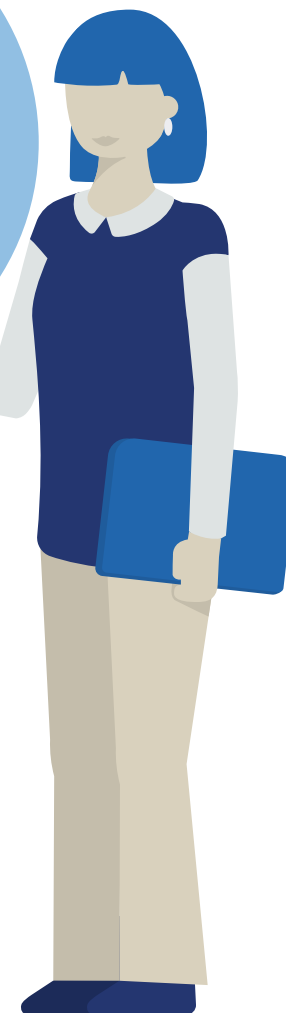
### Aspectos de buen gobierno

Apostamos por una gestión basada en la transparencia, la resiliencia y unas estructuras de gobernanza sólidas que nos permitan alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Para avanzar hacia un mundo y una organización más sostenibles, es fundamental implicar a nuestros grupos de interés.

Por ello, en este informe recogemos toda la información relacionada con la gestión de estos aspectos, en línea con nuestro compromiso con el negocio, las personas empleadas, la sociedad y el entorno.

Además, en este apartado, recogemos todo lo relacionado con la gobernanza de estos aspectos.



[2-9] Desde el punto de vista societario, la actividad de seguros que desarrollamos en España se articula a través de dos compañías principales:

Zurich Vida Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. Sociedad Unipersonal,

entidad de derecho español dedicada al negocio de Vida.

Zurich Insurance Europe AG,

Que opera como la sucursal en España de la compañía alemana<sup>11</sup> de seguros generales.

La estructura de gobernanza de esta última, alineada con los requerimientos mercantiles y regulatorios aplicables, se compone de:

- **Consejo de Administración** compuesto por un presidente, un consejero y una consejera no ejecutivos, y un consejero independiente.
- **Comisión de Auditoría**, presidida por el consejero independiente y la consejera no ejecutiva.

La unidad de negocio de Grupo Zurich en España cuenta con un único Comité de Dirección, responsable de tomar las decisiones estratégicas a nivel de unidad de negocio. El Comité de Dirección de Zurich Vida y No Vida se reúne mensualmente de forma conjunta. Además, el Consejo de Administración de Zurich Vida se convoca, por lo general, con periodicidad trimestral.

También se reúne de forma trimestral el Consejo de Administración de las siguientes entidades del Grupo: Zurich Services, AIE; Serviaide; ServiZurich (SZ); Deutsche Zurich Pensiones (DZP); Zurich Servicio Directo España (ZSDE); y las entidades de Sabadell Zurich.

## La sostenibilidad está integrada en nuestra estructura, en nuestras acciones y en todos los procesos de toma de decisiones.

A nivel de Grupo, la persona responsable de definir la estrategia y los objetivos de sostenibilidad es el CEO EMEA & Bank Distribution. El Comité de Dirección y el Consejo de Administración supervisan y aplican el enfoque de sostenibilidad del Grupo. La revisión y la aprobación de los objetivos de sostenibilidad corresponde al Comité de Gobierno, Nombramientos y Sostenibilidad, un comité permanente del Consejo.

También cuenta con el Consejo de Líderes de Sostenibilidad, un órgano de gobierno que orienta y supervisa la integración de la sostenibilidad en todos los negocios y funciones. Está presidido por el director de Sostenibilidad del Grupo y formado por altos ejecutivos. Cada unidad de negocio y cada función define su hoja de ruta para cumplir con los objetivos. Además, existen responsables locales de sostenibilidad y un equipo en la sede del Grupo que da soporte a las unidades de negocio y a las funciones en esta materia.

En España, disponemos de una Comisión de Sostenibilidad que reporta directamente al CEO de Grupo Zurich en España, Vicente Cancio.

<sup>11</sup> Antes Zurich Insurance plc, con sede en Irlanda.

