



Memoria ESG

2022

Promover la resiliencia y el crecimiento inclusivo



Índice

Capítulo 1 El mensaje de nuestro CEO	[P.04]
Capítulo 2 Liberty de un vistazo	[P.07]
Capítulo 3 Aumentar la resiliencia de nuestros clientes	[P.10]
Capítulo 4 Facilitar un crecimiento sostenible	[P.14]
Capítulo 5 Mejorar la vida de nuestros clientes y las comunidades	[P.19]
Capítulo 6 Fomento de la diversidad, equidad e inclusión	[P.24]
Capítulo 7 Anexos	[P.30]

Mensaje del CEO

**Nuestros valores nos inspiran para consolidar nuestros esfuerzos en materia de ESG:
Ser abiertos, hacerlo simple, actuar responsablemente, hacer las cosas cada día mejor
y poner a las personas primero.**

Mensaje del CEO

Querida familia Liberty

Estoy muy orgulloso de presentar nuestra primera memoria de ESG, orgulloso de compartir cómo estamos actuando y cumpliendo con nuestro compromiso por el bien social, tomando decisiones respetuosas con el medio ambiente y manteniendo los más altos estándares de gobierno corporativo. Esta memoria no sólo resume nuestros logros y las mejores prácticas en 2022, sino que también explica cómo Liberty avanza hacia el desarrollo sostenible. Contribuyendo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, ayudamos a garantizar que tanto nosotros como las generaciones futuras, puedan disfrutar del presente y mirar con confianza al futuro.

Nuestros valores son la fuerza motriz para alcanzar ese objetivo: ser abiertos, hacerlo simple, actuar responsablemente, hacer las cosas cada día mejor y poner a las personas primero. Estos han sido la inspiración que nos ha llevado a consolidar nuestros esfuerzos en materia ambiental, social y de gobierno corporativo en Europa en 2022. A lo largo del año hemos redoblado los esfuerzos para acelerar la cultura ESG entre nuestros empleados, cumpliendo con todas las normativas de sostenibilidad aplicables y avanzando en nuestro viaje hacia la diversidad, equidad e inclusión.

De este modo, respondemos a los impactos que más importan a nuestros grupos de interés y que se incluyen en nuestra estrategia ESG, centrada en cuatro pilares básicos de actividad: aumentar la resiliencia de los clientes, permitir un crecimiento sostenible, mejorar la vida de las personas y las comunidades y fomentar la diversidad, la equidad y la inclusión.

Terminamos 2022 en un entorno difícil: el crecimiento del PIB en la Unión Europea se situó en el 3,6%, con una tasa de IPCA del 9,2% en la zona euro. Debido a la inflación y a la incertidumbre geopolítica, la confianza económica cayó notablemente, pero mostró señales de recuperación a finales de año. El mercado laboral en la zona euro se mantuvo estable y finalizó el año con una tasa de desempleo del 6,5%, sólo un 0,60 por debajo de la cifra de finales de 2021. En este contexto, la renta bruta disponible de los hogares creció un 6,9% respecto a 2021.¹

Además, afrontar el desafío climático se hace más urgente cada año. La COP27 mantuvo el objetivo de mantener el aumento de la temperatura media mundial por debajo de 1,5 °C, lo que nos exigirá mayores esfuerzos. Como expertos de la prevención de riesgos,

¹ Fuente: Banco Central Europeo. 2022 Q3.



"Creemos que el progreso ocurre cuando las personas se sienten seguras. Esta creencia está basada en nuestra convicción de que el seguro es un producto socialmente responsable, que proporciona tranquilidad a las personas y a las empresas".

las aseguradoras en España financian alrededor del 60% de las catástrofes climáticas² y trabajan cada día con sus clientes para prevenir y evitar sus consecuencias. También gestionamos una enorme cantidad de ahorros que pueden apoyar proyectos sostenibles y generar valor para todos.

La digitalización ha traído consigo muchos nuevos retos y riesgos, desde la privacidad o la ciberseguridad hasta cómo afrontar el envejecimiento de la población, captar el mejor talento y adaptarse rápidamente a un entorno normativo cambiante. Pero ese es nuestro trabajo: prevenir y gestionar los riesgos, y eso es lo que mejor sabemos hacer, poniendo siempre a las personas primero.

En 2022, reforzamos nuestra forma digital de trabajar: nuestros clientes pueden disponer de interfaces seguras y útiles para gestionar sus productos; les hemos escuchado, dándoles la oportunidad de cocrear productos personalizados; hemos trabajado con nuestros mediadores para poner a su disposición herramientas digitales; hemos desarrollado un sólido sistema de seguridad y mantenemos nuestro equipo

² Discurso de Pilar González de Frutos, Presidenta de UNESPA, pronunciado el 25 de octubre de 2022, en el XXIX Encuentro del Sector Asegurador organizado por ABC, Deloitte y Mapfre

unido y motivado a través de un modelo de trabajo basado en la confianza. Así, terminamos el año con 3,5M de clientes y 1.053M de euros en pólizas de vida en Liberty Seguros.

Además, en 2022 nuestro eNPS creció un 6,25%, con un 99% de los empleados trabajando principalmente desde casa. También hemos digitalizado el 80% de nuestras comunicaciones y cambiado a energía 100% renovable en Irlanda. Esperamos hacerlo en España y Portugal en 2023, reduciendo aún más nuestro impacto medioambiental. Nos comprometemos a ser una fuerza social positiva en las comunidades en las que vivimos y trabajamos. En 2022, continuamos apoyando la diversidad, la equidad y la inclusión en la sociedad a través de iniciativas como la Carrera Liberty, que se celebró por primera vez en Irlanda y Portugal y que en España llegó a su 13ª edición, el programa Liberty for Women y el festival Dive In, por nombrar algunas.

Nuestra cultura corporativa identifica el comportamiento ético como el principal componente de la confianza: eso es lo que ofrecemos a nuestros clientes para que puedan mirar con confianza al futuro.

En este sentido, en 2022 actualizamos nuestro programa completo de políticas corporativas para garantizar la gobernanza, el control y el cumplimiento dentro de la empresa. También hemos seguido la versión más reciente de las normas GRI 3³ a la hora de elaborar esta revisión. Una referencia de primera clase que nos ayudará a mejorar nuestro desempeño ESG y favorecerá la comparación con nuestros homólogos.

Por último, pero no por ello menos importante, quiero destacar en estas páginas el trabajo diario de las personas que hacen posible Liberty: empleados, mediadores, socios y, por supuesto, nuestros clientes.

Muchas gracias a todos. Os invito a explorar juntos esta memoria y a acompañarnos en nuestro viaje hacia la sostenibilidad.

Juan Miguel Estallo
Consejero Delegado de Liberty Seguros

³ GRI (Global Reporting Initiative) es una organización internacional, independiente y con múltiples partes interesadas. Las normas GRI son las más utilizadas del mundo para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Liberty de un vistazo

Somos la primera compañía de seguros 100% digital y en la nube, que ofrece protección mientras nos mantenemos fieles a nuestros valores de transparencia, simplicidad, responsabilidad, proactividad y humanidad.

ECOSISTEMA LIBERTY

QUIÉN

Liberty Seguros compañía de Seguros y Reaseguros es parte de un subgrupo de compañías cuya empresa matriz es Liberty International European Holdings, S.L.U. Liberty Mutal (LMG) a nivel global.



1.810 Empleados en Europa que ofrecen productos y servicios multicanal

DÓNDE



QUÉ



Seguros particulares

- Motor
- Hogar
- Vida
- Accidentes personales

Nuestros productos y servicios



Seguros para empresas

- Multirisgos
- Comercios
- Otros



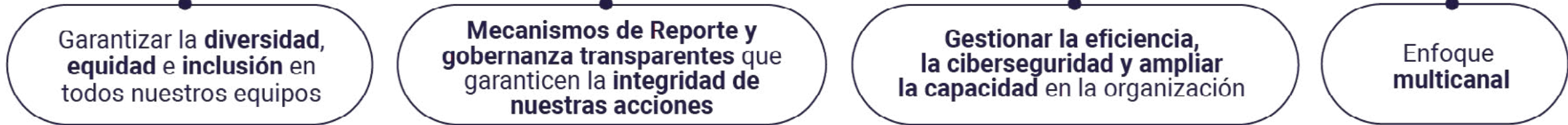
Para profesionales

- Accidentes
- Responsabilidad

CÓMO

Ser digitales para aportar valor

Compromiso de poner a las personas primero



Mejorando la experiencia de cliente



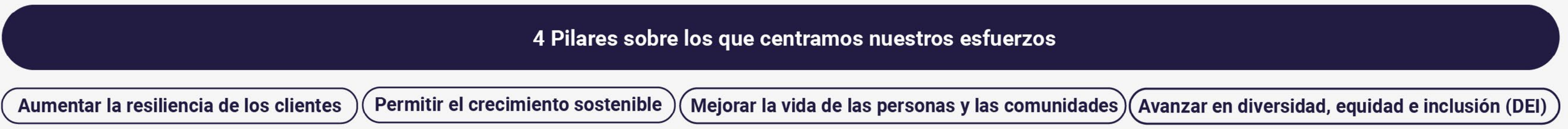
Estrategia ESG:

LA CULTURA CORPORATIVA DE PONER A LAS PERSONAS PRIMERO

El compromiso de Liberty con el bien social, la toma de decisiones siendo conscientes del impacto en el medio ambiente y la defensa de los estándares más estrictos de gobierno corporativo han sido, durante más de 110 años, los principios y la identidad de LMG.