La Tripulación Sostenibilidad está formada por tres equipos de trabajo que promueven acciones para concienciar a la plantilla en cuestiones relacionadas con la sostenibilidad y para impactar a nuestros clientes y a la sociedad.

Las líneas de acción y las iniciativas más relevantes de cada uno de estos equipos durante 2025 han sido las siguientes:



## Tripulación Planeta. Cuidamos del planeta

- Minimización de las emisiones de CO2, mediante el establecimiento de objetivos de reducción, incluidos la flota de vehículos 100 % eléctrica o eco y oficinas sin papeles.
- MPS esté alineado con objetivos de cero emisiones netas.
- Ampliación del uso de proveedores sociales.
- Contribución a la mitigación de los riesgos del cambio climático a través de Zurich Resilience Solutions.
- Informe PERC y proyecto de Resiliencia Climática Urbana para la adaptación al cambio climático.



## Tripulación Personas. Cuidamos de nuestras personas

- Colaboración con comunidades vulnerables a través de fundaciones y ONG.
- Apertura del nuevo centro Betania en Madrid. Informe PERC y proyecto de Resiliencia Climática Urbana para la adaptación al cambio climático.
- Puesta en marcha de proyectos para mejorar la empleabilidad y el bienestar de los jóvenes, como Z-SHAKE, FP Dual en Seguros, henka, Tour del Talento con FPdGi, Enlace, EMPASS y la donación de un euro por persona que finaliza una de nuestras carreras patrocinadas.
- Fomento de la diversidad e inclusión a través de la 4ª edición de Mujeres Valientes, Programa Supervalientes, las iniciativas Aliados y Comité Joven, y el Plan de Diversidad Funcional.
- Fomento del desarrollo profesional de los empleados a través de Talento en Movimiento, Mentic, Future Z y Employee Experience: Zurich on Tour.



## Tripulación Cliente. Cuidamos de nuestros clientes

- Ampliación y mejora del programa Zcares destinado a personas con lesiones graves tras un siniestro.
- Propuestas sostenibles verdes y sociales.
- Oferta de servicios *green class* en talleres colaboradores certificados. para la adaptación al cambio climático.

[2-28] Nuestro CEO participa activamente en distintas iniciativas e instituciones de referencia. Actualmente ocupa los siguientes cargos:

- Presidencia de la Fundación Junior Achievement España.
- Miembro del Consejo de Administración de la Z Zurich Foundation.
- Presidencia del Grupo de Trabajo de los Premios de la Fundación Princesa de Girona.
- Miembros del Patronato del Museo de la Universidad de Navarra.
- Fellow y Patrono de Aspen Institute España.

Además, colaboramos y formamos parte de diversas entidades y asociaciones, entre ellas:

- Patronos de la Fundación Princesa de Girona.
- Miembros del Patronato del Museo de la Universidad de Navarra.
- Benefactores del Teatro Real de Madrid.
- Entidad Colaboradora del Gran Teatro del Liceo de Barcelona.
- Socios del Club Aseguradores Internacionales (CAI).
- Socios Patronos de AmCham.
- Socios Miembro Protector del Col·legi d'Actuaris de Catalunya (CAC).
- Socios del Círculo de Economía de Barcelona.
- Socios de Barcelona Global.



Nuestra estrategia de inversión responsable nos permite gestionar eficazmente nuestros activos buscando siempre la mejora del rendimiento financiero, el aumento de la transparencia y la generación de impacto positivo. Esta estrategia se estructura en los siguientes pilares:

## Integración ESG

Aplicamos criterios ESG a lo largo del proceso de inversión y en todas las clases de activos, integrándolos con las métricas financieras tradicionales, lo que nos permite generar una mayor rentabilidad financiera a largo plazo ajustada al riesgo.

En 2025, el 99,8 % de los activos ha sido gestionado por firmantes de los Principios de Inversión Responsable (PRI) de las Naciones Unidas o por gestores de activos que cumplan con nuestros requisitos mínimos de integración ESG.