AMBICIÓN GLOBAL ESG



NUESTRA AMBICIÓN

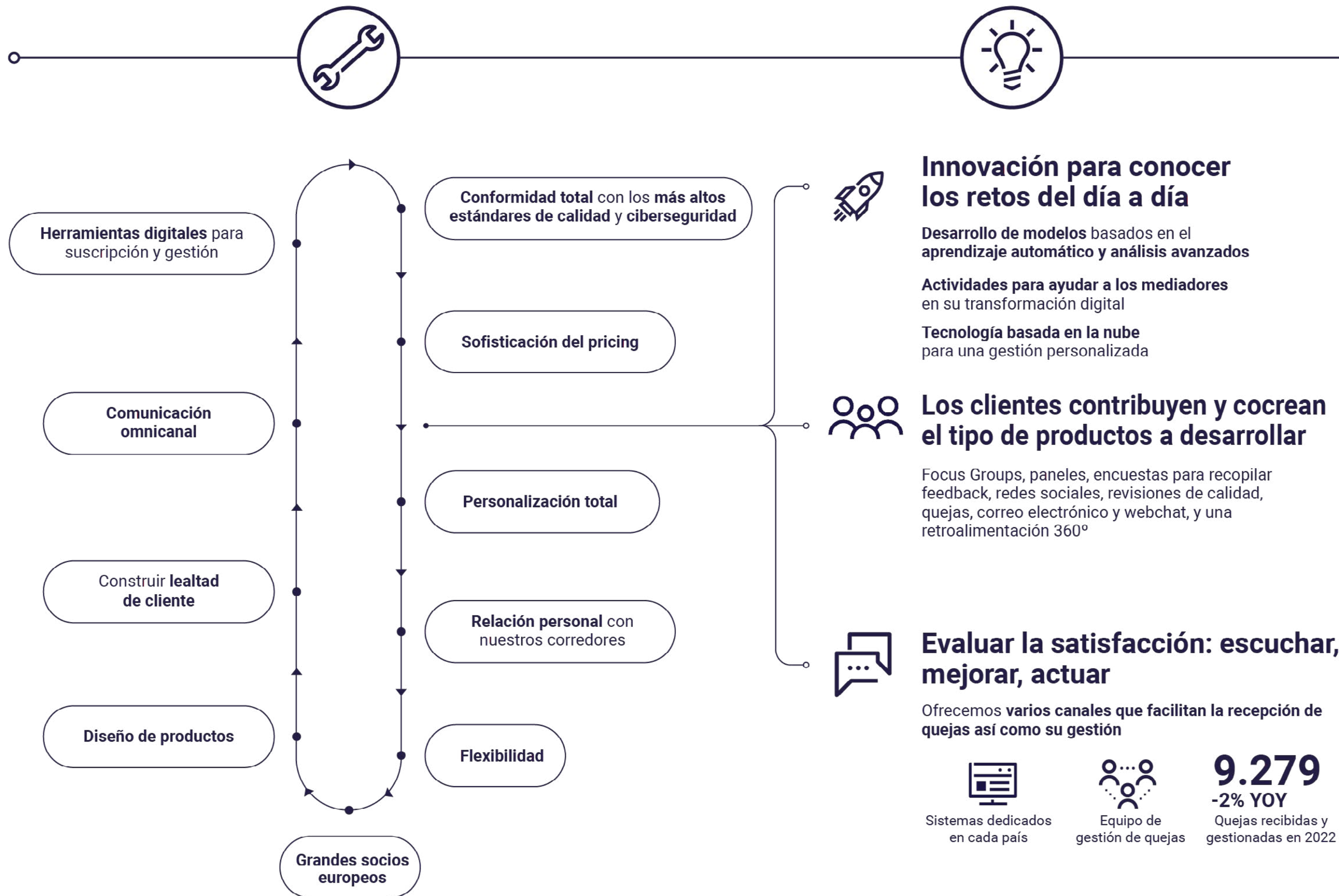
Acelerar la cultura empresarial, cumplir con las regulaciones relacionadas con la sostenibilidad y avanzar en el viaje hacia DEI

Aumentar la resiliencia de nuestros clientes

A medida que el riesgo evoluciona, también lo hacemos nosotros. Existimos para ayudar a las personas a disfrutar del presente y mirar al futuro con confianza, para que puedan proteger, construir e invertir en sus negocios y su futuro.

AYUDANDO A NUESTROS CLIENTES

ACOMPañANDO A NUESTROS CLIENTES DURANTE SU VIAJE



Logros en 2022

+25%

de media de mejora de nuestras métricas de conversión

92%

Packs de bienvenida digitales

+275%

ratio de conversión digital

3,5M

de clientes

€1.053M

en primas No-Vida

Aumentar la resiliencia de nuestros clientes

Aspiramos a aportar mayor tranquilidad a los particulares y propietarios de pequeñas empresas, utilizando nuestras capacidades digitales y de análisis de datos para ofrecer productos y servicios adecuados. Trabajamos codo con codo con nuestros socios para cocrear experiencias excepcionales para nuestros clientes.



Nuestro modelo para "hacer mejor las cosas" para nuestros clientes



Perspectiva del cliente⁴

En Liberty tenemos un profundo conocimiento de las necesidades de nuestros clientes basado en la investigación y el análisis.



Diseño y entrega centrados en el cliente

Procesos y herramientas que permiten rediseñar y reinventar la experiencia de cliente para optimizarla.



Experiencia omnicanal

Anteponer la experiencia digital del cliente. Aprovechar las opciones disponibles para adaptarnos a sus necesidades.



Cultura centrada en el cliente

Empleados comprometidos con ofrecer, cada día, las mejores experiencias a nuestros clientes.

⁴ A través de grupos de discusión, paneles de clientes, encuestas para recopilar feedback de clientes, redes sociales, revisiones de calidad, reclamaciones, correo electrónico y webchat y retroalimentación de 360°.

Desde la creación del producto, al marketing y la distribución

Queremos ofrecer a nuestros clientes los mejores productos y servicios posibles. Nos esforzamos por ofrecer a nuestros clientes productos que satisfagan sus necesidades y el mejor servicio posible cuando surgen imprevistos. La Fábrica de Productos⁵ agiliza el proceso de productos y mientras nuestra herramienta de pricing gestiona diversas variables relativas a precio y gestión de riesgos para establecer modelos de riesgo de manera sencilla. Analizamos la experiencia del cliente para ayudarnos a comprender dónde puede haber puntos de dolor: internamente, este enfoque nos permite identificar las áreas de mejora y solucionar los posibles problemas.

⁵ La fábrica de productos se refiere a la construcción de diseño digital de nuestros productos. Todos nuestros productos se almacenan en la nube y a partir de ahí podemos seleccionar las piezas y unirlos para crear un producto.

100€^{M6} de inversión en tecnología para ofrecer productos transparentes y modulares

Liberty se compromete a ofrecer a nuestros clientes productos personalizables y transparentes. Nuestra filosofía "paga solo por lo que necesitas" y una experiencia modular es posible gracias a nuestra solución tecnológica basada en la nube.

También nos comprometemos a acompañar a nuestros mediadores en la adaptación de sus negocios al entorno digital y estar presentes en cualquier canal que elijan para construir y mantener una relación de confianza con sus clientes. Como parte de ello, les ofrecemos formación en las habilidades y herramientas necesarias para ofrecer el mejor servicio al cliente.

⁶ Comunicado de prensa, julio de 2020

Nuestro compromiso con proporcionar la mejor experiencia a nuestros clientes también pasa por el envío de comunicaciones fiables y seguras. Ponemos a disposición de nuestros clientes documentación clara y transparente sobre términos y condiciones, pagos o gestión de siniestros, entre otros. Estos documentos pueden ser consultados a través de diferentes medios digitales, como el correo electrónico, SMS o nuestro portal del cliente. Además, y para garantizar el acceso a información relevante, ofrecemos copias de la documentación en papel a aquellos clientes que así lo soliciten.

Usabilidad y fiabilidad

Buscamos dotar a los clientes de las herramientas digitales que necesitan para resolver sus problemas de forma autónoma. El concepto autoservicio significa que los clientes pueden gestionar sus pólizas 24 horas al día, 7 días a la semana. Trabajamos constantemente para mejorar nuestras capacidades en este ámbito.

Nuestro sistema está basado en la nube. Las aplicaciones online integran procedimientos entre áreas (desde la contratación de la póliza a la gestión del siniestro) y mercados (adaptándose a las necesidades de cada país).

Para ofrecer un servicio eficiente, estamos trabajando en la automatización de nuestro sistema de gestión de siniestros *Responsive & Fast* para facilitar la respuesta en tiempo real.

Todo el software y los sistemas tecnológicos de Liberty en Europa se está creando utilizando soluciones basadas en la nube, lo que nos permite un mayor grado de integración, pero también hace de la ciberseguridad una prioridad clave: nuestras inversiones en ciberseguridad ascendieron a 6,7 millones de euros en 2022 y solo informamos de 2 violaciones de datos, resueltas por las Autoridades sin ninguna acción adicional.

Además, en el último año hemos duplicado nuestro ratio de conversión.

El mapeo de la experiencia del cliente nos ha permitido identificar y controlar docenas de posibles puntos de dolor de los clientes y evitar impactos negativos para ellos. Este año, hemos mapeado 20 procesos de apoyo al cliente y hemos experimentado un aumento del NPS (*Net Promoter score*) de nuestros clientes del 16% en 2021 al 18% en 2022.

Aunque gracias a nuestro enfoque en la transparencia y la mejora continua de nuestros estándares de servicio al cliente tenemos un alto índice de retención de clientes, a veces se producen quejas o reclamaciones en el proceso. Para recibirlas correctamente, gestionarlas y responder a ellas, ofrecemos a los clientes varios canales de comunicación (correo electrónico, teléfono webchat, encuestas, regulador, etc.)