## Inversiones de impacto

A través de nuestra estrategia de inversión de impacto utilizamos los mercados de capital para financiar soluciones a algunos de los retos sociales y medioambientales más urgentes. En 2025, nuestra cartera de inversiones de impacto ha alcanzado los 11.000 millones de dólares, lo que representa el 6,2 % de nuestra cartera de inversiones propias. Gracias a estas inversiones, hemos contribuido a evitar 3,4 millones de toneladas métricas de emisiones de CO<sub>2</sub> y a mejorar la vida de 5,4 millones de personas.

## Avanzando juntos

Reducir las emisiones de forma real y sostenida exige algo más que desinvertir en empresas con alta intensidad de carbono. Requiere impulsar su transición mediante un diálogo activo y constructivo. Por ello, nuestro enfoque de engagement corporativo se estructura en dos vías:

- **Engagement multilateral:** cuando una empresa participada ya forma parte de una iniciativa liderada por inversores, colaboramos con el mercado y apoyamos la iniciativa.
- **Engagement bilateral:** cuando no existe una iniciativa colectiva, iniciamos un diálogo directo con la empresa para comprender mejor su estrategia y contribuir a descarbonizar sus operaciones, según lo previsto en su plan de transición.

A nivel Grupo, somos firmantes de los PRI y de los Principios para la Sostenibilidad en Seguros (PSI). Además, colaboramos de forma activa con iniciativas sectoriales y organizaciones de investigación.

### Grupo Zurich

# 9.834

millones de dólares

en bonos verdes, sociales y de sostenibilidad  
(7.502 en 2024)

# 851

millones de dólares

en infraestructura de impacto (deuda privada)  
(748 en 2024)

# 284

millones de dólares

en fondos de private equity  
(210 en 2024)

### Zurich en España

# 43,9

millones de euros

en bonos de impacto  
(35,8 en 2024)



Además, hemos recibido varios premios de inversiones de impacto e inversiones sostenibles, lo que demuestra nuestro liderazgo en la materia.

# Net-Zero

## Integración ESG

Formación  
Información  
Integración  
Propiedad activa



## Inversiones de impacto

Buscadas  
Medibles  
Rentables

## Avanzando juntos

Innovación  
Colaboración  
Influencia pública

## Hacer el bien, haciéndolo bien

Grupo Zurich se ha comprometido, como miembro fundador de la Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA), de Naciones Unidas, a la transición de sus carteras de inversión a cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050.

## Código de Conducta

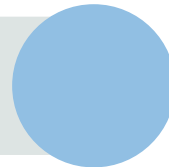
[2-23] En Zurich España promovemos la conducta ética de todos nuestros colaboradores a través de las pautas de comportamiento recogidas en nuestro **Código de Conducta**, elaborado bajo estándares éticos, legales y profesionales exigentes.

Además de nuestro equipo interno, trabajamos con consultoras, asesorías, proveedores y agentes, quienes buscamos que compartan y respeten los valores establecidos en nuestro Código de Conducta y, además, que adopten estándares empresariales alineados con nuestro **Código de Conducta de Proveedores**, descrito en el apartado “8.6. Sostenibilidad en la cadena de suministro”.

El Código de Conducta incluye aspectos como la prevención de delitos financieros, el respeto de los derechos humanos (DDHH), la promoción de entornos inclusivos y diversos, la protección de la privacidad y la información confidencial, y la implementación responsable de la IA.

En lo relativo a los DDHH, nos comprometemos a protegerlos dentro de nuestra esfera de influencia y a evitar cualquier complicidad en su vulneración. Para ello, buscamos que nuestras interacciones con clientes, empleados, accionistas, proveedores, la sociedad y cualquier grupo de interés se guíen por estándares internacionales de mejores prácticas, como:

Los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos



Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales



El Pacto Mundial de las Naciones Unidas



Nuestro **Código de Conducta** refleja también un compromiso firme **contra la corrupción, el soborno, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo**. Prohibimos cualquier conducta que pueda suponer una influencia inapropiada o generar esa apariencia.

Cumplimos estrictamente tanto con la legislación vigente como con la Política de Antisoborno y Anticorrupción de Grupo Zurich, que limita la entrega y la recepción de obsequios, invitaciones o beneficios empresariales más allá de los umbrales locales permitidos. Además, aplicamos **procedimientos de diligencia debida** para asegurar que los pagos a terceros se gestionen de manera adecuada.