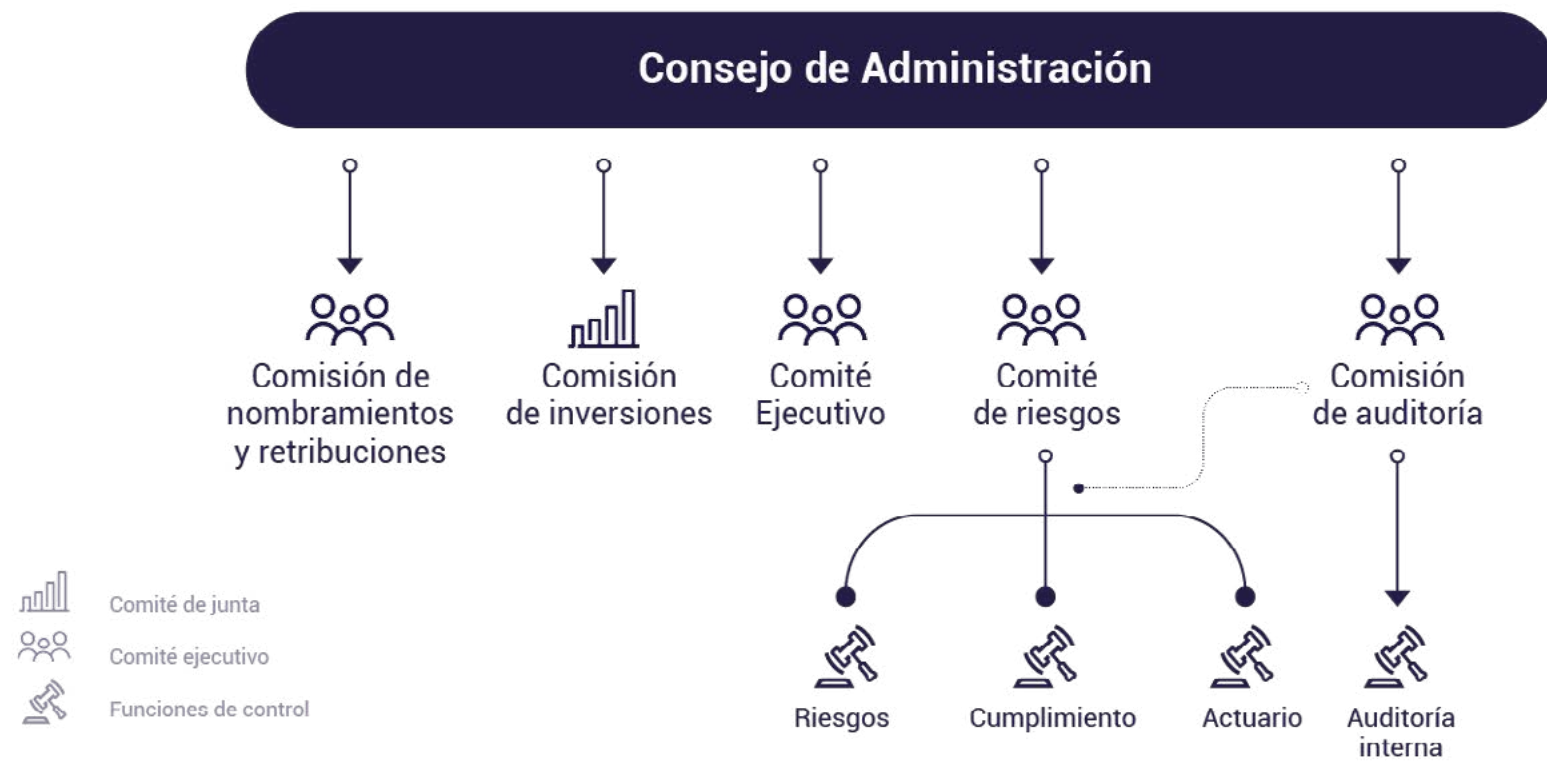


Facilitar un crecimiento sostenible

Porque el futuro pasa por una transición energética global, justa y ética.

NEGOCIO RESPONSABLE

Una estructura de gobernanza transparente y líneas de defensa



Para facilitar el crecimiento sostenible



Marco de gestión de riesgos

Sistema de gestión de riesgos: estrategias, procesos y procedimientos de reporte
Valores y cultura de alerta de riesgos



Hacer lo correcto

Código de ética y conducta de LMGs
Política anticorrupción
Cumplimiento
Formación
Evaluación de cumplimiento de riesgos
Herramientas contra el blanqueo de capitales
Whistleblower Hotline (Canal de denuncias)
Compliance Hotline (Línea ética)



Fuerte compromiso con el respeto de los derechos humanos

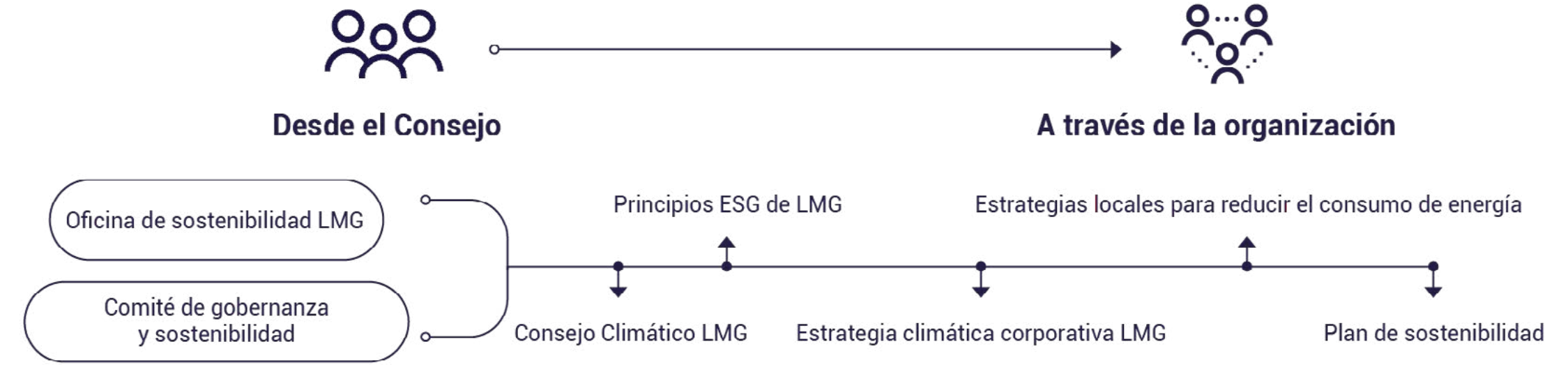
Prohibir cualquier discriminación, trabajos forzados o explotación infantil
Política de cumplimiento penal
Manual de prevención de crímenes
Libertad de asociación y acuerdos de negociación colectiva

0 Reclamaciones o alegaciones por corrupción en 2022

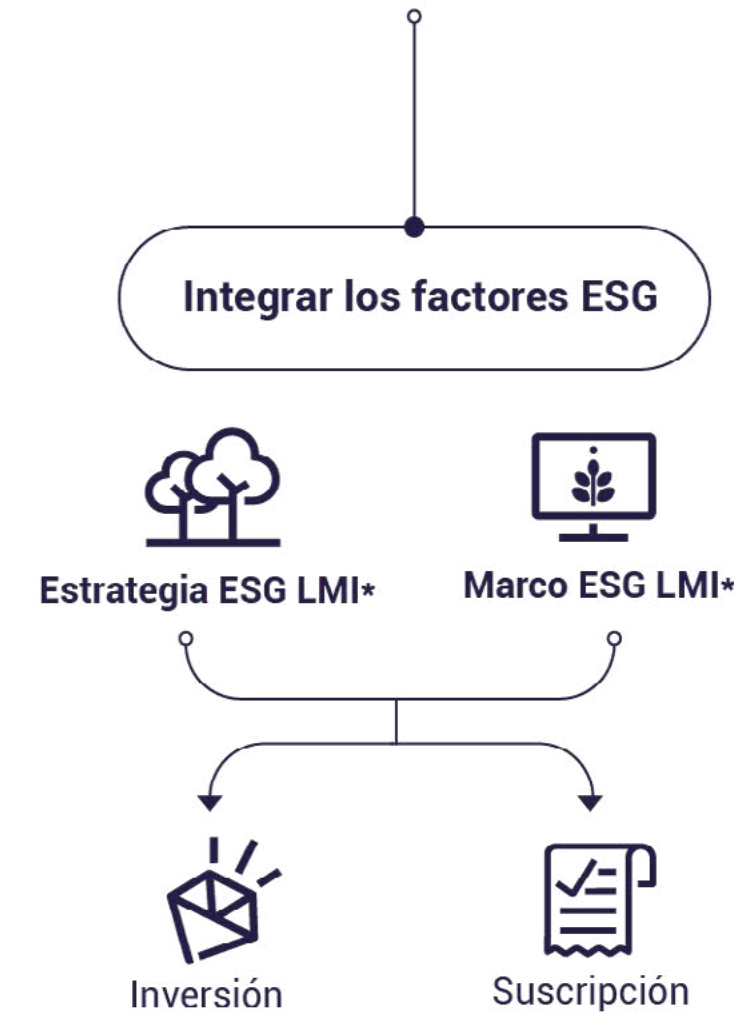
0 Reclamaciones o alegaciones por violación de los derechos humanos en 2022

Nos implicamos con stakeholders y reguladores externos para salvaguardar nuestra posición como negocio responsable