[412-2] [2-26] Los empleados de Zurich España reciben anualmente una formación obligatoria relacionada con el Código de Conducta. En 2025, la han realizado 1.810 personas.

También contamos con una **Política de Compliance Penal**, cuyo objetivo es concienciar a los empleados sobre la prevención de comportamientos delictivos y reforzar nuestra política de tolerancia cero. En 2025, impartimos formación online sobre el Modelo de Prevención Penal a 173 nuevas incorporaciones.

Disponemos de varios canales para comunicar conductas inapropiadas o poco éticas por parte de alguno de nuestros colaboradores, incluidos mandos directos y los departamentos de Legal, Compliance y Recursos Humanos. Uno de los principales es la **Zurich Ethics Line**, que permite reportar de forma anónima, por teléfono y en línea, cualquier sospecha de comportamiento inadecuado.

Además, reconocemos a quienes demuestran un compromiso ejemplar con el cumplimiento normativo y un fuerte alineamiento con las pautas recogidas en nuestro Código de Conducta mediante el **Compliance Champion Award**.

## Customer Facing Conduct

En relación con nuestros clientes, trabajamos para reducir al mínimo los riesgos de experiencias negativas a las que puedan estar expuestos.

La **Customer Facing Conduct** agrupa todas las actividades que realizamos para asegurar unos servicios justos y una relación satisfactoria, tanto para individuos como para organizaciones.

Este enfoque se organiza en las siguientes áreas:



## Satisfacción del cliente

[2-25] La satisfacción de nuestros clientes es un pilar esencial para asegurar el éxito a largo plazo de nuestro modelo de negocio. Por esta razón ponemos a su disposición todos los recursos necesarios para gestionar cualquier queja o reclamación, conforme a la legislación vigente y nuestros reglamentos internos. El principal canal para ello es el **Servicio de Defensa del Cliente**, un mecanismo específicamente habilitado para resolver cualquier incidencia presentada.

El proceso comienza con la recepción de la reclamación por escrito a través de los canales habilitados, como la página web o el correo electrónico.

A partir de ese momento, recabamos la información y pedimos las explicaciones necesarias a las áreas implicadas y, tras su análisis, emitimos una resolución basada en la normativa, las condiciones contractuales y las buenas prácticas del sector asegurador.

Todas las reclamaciones y sus respuestas quedan registradas en una base de datos específica, lo que nos permite asegurar la trazabilidad y el seguimiento de cada caso.

En su gestión, priorizamos tanto la rapidez en la respuesta como la solidez de la resolución, con argumentos claros, coherentes y bien fundamentados. Cuando la resolución no resulta favorable para los intereses del cliente, le informamos de la posibilidad de acudir a los organismos supervisores competentes.

En concreto, puede dirigirse al Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, a través del formulario disponible en su página web o solicitando la documentación correspondiente al propio Servicio de Defensa del Cliente. Las quejas y reclamaciones pueden presentarse en el plazo máximo de cinco años desde que el cliente tenga conocimiento de los hechos que las motivan, o mientras no haya prescrito la acción judicial correspondiente. Por su parte, el Servicio de Defensa del Cliente dispone del plazo legalmente establecido de un mes para emitir su resolución.

Con carácter anual, este servicio elabora un informe dirigido al Consejo de Administración, en el que se recogen conclusiones y recomendaciones orientadas a seguir mejorando la gestión de quejas y reclamaciones.

## Protección de datos y seguridad

Durante 2025 hemos reforzado nuestras capacidades en materia de privacidad mediante el desarrollo de políticas de análisis para la implementación de IA –en concreto a través del Marco de Garantía de IA– y la mejora de la planificación de la continuidad del negocio. También hemos trabajado en la adecuación al Reglamento de Resiliencia Operativa Digital (DORA). Por otro lado, hemos continuado trabajando a nivel global y local para garantizar el cumplimiento de nuestro *Data & Responsible AI Commitment*, de nuestras políticas de protección de datos y de la regulación aplicable. En este contexto, hemos fortalecido la gobernanza de los datos y promovido una mayor transparencia sobre cómo gestionamos la información de nuestros clientes y protegemos sus derechos. Además, hemos optimizado y automatizado los procesos relacionados con el cumplimiento normativo, lo que nos ha permitido responder de forma eficiente a los requisitos legales y comerciales.