Los aspectos ESG
Luchar por integrar ESG en nuestras decisiones del día a día

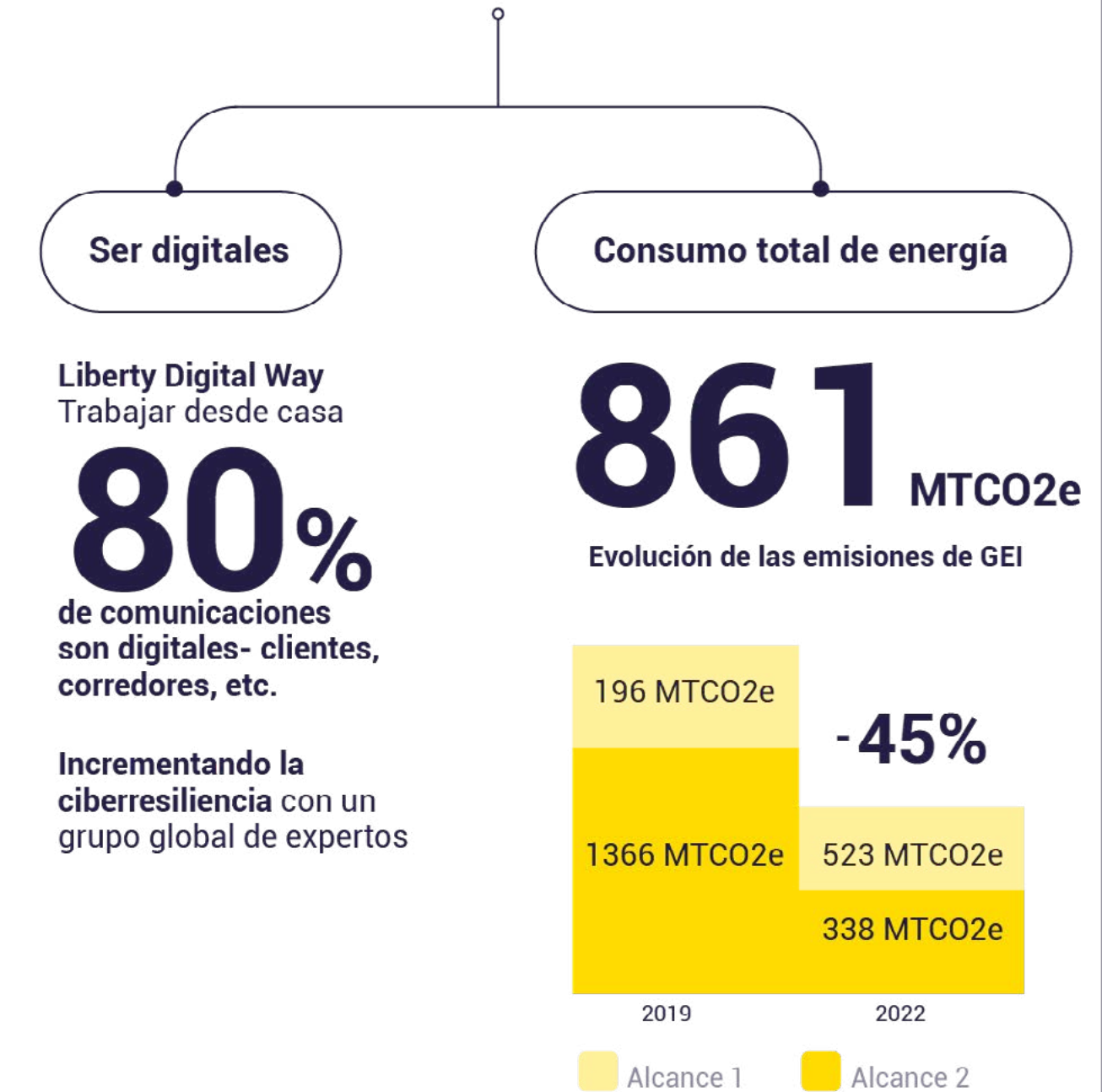


Integrar los factores ESG en nuestra suscripción y decisiones de inversión



*LMI: Liberty Mutual Inversiones

Reducir el impacto medioambiental de nuestras operaciones



APOYAR UNA TRANSICIÓN MÁS EQUITATIVA Y CLIMÁTICAMENTE RESPONSABLE A NIVEL GRUPAL

Facilitar el crecimiento a través de la transición climática

Promover la resiliencia climática y apoyar una transición energética global, poniendo a las personas primero, es nuestra manera de trabajar a favor de un progreso que solo ocurre cuando las personas se sienten seguras. Estamos abordando un reto global en el que todos debemos cambiar nuestra forma de vivir, consumir o producir, aunque nuestras actividades no tengan un impacto directo significativo en el medio ambiente.

En 2020, Liberty Mutual estableció cinco aspiraciones climáticas y directrices de aplicación para orientar a las diferentes entidades en su camino hacia la transición energética.

La iniciativa Liberty Digital Way, lanzada también en 2020, contribuyó significativamente a reducir la huella de las instalaciones, ya que aproximadamente 1.800 empleados están sujetos a un modelo basado en el trabajo desde casa. Este modelo de trabajo, construido junto a los empleados como un sistema flexible, eficiente y sostenible, también ha sido clave en la reducción de nuestra huella de carbono, la reducción de los viajes de larga distancia y de los desplazamientos diarios. El consumo necesario para el mantenimiento de los edificios ha disminuido en

consecuencia con una reducción significativa del espacio de oficinas. Esto ha incluido la venta de oficinas, una vez que modelo de trabajo digital estuvo plenamente operativo. Iniciativas como la migración a AWS (*Amazon Web Services*) y la racionalización del Centro de Datos han sido clave para migrar a soluciones en la nube más eficientes, configurar los servicios de IT para que estén disponibles solo cuando se necesitan, o reducir las actualizaciones de *hardware* innecesarias, entre otras.

Hemos reducido nuestras emisiones de alcance 1 y 2 en un 45% para 2022 frente a la referencia de 2019

Como parte de nuestro compromiso de reducir la huella de carbono de nuestras instalaciones, Liberty Seguros estableció un grupo de trabajo que, en 2022, se encargó de recopilar y documentar nuestros datos

de emisiones de GEI de alcance 1 y 2.⁷ El resultado del trabajo de este grupo será una lista de estrategias locales para reducir el consumo de energía y contribuir a los compromisos de Liberty Mutual para reducir las emisiones globales.

Además, en los últimos años hemos digitalizado el 80% de nuestras comunicaciones, pasando a un modelo sin papel, lo que ha generado un importante ahorro de este material. En Irlanda, en 2022 cambiamos de proveedor de energía, por lo que nuestra electricidad se obtiene ahora de fuentes renovables y tenemos previsto aplicar esta medida en España y Portugal en 2023.

En cuanto a la **toma de decisiones** de inversión, Liberty Mutual Insurance Group tiene activos financieros invertidos a nivel global - incluyendo la mayoría de los activos financieros de Liberty Seguros y es controlado por Liberty Mutual Investments (LMI). El Grupo Liberty Mutual es firmante de los Principios de Inversión Responsable (PRI), respaldados por las Naciones Unidas.

⁷ Emisiones procedentes de nuestras propias fuentes (Alcance 1) y del consumo de electricidad adquirido.

En 2022 mejoramos nuestra estructura de gestión de riesgos en respuesta a los nuevos requisitos reglamentarios aplicables de gestión de riesgos para identificar, evaluar, supervisar correctamente, y mitigar los riesgos relacionados con la sostenibilidad y el clima. Además, incluimos el cambio climático en nuestros modelos de riesgo de producto. En Irlanda ya existen modelos basados en datos externos construidos en 2017. En particular, se utilizan variables para modelizar los riesgos de inundación y corrimiento de tierras. Durante 2021, el equipo de tarificación (en colaboración con nuestros colegas de Liberty Mutual) trabajaron en nuevos modelos catastróficos para hogares en España. En Portugal, los modelos de riesgo se construyeron en 2017 y está previsto que se revisen en 2023.

Por primera vez, informamos de nuestro grado de criterios de la Taxonomía Europea de Inversión Sostenible en nuestra declaración de información no financiera.

Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas

Liberty Seguros forma parte de un subgrupo de empresas cuya sociedad matriz, con sede en España, es Liberty International European Holdings, S.L.U. (LIEH).

El Reglamento (UE) 2020/852 exige a las entidades financieras que divulguen información sobre la exposición de sus inversiones y actividades a actividades aptas para la taxonomía. LIEH incluye los detalles en su informe de Estado de Información no Financiera.

En 2022 el 3% de las inversiones de LIEH en empresas financieras y no financieras sujetas al NFRD(*) y otros activos, estaban dirigidas a financiar o asociarse con actividades económicas aptas para la Taxonomía, el 7% en el caso de Liberty Seguros.

El 34% de los productos de seguros y reaseguros de no-vida de LIEH son elegibles según la Taxonomía, el 56% de los productos de Liberty Seguros.

El índice de elegibilidad de las actividades de LIEH se ha calculado sobre las primas brutas emitidas de seguros y reaseguros de Liberty International European Holdings, S.L.U. y LS a 31 de diciembre de 2022.

* Directiva sobre información no financiera

LIEH ha realizado un análisis de toda su cartera de no-vida dentro de lo definido en el Reglamento de Taxonomía. Del mismo modo, han analizado la cobertura de los riesgos relacionados con el clima establecidos en el Apéndice A del Anexo I del referido reglamento, relacionados con la temperatura, agua, viento o masa sólida. Por tanto, LIEH ha definido como elegibles todas las líneas de negocio que contienen términos explícitos en la póliza relativas a la cobertura de, al menos, uno de los riesgos relacionados con el clima.

Liberty Seguros está regulada por la Dirección General de Seguros (DGS), la Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) y el Central Bank de Irlanda. Además de las políticas del Liberty Mutual Group, tales como el Código de Ética y Conducta Empresarial, la Política Anticorrupción, Procedimientos de Diligencia Debida o la Política Global de Prevención del Blanqueo de Capitales, la empresa cuenta con un conjunto de políticas que regulan las Funciones Clave (Riesgo, Cumplimiento, Auditoría Interna y Actuarial) y garantizan que estas Funciones Clave sigan los requisitos normativos y sean fieles a las líneas de gobierno establecidas por la Compañía y por Liberty Mutual. Nuestras políticas son revisadas cada año y actualizadas si es necesario.

Un conjunto de políticas para abordar la gobernanza, el control y supervisión ética de la empresa



En el desarrollo de este marco, Liberty Seguros ha establecido varios instrumentos para hacer lo correcto en todo momento:

- Una función de Cumplimiento.
- Un Chief Compliance Officer en cada entidad, responsable de supervisar el programa de cumplimiento.
- Todos los empleados reciben amplia formación y recordatorios sobre cumplimiento, políticas y comportamiento ético, y también formación en materia de lucha contra el blanqueo de capitales. Por ejemplo, se suele exigir a los nuevos empleados que realicen al menos tres cursos, y se imparte formación periódica sobre anticorrupción, soborno y blanqueo de capitales a los empleados pertinentes. El material educativo y las políticas están disponibles en tres idiomas para garantizar la accesibilidad a lo largo de la organización. También hay programas anuales de formación para todos los empleados sobre el Código Ético, Actuación Responsable y Conflictos de Intereses y para empleados clave sobre anticorrupción y sanciones.



* 24 lanzados por Compliance Training
** Suma de cada persona por actividad de formación



En 2022, al igual que en 2021, realizamos un taller de formación en ESG con la cúpula ejecutiva. También lanzamos una campaña divulgativa para empleados para explicar cómo sus contribuciones individuales y las contribuciones colectivas de sus equipos a la estrategia ESG. El Comité de Riesgos del Consejo es responsable de informar al Consejo sobre cuestiones ESG.

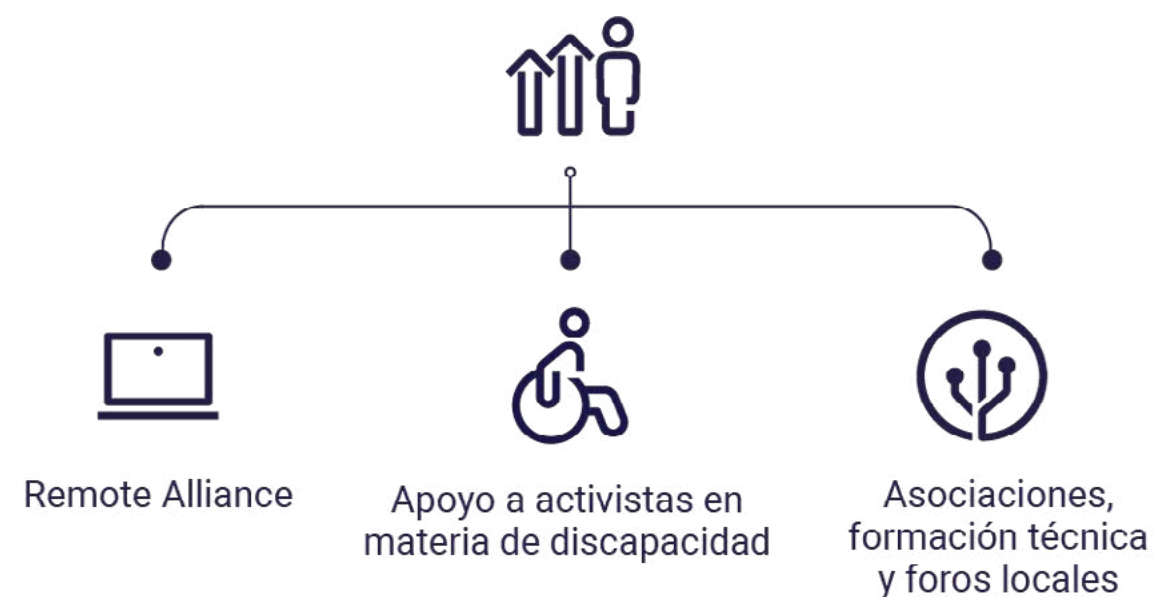
Mejorando vidas y comunidades

Existimos para ayudar a las personas a disfrutar del presente y mirar con confianza al futuro. Creemos que el progreso se produce cuando las personas se sienten seguras. Unidos por nuestros valores, trabajamos para ofrecer esa seguridad a todos nuestros grupos de interés.

CONSTRUYENDO COMUNIDADES MÁS FUERTES

Grupo de trabajo ESG y DEI para activar nuestra estrategia global a nivel local

ALIANZAS PARA PROGRESAR JUNTOS



INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



"SERVE WITH LIBERTY"



Es parte del programa filantrópico de LMG donde empleados de todo el mundo pasan un día trabajando en proyectos por nuestra comunidad

557 Liberty Seguros empleados participaron en las actividades de voluntariado local

FORMACIÓN



Juntos, con nuestros socios y proveedores

Control para alcanzar progreso y confianza



Política de contratación externa del LIEH, adoptada por la Junta y supervisada por la función jurídica



Políticas de compra y contratación de bienes y servicios, incluyendo requerimientos en temas sociales, medioambientales, e igualdad de género, así como cumplimientos regulatorios y protección de datos



Procesos de diligencia debida



Política de compras que promueve los más altos estándares en sostenibilidad, diversidad y medioambiente



Módulo de aprovisionamiento para lanzar licitaciones a proveedores

Mejorar la vida de nuestros clientes y las comunidades

Estamos decididos a avanzar siguiendo nuestros valores: poner a las personas primero, actuar con responsabilidad, hacer las cosas mejor. Nuestro compromiso de actuar de forma responsable en las sociedades en las que operamos nos ha llevado a convertirnos en una empresa de referencia en materia de buen gobierno, transparencia, buenas prácticas y, sobre todo, acción social.

Cuidando nuestras relaciones con los stakeholders estamos preparados para aportar valor a toda la sociedad.



En contacto con los mayores stakeholders de la comunidad:

- Clientes
- Mediadores
- Socios
- Proveedores
- Medios de comunicación
- Líderes de opinión
- Empleados (también potenciales)
- Gobierno (también locales) y reguladores
- Industria financiera y de seguros y otras asociaciones profesionales
- Instituciones sin ánimo de lucro
- Embajadores de Liberty
- ONGs

Trabajamos por el bien social a través del empoderamiento de nuestros empleados, para que sean inclusivos y capaces de adoptar perspectivas de apoyo a los más vulnerables, considerando el impacto de nuestras decisiones de negocio en la sociedad.

Creemos en la mejora del acceso de las personas con discapacidad **colaborando con programas educativos, culturales y recreativos** que garanticen entornos inclusivos.

En 2022, Liberty Seguros y el Comité Paralímpico renovaron su apoyo al **Equipo Paralímpico Español** (como venimos haciendo desde 2007) hasta los Juegos de París 2024 así como al Equipo de Promesas Paralímpicas de Atletismo. Esta alianza es la piedra angular en nuestro objetivo de avanzar en la normalización de la diversidad funcional, eliminando barreras físicas y mentales.

La Carrera Liberty por la inclusión volvió a las calles de Madrid tras dos años con la 13ª edición. En España, destinamos los fondos recaudados al Equipo Liberty Seguros de Promesas Paralímpicas de Atletismo, una iniciativa promovida en colaboración con el Comité Paralímpico Español. Hasta la fecha,

la empresa ha donado más de 257.000 euros a este equipo desde la primera edición de la carrera.

Irlanda y Portugal disfrutaron de sus primeras ediciones de Carrera Liberty en 2022. En Dublín, los fondos se destinaron a la Irish Wheelchair Association (IWA). La edición de Cascais contó con más de 2.000 participantes y los fondos se destinaron a la Asociación de Parálisis Cerebral de Lisboa, el proyecto Ping Pong Parkinsons Portugal y el proyecto SurfADDICT.

También en 2022, **los activistas en materia de discapacidad** que apoyamos actuaron como portavoces de las ediciones de la Carrera Liberty. Estamos apoyando a estos activistas de la discapacidad para que puedan seguir dando visibilidad a las personas con discapacidad en la sociedad, bajo el lema "Moved by values".

Liberty Mutual patrocinó el **festival anual Dive In** bajo el lema "Building Braver Cultures". Su objetivo es capacitar al sector para construir entornos en los que las personas se sientan seguras, valoradas respetadas y libres para expresarse.

Tras el lanzamiento de nuestro Consejo DEI en 2021, en 2022 presentamos la primera edición de nuestro programa Liberty for Women, creado para promover el liderazgo femenino en el sector asegurador. Se trata también de un espacio de formación e intercambio de ideas que incluye sesiones formativas, encuentros y foros de comunicación. En esta primera edición, participaron quince directivas de la mediación de seguros acompañadas por cinco directoras comerciales de Liberty. En 2022 también lanzamos internamente el programa Liberty for Women y participaron más de 100 empleadas.

En marzo celebramos el Mes de la Mujer en Liberty. Además de una serie de actividades internas para promover la igualdad de género, quisimos apoyar a las asociaciones y organizaciones benéficas de nuestras comunidades, que realizan una labor inestimable de apoyo a las mujeres que se encuentran en situaciones increíblemente difíciles y necesitan ayuda.

Asociaciones implicadas en esta iniciativa:



Ajuda de Mãe



FDI



Fermanagh Women's Aid

También creemos en el poder de multiplicar el impacto a través de alianzas. En septiembre de 2021, Liberty se convirtió en uno de los cuatro miembros fundadores de la "Remote Alliance" creada para inspirar a las compañías irlandesas en la implementación de modelos de trabajo remoto. Nosotros hemos participado en reuniones mensuales y en los programas de formación para demandantes de empleo que quieren desarrollar sus capacidades de trabajo a distancia.

Como parte de la campaña mundial "110 regalos", para celebrar los 110 años de Liberty Mutual Insurance, nuestros empleados en España, Portugal, Irlanda e Irlanda del Norte tuvieron la oportunidad de elegir una organización benéfica por país para recibir una donación de 10.000 dólares.

Las tres asociaciones elegidas por nuestros empleados:



Pieta

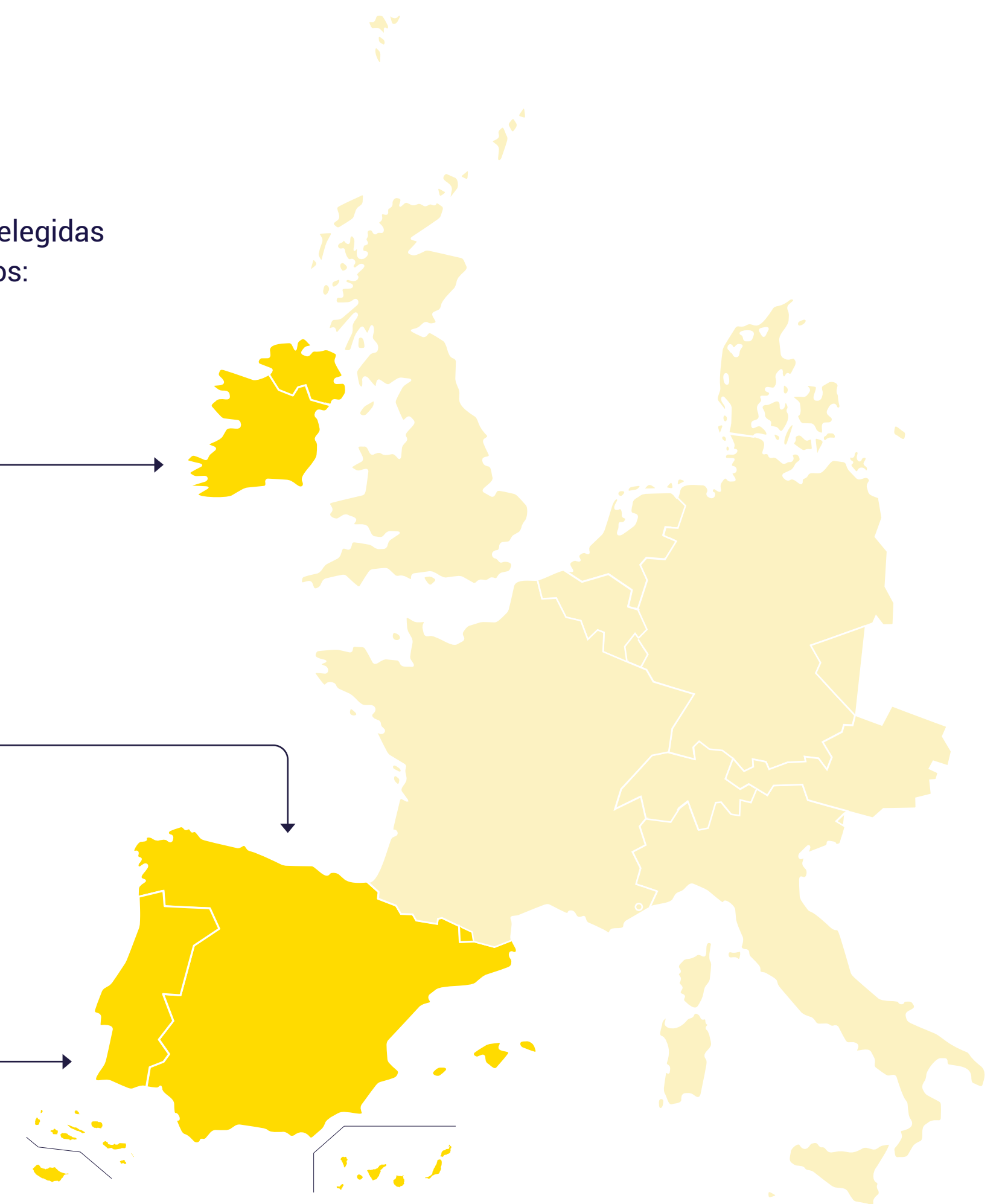


Banco de Alimentos de España, Madrid



Banco Alimentar
contra a fome
Alimento esta ideia.