La protección de los datos personales es una de nuestras prioridades. Por esta razón adoptamos un enfoque proactivo mediante el que buscamos salvaguardar la privacidad de la información que gestionamos con un doble objetivo: cumplir con la normativa vigente y reforzar la confianza que depositan en nosotros nuestros clientes, proveedores, colaboradores y empleados.



## Uso ético de la digitalización y la inteligencia artificial



Durante 2025, nos hemos mantenido al margen del cronograma de implementación del EU AI Act, garantizando en todo momento que no existen sistemas de IA clasificados como de riesgo inaceptable dentro de Zurich España. También hemos continuado con el registro de los casos de uso de IA en nuestro inventario, así como con la evaluación de los riesgos asociados y la definición de medidas de mitigación. En línea con el *Data & Responsible AI Commitment* del Grupo, en junio aprobamos la primera **Política de IA Responsable**. Esta política establece un marco estructurado para la gobernanza de la IA desarrollada o adquirida dentro de Zurich España, para garantizar que todas las acciones y procesos vinculados al uso de esta tecnología cumplan con la normativa interna y externa aplicable.

Como parte de este marco de gobernanza, hemos constituido el primer Comité de Ética de IA, cuya reunión inaugural tuvo lugar en noviembre. Este comité es responsable de revisar y supervisar los casos de uso de IA de alto riesgo, velando por su alineación con los principios éticos y normativos. Entre sus funciones se incluyen la evaluación de políticas, formación y recursos; la formulación de recomendaciones de mejora; y la supervisión de proyectos y casos relevantes.

Estos avances nos sitúan entre las primeras filiales del Grupo Zurich en adoptar mecanismos de observabilidad de los sistemas de IA y prácticas de uso responsable alineadas con los requisitos y principios del EU AI Act.

Nuestro objetivo es seguir reforzando la gobernanza de la IA mediante la implantación del Artificial Intelligence Assurance Framework (AIAF) desarrollado por el Grupo, impulsando la innovación responsable y consolidándonos como una organización de referencia en el uso ético y responsable de la IA. Este enfoque se basa en los principios de transparencia, equidad y cumplimiento, e incorpora además nuestro compromiso de seguir promoviendo prácticas sostenibles en el desarrollo y despliegue de soluciones basadas en IA.

Dada la naturaleza de nuestro negocio, basado mayoritariamente en la contratación de servicios, nuestros impactos ambientales, sociales y en materia de DDHH a lo largo de la cadena de suministro son reducidos en comparación con los de sectores más intensivos en procesos industriales.

[308-1] [414-1] No obstante, como parte de nuestra ambición por reducir las emisiones de nuestra cadena de suministro, establecimos un objetivo para 2025 según el cual el **75 % del MPS<sup>12</sup>** (en inglés, *Managed Procurement Spend*; gasto gestionado de compras) **debía corresponder a proveedores con objetivos de reducción de emisiones basados en la ciencia para 2025<sup>13</sup> y con objetivos de cero emisiones netas para 2030<sup>14</sup>**.

En 2025, el 67,7 % de nuestro MPS ha correspondido a proveedores con objetivos basados en ciencia y el 62 % a proveedores con objetivos de cero emisiones netas. A pesar de no haber alcanzado nuestro objetivo, el progreso conseguido desde su definición en 2022 es significativo y nos sentimos alentados por ello. Durante este periodo, hemos aumentado de forma constante la proporción de MPS asociado a proveedores que han fijado estos objetivos y, actualmente, la mayoría corresponde a proveedores alineados con estos estándares. Este avance ha sido reconocido por CDP, quien nos ha otorgado el estatus de **Líder en Compromiso con la Cadena de Suministro** por tercer año consecutivo. Además, en línea con nuestro programa de compras sostenibles, también integramos otros criterios ESG como parte de nuestro proceso de selección y gestión de proveedores. Por ello, todas las empresas que forman parte de nuestra cadena de suministro deben adherirse a nuestro **Código de Conducta de Proveedores (SCoC)**.