Banco Alimentar de Portugal



En junio, Liberty organizó una actividad global de cuatro semanas denominada Liberty in Motion. Gracias al esfuerzo colectivo, alcanzamos más de 1.000 millones de pasos además de 50.000 dólares para Acción contra el Hambre.

En marzo de 2022, donamos 30.000 euros para apoyar la labor humanitaria de la Cruz Roja en Ucrania.

"La Fábula de tu Propósito", nuestra campaña solidaria sobre el impacto positivo de las pequeñas decisiones, con la que Liberty donó un total de 60.000 euros a 12 organizaciones solidarias y ONG de España, Portugal, Irlanda e Irlanda del Norte, impactó a 4.842.767 usuarios a través de todos los canales (página web, redes sociales y offline).

Buenas prácticas en la cadena de valor

En nuestra cadena de suministro verificar los estándares de los proveedores es nuestra forma de influir positivamente. Cuando nos asociamos con nuevos proveedores recopilamos información sobre su estructura, actividad, capacidad financiera y profesionales, junto con las medidas ESG que aplican.

En 2022 completamos nuestra transición a un único software de compras y contratación de servicios en todos nuestros mercados europeos. Nuestra política de compras está integrada en este software.



Participantes en la Liberty Race en la edición irlandesa, en Dublín.

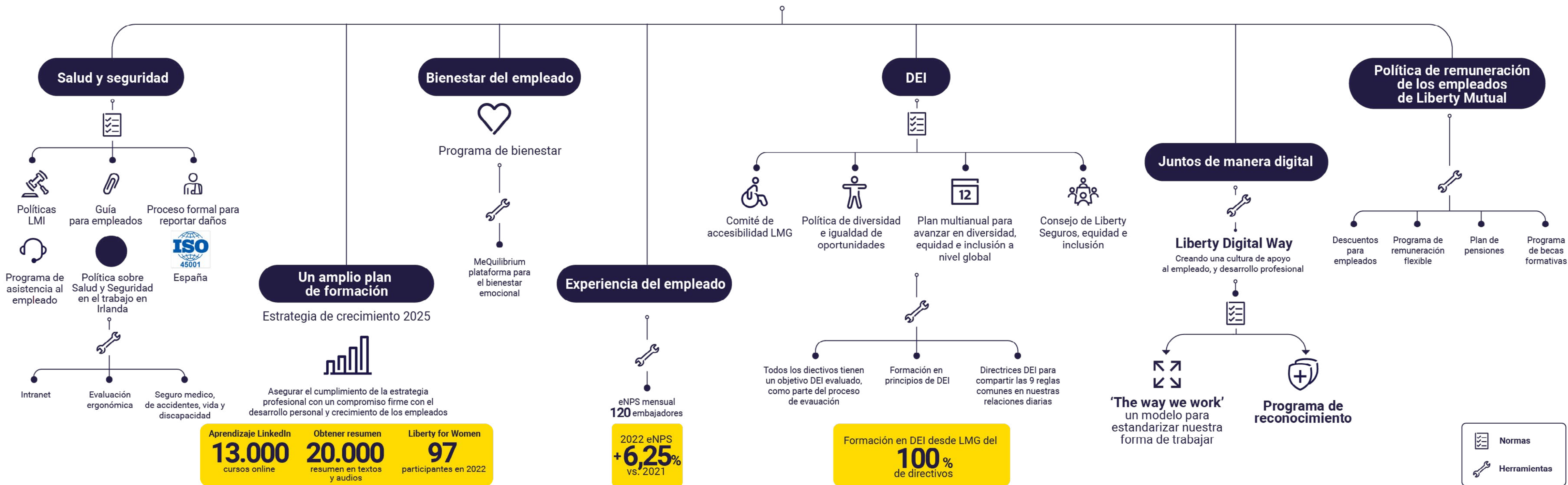
Fomento de la diversidad, equidad e inclusión

Cumpliremos Nuestro Propósito creando una plantilla más diversa con oportunidades equitativas y un entorno inclusivo para todos.

Trabajando juntos, podemos ayudar a todos los empleados a sentirse parte de la empresa y convertirnos en una compañía de seguros líder.

FOMENTO DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

El talento es diverso. La capacidad de atraerlo y retenerlo es clave para el futuro de nuestra compañía. Establecemos políticas, estándares, protocolos, procedimientos e iniciativas a nivel local, alineadas con nuestros valores globales y un marco de actuación común.



Premios



DEI en toda la empresa

Liberty Digital Way es nuestro compromiso para transformarnos transversalmente y evolucionar hacia un modelo de trabajo digital basado en la confianza y la responsabilidad. Un modelo que ofrece a todos los empleados de Liberty Seguros la posibilidad del teletrabajo permanente, con la flexibilidad de seguir acudiendo a las oficinas hasta 8 días al mes. La formación Be Digital ha sido clave en esta transformación, ofreciendo a todos los empleados formación para aprovechar positivamente el entorno digital.

A finales de 2022, el 99% de los empleados trabajaban principalmente desde casa.

Cada área adapta el **tiempo de trabajo** a sus propias necesidades y a las de sus integrantes a través de diversas iniciativas promovidas y gestionadas a nivel de compañía o de país. Todos los países disfrutaron de un horario flexible y ofrecemos diferentes esquemas para favorecer un equilibrio saludable entre vida laboral y personal.

Las medidas de conciliación en Liberty Seguros están muy bien valoradas por los empleados, alcanzando una de las más altas puntuaciones en eNPS

Dentro de un modelo digital y de trabajo desde casa, la desconexión es esencial. En 2021 lanzamos la política de Derecho a la Desconexión para crear y desarrollar una cultura en la que los empleados sientan que pueden desconectar del trabajo y de los dispositivos relacionados con él fuera de su horario laboral y durante los permisos o vacaciones, y en la que se respete su tiempo personal. En España, colaboramos con los sindicatos en el desarrollo esta política.



Empleadas de Liberty en nuestra celebración de verano "Libertyland" en Meath, Irlanda

No obstante, consideramos que el **contacto y las relaciones entre los empleados** son fundamentales y hemos implementado medidas para mantenerlas y desarrollarlas. "Shine" es un programa que invita a todos los empleados a reconocer sus logros diarios y agradecer contribuciones significativas a nuestros objetivos.

120 embajadores:
empleados que conectan
los intereses de la empresa
y de los empleados

9.487 reconocimientos
vinculados a nuestros valores en
2022 a través de nuestros dos
modelos internos de
reconocimiento

Favorecemos las relaciones en nuestras instalaciones, con espacios físicos diseñados para multiplicar los espacios de aprendizaje colaborativo o facilitar los intercambios entre equipos, junto con todas las herramientas que sirven específicamente para poder trabajar a distancia.

La Política de Remuneración de los Empleados está definida por el Liberty Mutual Group y se aplica a todos los empleados dentro de la empresa. Nuestra filosofía de remuneración tiene en cuenta tres principios:



Ser competitivos en el mercado



Remuneración basada en el rendimiento



Ofrecer aumentos salariales mediante oportunidades de ascenso

El Comité de Accesibilidad de LMG orienta las decisiones con el objetivo de mejorar la accesibilidad e inclusión en Liberty. Liberty Seguros cuenta con su propio Comité DEI desde 2021, promoviendo una cultura de inclusión e igualdad dentro de la compañía. Ofrecemos becas para empleados con discapacidad, para aquellos que están casados con una persona con discapacidad, o aquellos que tienen un hijo con discapacidad. También llevamos a cabo campañas de sensibilización.



Una participante en la Carrera Liberty 2022 en Madrid

DEI en cifras 2022

78

empleados con
discapacidad

63,5%

empleadas mujeres

26%

empleados mayores
de 50 años

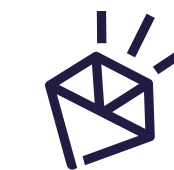
El programa DEI Global Foundations se adaptó al modelo de trabajo digital en 2022. Hasta 376 directores participaron en talleres de reflexión y reuniones de revisión con los empleados. En 2023 se lanzará el programa DEI para todos los colaboradores individuales.

En 2022 lanzamos nuestro Plan DEI, con el principal objetivo de ser una empresa en la que empleados y clientes de todo el mundo se sientan incluidos. Además de convertir a Liberty en Best Place to Work, esto nos ayudará a crecer con ideas y productos más innovadores, a aumentar el rendimiento y la productividad de la empresa, a fortalecer las relaciones laborales y también a retener a el mejor talento.

Plan DEI: objetivos 2025



"Innovar" con nuestro talento, desarrollando procesos más equitativos para que todo nuestro talento pueda crecer.



Fomentar una cultura de pertenencia que demuestre que Liberty es un lugar abierto y acogedor con oportunidades equitativas para todos los empleados.

La gestión de la salud y la seguridad se lleva a cabo también a nivel local, sobre la base de políticas, sistemas de gestión, normas y procedimientos que garantizan el cumplimiento de la normativa vigente. Con un estricto cumplimiento de la normativa nacional y las directrices de la ISO 45001, contamos con recursos específicos para cuidar de la salud mental y de primeros auxilios, así como programas y beneficios para empleados.

En España, contamos con el Certificado de Empresa Saludable desde 2018, que reconoce las buenas

prácticas en la promoción de la salud y el bienestar. Este certificado es otorgado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en colaboración con la European Network For Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP).

Durante 2022, hemos actualizado el riesgo psico social en España y Portugal, mediante medidas específicas para los empleados más vulnerables.

Además, promovemos el bienestar con distintas iniciativas. Ofrecemos a todos los empleados de Liberty Seguros la posibilidad de participar en diferentes actividades semanales con otros compañeros de Portugal, Irlanda o Irlanda del Norte; subvencionamos el uso de la bicicleta como una forma de transporte sostenible para ir al trabajo; hemos incorporado nutrición en nuestros Programas de Bienestar; y también cuidamos de la salud mental con nuestros Programas de Asistencia al Empleado, que incluyen apoyo psicológico.

En 2022 celebramos la campaña Liberty in Motion por segundo año consecutivo, para alcanzar el millón de pasos con un fin solidario: una donación de 50.000 dólares para la lucha contra el hambre.

Nuestro **plan de formación** global incluye todas las funciones, categorías y ubicaciones de la empresa y comprende 6 áreas: formación técnica, entrenamiento en capacidades, competencias informáticas, idiomas, cumplimiento y programas Liberty. Además, cubrimos las necesidades de cada empleado a través de otras herramientas, como el programa de coaching, en el que ya han participado más de 100 empleados de forma voluntaria desde 2021.

El programa Leading at Liberty ha continuado llegando a todos los directivos, siguiendo el plan de despliegue entre 2021-2022. La formación en gestión del cambio está disponible para todos los directivos y un programa de Fundamentos del Liderazgo para todos los directivos nuevos y recién ascendidos.

En abril, fuimos reconocidos como el Mejor Lugar para Trabajar en España en la categoría de 501 a 1.000 empleados. Sumamos este reconocimiento a los ya obtenidos en los rankings de Portugal, Irlanda e Irlanda del Norte donde Liberty se ha posicionado como la mejor empresa para trabajar en el sector asegurador. **Este hito consolida a Liberty Seguros como un lugar ideal para trabajar y refuerza otros logros como la certificación EFR España que ostentamos desde 2013.**



Empleados de Liberty en nuestra celebración de verano "Libertyland" en Lisboa, Portugal.

Números que demuestran compromiso con las personas

Contratos medios anuales por sexo

	Contrato a tiempo completo	Contrato a tiempo parcial	Total
Contrato indefinido			
Hombres	668	3	671
Mujeres	1.098	28	1.126
Contrato temporal			
Hombres	7	0	7
Mujeres	6	0	6

Nuevas contrataciones y rotación de personal

Nuevos contratos en 2022:

137

53% hombres, 47% mujeres

Empleados que faltan en 2022:

121

55% hombres, 45% mujeres

Rotación de personal:

4,4%

Permiso parental

Todos los trabajadores tienen derecho al permiso parental en la UE

Tomaron la baja en 2022:

117

54% paternidad, 46% maternidad

Formación 2022

Total de horas de formación:

45.250

Participantes totales:

32.000

Anexos

Sobre esta Memoria

Esta memoria de sostenibilidad se refiere a las operaciones de Liberty Mutual Group Global Retail Markets en Europa: Liberty Seguros en España, Portugal, Irlanda e Irlanda del Norte. Abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

Liberty Seguros, Compañía de Seguros y Reaseguros S.A. (Liberty Seguros) forma parte de un subgrupo de sociedades cuya matriz en España es Liberty International European Holdings, S.L.U. (LIEH). LIEH publica anualmente un informe de información no financiera de acuerdo con la normativa española.

Principios de información

De acuerdo al estándar GRI 1 de 2021, el reporte se redactó siguiendo los siguientes principios.

• Comparabilidad

• Contexto de sostenibilidad

• Plazos

• Integridad

• Balance

• Precisión

• Claridad

• Fiabilidad en la veracidad

Para cualquier pregunta relacionada con el informe póngase en contacto con el Departamento de Comunicación de Liberty: prensa@libertyseguros.es

Análisis de materialidad

El análisis desarrollado por Liberty Mutual en 2020 ha permitido identificar los temas relevantes para el Grupo y sus grupos de interés, partiendo de un análisis de fuentes internas y externas, completado con un proceso de consulta a todos los grupos. A nivel interno este proceso ha consistido en sesiones de grupos de trabajo mientras que, externamente, las opiniones de los grupos de interés se han analizado mediante encuestas conjuntas online.

Como resultado del análisis, se identificaron y priorizaron 14 temas materiales, junto con los ODS relacionados con ellos:

PRIORIDAD ALTA

- Compromiso global y ética  
- Propósito y cultura  
- Satisfacción de cliente  
- Gestión de riesgos y crisis  
- Innovación  
- Diversidad, equidad e inclusión  
- Inversión responsable y seguros  
- Experiencia de los empleados  
- Gestión de capital humano  
- Ciberseguridad  

PRIORIDAD MODERADA

- Cambio climático  

BAJA PRIORIDAD

- Salud y bienestar  
- Reporte y comentarios  
- Gestión medioambiental  

Índice de contenido GRI

La siguiente tabla presenta los contenidos básicos generales y contenidos específicos de la Global Reporting Initiative (GRI) de acuerdo con las normas GRI.

- **Declaración de uso:** Liberty Mutual ha informado de conformidad con las normas GRI para el periodo Enero 2022-Diciembre 2022.
- **GRI 1 utilizado:** GRI 1: Fundación 2021.
- **Norma sectorial GRI aplicable:** Ninguna.

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
GRI 2 – CONTENIDOS GENERALES 2021		
	La organización debe presentar toda la Información correspondiente a GRI 2	
	Contenido 2-1 Detalles organizativos	Capítulo 2: Liberty de un vistazo. Sección: Ecosistema Liberty.
	Contenido 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad	Anexos: Sobre esta memoria. Véanse también las cuentas anuales. El enfoque no difiere.
	Contenido 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Anexos: Sobre esta memoria.
	Contenido 2-4 Reexpresiones de información	No procede. Esta es la primera Memoria de Sostenibilidad de Liberty Seguros.
	Contenido 2-5 Verificación externa	Esta memoria no ofrece garantías.
	2. Actividades y trabajadores	
	Contenido 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Capítulo 2. Liberty de un vistazo. Sección: Ecosistema Liberty. Respecto a memorias anteriores, esta es la primera de Liberty Seguros. Memoria de Sostenibilidad.
	Contenido 2-7 Empleados	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: Números que demuestran compromiso con las personas.
	Contenido 2-8 Trabajadores que no son empleados	20 personas en 2022 prestaron servicios mediante externalización. Estos empleados son contratados por su empresa matriz y prestan servicios en Liberty como limpieza, asistencia de paquetería y servicios de soporte informático. No son empleados de Liberty.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
	3. Gobernanza	
	Contenido 2-9 Estructura de gobernanza y composición	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable Sección: Facilitar el crecimiento a través de la transición climática. Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas.
	Contenido 2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	La evaluación de la "aptitud" de los miembros del Consejo, del Ejecutivo y de la Alta Dirección tendrá en cuenta las respectivas funciones asignadas a cada miembro. La realiza la Función de Talento junto con la Función Jurídica y la Función de Cumplimiento. Como mínimo, las personas responsables de la efectiva gestión de Liberty Seguros poseerán individualmente una formación o experiencia en el sector asegurador. Adicionalmente, la Función de Talento conjuntamente con la Función Jurídica definirá habilidades específicas requeridas necesarias para desempeñar cada una de las Funciones Clave.
	Contenido 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	El presidente del consejo no es un alto ejecutivo.
	Contenido 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Capítulo 2. Liberty de un vistazo. Sección: Ecosistema Liberty.
	Contenido 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Capítulo 2. Liberty de un vistazo. Sección: Ecosistema Liberty. El marco de incluye riesgos relacionados con la sostenibilidad y el cambio climático, de los que se informa al Consejo de Administración.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
	Contenido 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Capítulo 2: Liberty de un vistazo. Sección: Ecosistema Liberty.
	Contenido 2-15 Conflictos de interés	La Política de Conflictos de Intereses define los tipos de conflictos de intereses y establece los instrumentos para prevenirlos y mitigarlos. Se informa a los clientes en caso de que les preocupe algún conflicto. Los empleados tienen la política disponible en la Intranet.
	Contenido 2-16 Comunicación de inquietudes críticas	La empresa cuenta con una política NMLE que anima a los empleados a denunciar los problemas que se ajusten a las definiciones establecidas en la política. La política exige la comunicación de sucesos. La función de cumplimiento es responsable de establecer y mantener sistemas eficaces de gestión y control de los riesgos de cumplimiento, incluida la supervisión y al Comité de Riesgos del Consejo. En 2022 se notificaron 132 NMLE.
	Contenido 2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	La necesidad de mantener el conocimiento colectivo del Consejo en áreas de especialización debe tenerse en cuenta siempre que se produzca un cambio en la composición del Consejo. cambio en la composición del Consejo. Llevamos a cabo formación sobre ESG con el equipo de liderazgo ejecutivo en 2021 y 2022 (dos talleres).