En materia ambiental, el SCoC establece la obligación de cumplir con la normativa vigente aplicable, la implementación de medidas enfocadas en la reducción del impacto ambiental de las operaciones y, cuando aplique, la designación de responsables u órganos de gobierno encargados de la gestión ambiental de la organización. En el ámbito social, incluye asuntos relacionados con DDHH, salud y seguridad ocupacional, igualdad, diversidad, inclusión e inversión en la comunidad. La implantación de estas medidas busca incentivar el fomento de la sostenibilidad entre nuestros socios.

El SCoC está integrado dentro del **Marco de Gobernanza de Terceros (TPGF, por sus siglas en inglés) de Grupo Zurich** y establece los estándares mínimos aplicables durante el ciclo de vida del proveedor. Este sistema cuenta con un enfoque basado en riesgos, lo que permite adaptar las medidas de control, evaluación y supervisión a la naturaleza del servicio prestado y al nivel de riesgo de proveedor. En ciertos casos se llevan a cabo procesos de debida diligencia que incluyen la evaluación de aspectos relacionados con la sostenibilidad, la responsabilidad social y la ética empresarial. En función de los riesgos identificados en estos procesos, algunos de nuestros socios deben completar un formulario de autoevaluación, que puede ser, posteriormente, revisado y auditado internamente por parte de nuestros equipos.

Finalmente, es importante destacar que **a lo largo del año hemos reforzado el enfoque de social procurement**, ampliando el **uso de proveedores con propósito** en nuestras decisiones de compra. En 2025, el gasto en proveedores sociales es del 0,3 % del gasto total (11 proveedores).

Por último, hemos aumentado el número de proveedores sociales activos, incorporados tras procesos de identificación, verificación y homologación. El mayor uso de estos proveedores evidencia una integración progresiva de criterios sociales en distintas categorías y áreas de compra. Este avance se gestiona y monitoriza mediante herramientas de reporte, garantizando la trazabilidad y el alineamiento con los objetivos de sostenibilidad.



<sup>12</sup> El MPS hace referencia al gasto de, aproximadamente, 2.000 millones de dólares anuales gestionado de forma centralizada por la función de Compras y Gestión de la Cadena de Suministro de Zurich en bienes y servicios necesarios para mantener y desarrollar nuestras operaciones. En 2025, logramos reducir con éxito el desfase temporal del reporte de MPS gracias a una serie de mejoras técnicas. Como resultado, los valores reportados de MPS reflejan ahora el periodo de octubre de 2024 a septiembre de 2025. | <sup>13</sup> Consideramos que un proveedor tiene objetivos basados en la ciencia cuando sus objetivos han sido aprobados por un organismo científicamente acreditado o, en su defecto, requieren una reducción de al menos el 42 % en las emisiones de alcance 1 y 2 para 2030. | <sup>14</sup> Consideramos que un proveedor tiene objetivos de cero emisiones netas cuando sus objetivos han sido aprobados por un organismo científicamente acreditado o, en su defecto, tiene un objetivo público de neutralizar cualquier emisión residual de alcance 1 y 2 para 2050.



[2-3] La Memoria de Sostenibilidad 2025 de Zurich en España es un reporte sobre el desempeño económico, ambiental y social de la compañía, y sus resultados. Cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, como continuación a las ya publicadas con periodicidad anual desde 2017. El periodo de reporte coincide con el de los informes financieros de Zurich.

[2-2] La información incluida en la Memoria hace referencia, principalmente, a las entidades que forman parte de la unidad de negocio de Zurich en España<sup>15</sup>: Zurich Insurance Europe AG, Sucursal en España; Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. – Sociedad Unipersonal; Zurich Services A.I.E.; Zurich Servicios Directo España, S.L. – Sociedad Unipersonal, y Serviaide, S.A. – Sociedad Unipersonal.

En cuanto al alcance de la información presentada en los informes financieros, puede consultarse en los propios informes públicos en la página web de Zurich.

[2-5] Se presenta la información citada en el “Índice de contenidos GRI” utilizando como referencia los Estándares GRI, de acuerdo con “GRI 1: Fundamentos 2021”. La Memoria no ha sido verificada externamente, por decisión de la compañía.

Sus contenidos han sido determinados conforme a los principios de participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad, materialidad y exhaustividad, en términos de alcance, cobertura y espacio temporal. Se ha buscado en su elaboración, en cuanto a los datos presentados, equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad.

[3-1] [3-2] La identificación de aspectos materiales y su cobertura se han realizado tomando como referencia lo consolidado por Zurich, a nivel Grupo (Zurich Insurance Group). Así, este documento incluye información relativa a los estándares 102 (Energía), 103 (Cambio climático) 201 (desempeño económico), 301 (materiales), 308 (evaluación ambiental de proveedores), 401 (empleo), 403 (salud y seguridad en el trabajo), 404 (formación y enseñanza), 405 (diversidad e igualdad de oportunidades), 412 (evaluación de DDHH) y 414 (evaluación social de proveedores).

[3-3] La información relativa a los impactos relacionados con cada tema material, así como su gestión, se presenta a lo largo de los diferentes apartados de esta Memoria.

[2-4] No se incluyen actualizaciones de la información presentada en periodos objeto de informes anteriores, más allá de lo especificado en cada apartado de esta Memoria.



Para más información sobre este documento o sus contenidos: [activistas@zurich.com](mailto:activistas@zurich.com).

<sup>15</sup> Para más información sobre otras entidades, como Sabadell Seguros y Pensiones, consultar su [Estado de Información No Financiera 2025](#), que forma parte del Informe Anual 2025.

## GRI 2: Contenidos generales (2023)

Código	Tema	Página
2-1	Detalles organizacionales	09
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	72
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	72
2-4	Actualización de la información	72
2-5	Verificación externa	72
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	09
2-7	Empleados	49
2-9	Estructura de gobernanza y composición	63
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	03
2-23	Compromisos y políticas	68
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	69
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	68
2-28	Afiliación a asociaciones	65
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Sustainability report 2025
2-30	Convenios de negociación colectiva	56



## Temas materiales (2021)

Código	Tema	Página
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	72
3-2	Lista de temas materiales	72
3-3	Gestión de los temas materiales	72



## Desempeño económico (2016)

Código	Tema	Página
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	41



## Desempeño ambiental

Código	Tema	Página
<b>102-1</b>	Plan de transición para la mitigación del cambio climático	41 42
<b>102-5</b>	Emisiones de GEI de Alcance 1	45
<b>102-6</b>	Emisiones de GEI de Alcance 2	45
<b>102-7</b>	Emisiones de GEI de Alcance 3	45
<b>103-2</b>	Consumo energético dentro de la organización	40
<b>103-5</b>	Reducción del consumo de energía	40
<b>301-1</b>	Materiales utilizados por peso o volumen	40
<b>308-1</b>	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	71

## Desempeño social

Código	Tema	Página
GRI 401: Empleo (2016)		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	53
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo (2016)		
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	54
GRI 404: Formación y enseñanza (2016)		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	53
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016)		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	40
GRI 412: Evaluación de derechos humanos (2016)		
412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	68
GRI 414: Evaluación social de proveedores (2016)		
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	71



# Anexo

Política implicación  
como Accionista –  
Estadísticas de  
votaciones Zurich Vida



En relación con la Política de implicación como accionista de Zurich Vida y a través del ejercicio del derecho de voto en las juntas generales de accionistas, podemos influir en las empresas participadas para que asuman sus responsabilidades sociales, basándonos en el análisis y la investigación de los elementos subyacentes. Las labores de investigación y análisis pueden realizarse tanto de forma interna como externa. Las instrucciones automáticas para votar con el equipo directivo o abstenerse de votar no se consideran votación activa.

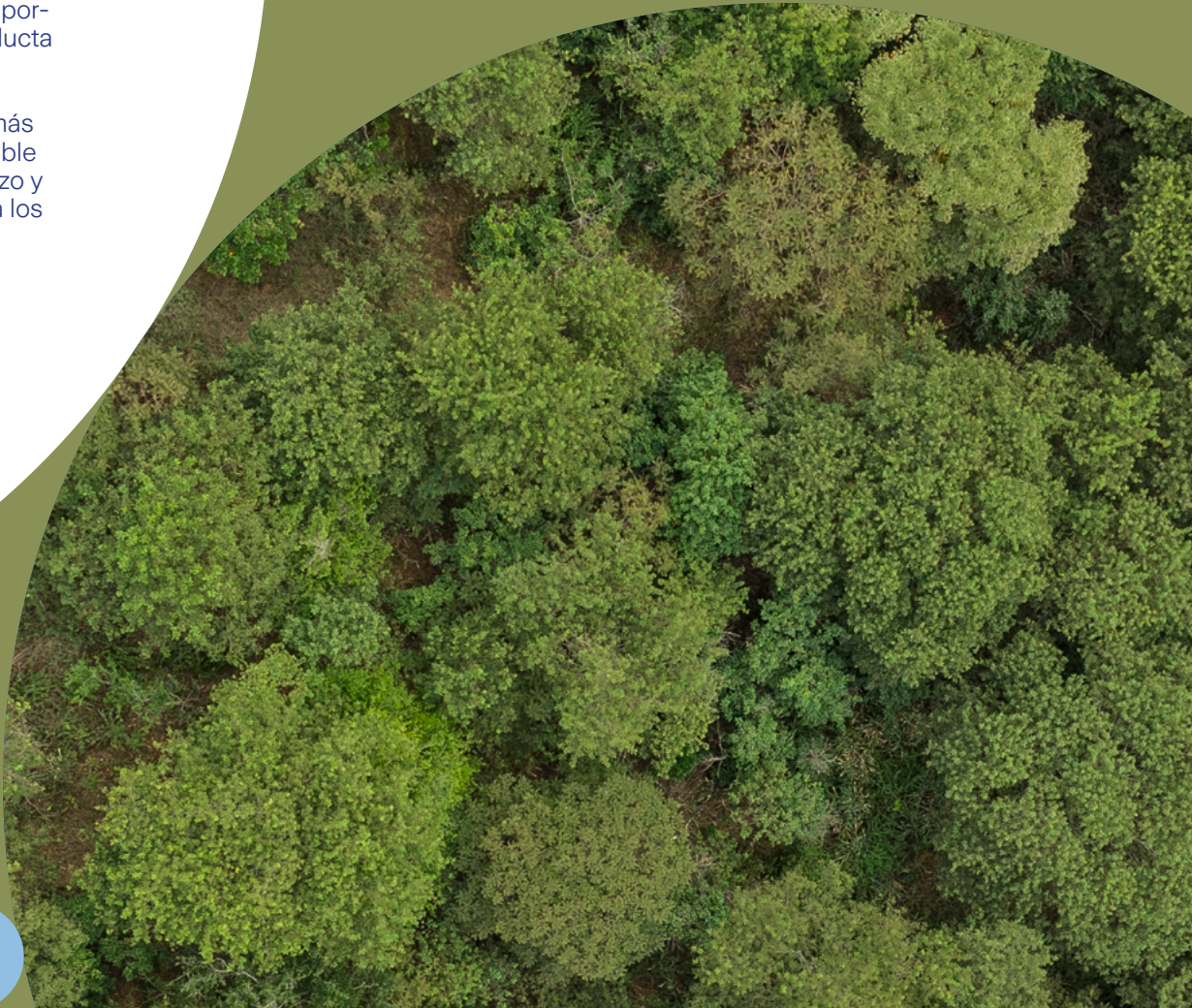
En Zurich Vida consideramos que el ejercicio de los derechos de voto, siempre que sea posible sin incurrir en costes indebidos, está alineado con nuestro interés económico y con el objetivo de salvaguardar las inversiones, que se realizan con el objetivo de lograr un éxito financiero sostenible y sobre la base de un comportamiento empresarial prudente y responsable, incluyendo el Código de Conducta de Zurich Vida.

Como inversor a largo plazo, Zurich Vida aplica un enfoque a largo plazo –más de cinco años–, y vota para apoyar un gobierno corporativo sólido y sostenible de las empresas participadas, así como una estrategia orientada al largo plazo y su adecuada implementación. Prioriza la creación de valor a largo plazo para los accionistas frente a las ganancias a corto plazo.

## Durante 2025,

no se ha ejercido ningún derecho de voto en Zurich Vida, dado que la entidad no mantiene posiciones directas en renta variable.

En este contexto, la Política de implicación como accionista ha sido actualizada y se aplica únicamente cuando las carteras incluyen inversiones en renta variable.





[www.zurich.es](http://www.zurich.es)