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
	Contenido 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	El Consejo cuenta con un proceso formal anual de revisión del rendimiento para evaluar el rendimiento del Consejo y de sus Comités. Este proceso comprende un examen detallado y riguroso por parte de todos los aspectos del funcionamiento del Consejo y de los comités. El Presidente evalúa el rendimiento de cada uno de los consejeros y se discute con el director en cuestión. Los directores no ejecutivos evalúan el rendimiento del Presidente, teniendo en cuenta las opiniones de todos los directores. Todas las evaluaciones de rendimiento se realizan anualmente, incluidas las del personal, la dirección, los comités ejecutivos y los órganos de control.
	Contenido 2-19 Políticas de remuneración	La remuneración de los miembros de los Consejos y de los empleados de la Sociedad se determinará con arreglo a la Política de Remuneración de la Sociedad aprobada por el Consejo de Administración el 21 de septiembre de 2021. Además, los consejeros que no desempeñen funciones ejecutivas serán remunerados mediante un presupuesto anual. Sin embargo, los consejeros dominicales, no percibirán ninguna remuneración. La remuneración de los consejeros independientes consistirá en una asignación fija anual, sin perjuicio del reembolso de los gastos en que incurran en el ejercicio de su cargo. Véase también la declaración de información no financiera de LIEH para más detalles.
	Contenido 2-20 Proceso para determinar la remuneración	Este proceso se describe en la Política de Remuneración.
	Contenido 2-21 Ratio de compensación total anual	Véase la Declaración de Información No Financiera de LIEH para más detalles y sus Anexos, en relación con la brecha salarial y las remuneraciones.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
CONTENIDOS GENERALES		
	4. Estrategia, políticas y prácticas	
	Contenido 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 34	Capítulo 1: El mensaje de nuestro CEO. Capítulo 2: Liberty de un vistazo. Sección: Estrategia ESG.
	Contenido 2-23 Compromisos y políticas	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable; Sección: Facilitar el crecimiento a través de la transición climática; Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas.
	Contenido 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Capítulo 4: Facilitar el crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable; Sección: Facilitar el crecimiento a través de la transición climática; Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas.
	Contenido 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Capítulo 3: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes. Anexos: sobre esta memoria. No se ha identificado ningún impacto negativo en 2022.
	Contenido 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Capítulo 6: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa.
	Contenido 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Ninguna identificada en 2022.
	Contenido 2-28 Afiliación a asociaciones	Capítulo 5: Mejorando vidas y comunidades. Véase también la declaración de información no financiera de LIEH para más detalles.
	5. Participación de los grupos de interés	
	Contenido 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Capítulo 5: Mejorando vidas y comunidades.
	Contenido 2-30 Convenios de negociación colectiva	100% de los trabajadores españoles están cubiertos por un convenio colectivo. En Portugal es el 100% y en Irlanda el 0%.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
GRI 3 – TEMAS MATERIALES 2021		
GRI 3-1	Contenido 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Anexos: sobre esta memoria.
GRI 3-2	Contenido 3-2 Lista de temas materiales	Anexos: sobre esta memoria.
Seguros responsables e inversión		
GRI 3-3	Contenidos 3-3 Gestión de los temas materiales	Capítulo 2: Liberty de un vistazo. Sección: Estrategia ESG. Sección: Negocio responsable. Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Facilitar el crecimiento a través de la transición climática. Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas. Relanzamiento de la experiencia ESG global en 2022. Resultados: 564 empleados completaron la experiencia ESG.
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Véase LIEH 2022 Informe sobre la situación financiera y de solvencia.
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Véase el Informe de Sostenibilidad de Liberty Mutual 2021 para más detalles.
GRI 201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	En España, Liberty Seguros cuenta con un plan de pensiones para empleados, controlado por una Comisión integrada por 5 representantes de los empleados y 5 representantes de Liberty. Se ofrecen planes de pensiones en España, Portugal e Irlanda.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
Anticorrupción		
GRI 3-3	Contenido 3-3 Gestión de los temas materiales	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Sección: Facilitar el crecimiento a través de la transición climática. Véase también LIEH 2022 Declaración de información no financiera.
GRI 205-1	Operaciones en las que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción	Véase la declaración de información no financiera LIEH 2022 para más detalles.
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas.
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas. Véase también LIEH 2022 Declaración de información no financiera.
Energía		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Responsable responsable; Sección: Facilitar el crecimiento sostenible mediante la transición climática. Véase también LIEH 2022 Declaración de información no financiera.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Sección: Facilitar el crecimiento sostenible mediante la transición climática. Fuentes: Energía extraída de las facturas mensuales de los proveedores basadas en la energía real consumida. El gasóleo/combustible/gasolina se basa en tarjetas de combustible de los empleados. Factores de conversión basados en Liberty Mutual utilizando datos externos verificados.
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Sección: Facilitar el crecimiento sostenible mediante la transición climática.
Emisiones		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable. Sección: Facilitar el crecimiento en la toma de decisiones cotidianas.
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable.
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Capítulo 4: Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Negocio responsable.
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Empezaremos a medir el Alcance 3 en 2023.
Empleabilidad		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN																
TEMAS MATERIALES																		
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	<p>Número de nuevos contratados en 2022</p> <table> <tr> <td>España</td> <td>64 (59% Hombres, 41% Mujeres)</td> </tr> <tr> <td>Portugal</td> <td>32 (44% Hombres, 56% Mujeres)</td> </tr> <tr> <td>Irlanda</td> <td>41 (51% Hombres, 49% Mujeres)</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>137 (53% Hombres, 47% Mujeres)</td> </tr> </table> <p>Número de empleados que abandonaron en 2022</p> <table> <tr> <td>España</td> <td>39 (55% Hombres, 45% Mujeres)</td> </tr> <tr> <td>Portugal</td> <td>36 (47% Hombres, 53% Mujeres)</td> </tr> <tr> <td>Irlanda</td> <td>46 (54% Hombres, 46% Mujeres)</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>121 (55% hombres, 45% mujeres)</td> </tr> </table>	España	64 (59% Hombres, 41% Mujeres)	Portugal	32 (44% Hombres, 56% Mujeres)	Irlanda	41 (51% Hombres, 49% Mujeres)	TOTAL	137 (53% Hombres, 47% Mujeres)	España	39 (55% Hombres, 45% Mujeres)	Portugal	36 (47% Hombres, 53% Mujeres)	Irlanda	46 (54% Hombres, 46% Mujeres)	TOTAL	121 (55% hombres, 45% mujeres)
España	64 (59% Hombres, 41% Mujeres)																	
Portugal	32 (44% Hombres, 56% Mujeres)																	
Irlanda	41 (51% Hombres, 49% Mujeres)																	
TOTAL	137 (53% Hombres, 47% Mujeres)																	
España	39 (55% Hombres, 45% Mujeres)																	
Portugal	36 (47% Hombres, 53% Mujeres)																	
Irlanda	46 (54% Hombres, 46% Mujeres)																	
TOTAL	121 (55% hombres, 45% mujeres)																	
GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa. Véase también LIEH Información no financiera.																
GRI 401-3	Permiso parental	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: Números que demuestran compromiso con las personas. Todos los empleados tienen derecho a permiso parental.																

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
Salud y seguridad en el trabajo		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa. Véase también LIEH Información no financiera.
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa. En España, la empresa cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud de los Empleados. Seguridad y Salud de los Trabajadores, certificado bajo la norma OSHAS 18001 desde 2013. En Irlanda contamos con una Política de Salud y Seguridad específica. Información de Portugal por añadir. Véase también la declaración de información no financiera de LIEH para más detalles.
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa. Con el modelo Liberty Digital Way, el equipo de Salud y Seguridad ha llevado a cabo una evaluación de riesgos individualizada individualizada para cada empleado en casa.
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	La gestión de la salud y la seguridad se lleva a cabo a través de servicios de prevención ajenos. España cuenta con un servicio de prevención propio, configurándose como una unidad organizativa específica.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	<p>En España, siete representantes de los trabajadores pertenecen al Comité de Seguridad y Salud, junto con dos representantes de la empresa. Este Comité realiza una consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos.</p> <p>En la intranet Corporativa de cada país, existe un apartado específico de sección específica sobre Salud y Seguridad, donde el equipo de Health&Safety publica periódicamente diferentes protocolos, guías, recomendaciones y vídeos explicativos sobre esta materia.</p> <p>La Política General de Seguridad y Salud en España también está incorporada en la página web de Liberty Seguros. Cualquier empleado puede realizar consultas en materia de Seguridad y Salud a través de sus responsables o directamente a través de los Buzones de Salud y Seguridad que están operativos en cada país.</p>
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Véase 403-4.
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	<p>Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Sección: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Sección: DEI por toda la empresa.</p>
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con las relaciones comerciales	<p>Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Sección: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión.</p> <p>Sección: DEI por toda la empresa.</p> <p>Véase también el apartado 403-2.</p>
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	100%.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Accidentes mortales relacionados con el trabajo Total Número de accidentes Mujeres 0 Hombres 3 Índice de frecuencia Mujeres 0 Hombres 0,85 Índice de gravedad Mujeres 0 Hombres 0,04 Número total de enfermedades profesionales Mujeres 0 Hombres 0
Formación y Educación		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa. Véase también LIEH Información no financiera.
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	23,32.
GRI 404-2	Programas para mejorar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capítulo 6. Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa. Véase también LIEH Información no financiera
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	100%.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
Diversidad e Igualdad de oportunidades		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 5: Mejorando vidas y comunidades. Sección: Reforzando comunidades. Capítulo 6: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: DEI por toda la empresa.
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobernanza y empleados	Capítulo 6: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Sección: Fomento de la diversidad, equidad e inclusión. Composición del Consejo: 25% de los miembros del Consejo son mujeres.
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Capítulo 5: Mejorando vidas y comunidades. Sección: Reforzando comunidades.
Satisfacción del cliente		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 3: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes. Sección: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes.
GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	En 2022, en España se recibieron 163 reclamaciones sobre "Información y documentos", y 117 sobre "Condiciones generales de la condiciones generales". En Portugal se recibieron 24 reclamaciones sobre "Documentación", y 36 se recibieron en Irlanda. Ver detalles sobre mecanismos de resolución y resultado de las resoluciones de reclamaciones/quejas en el estado no financiero de LIEH.

Índice de contenido GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN
TEMAS MATERIALES		
Privacidad del cliente		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 3. Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes. Sección: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes.
GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Durante 2022, se notificó 1 violación de datos en España a la AEPD (Agencia Española de Protección de datos) y 1 violación de datos fue en Portugal a la CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados). Ambas violaciones de datos fueron cerradas por las autoridades sin ninguna acción adicional.
Innovación		
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	Capítulo 3. Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes. Sección: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Véase también el informe de sostenibilidad de Liberty Mutual para más detalles.
LS-1	Conversión digital del Ratio	Capítulo 3. Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes.

Índice de contenidos SASB

Este informe incorpora algunas revelaciones seleccionadas de Liberty Seguros, en línea con las normas del Sustainability Sostenibilidad (SASB) para el sector asegurador. Para más información en el Informe SASB de Liberty Mutual 2022 y en la Declaración de Información No Financiera.

TEMA	MÉTRICAS	UBICACIÓN
Información transparente y asesoramiento justo para los clientes	Ratio de reclamaciones Tasa de retención de clientes Descripción del enfoque de la información a los clientes sobre los productos	Capítulo 3: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes. Capítulo 3: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes. Capítulo 3: Aumentar la resiliencia de nuestros clientes. Sección: Ayudando a nuestros clientes.
Incorporación de factores medioambientales, sociales y Gobernanza en la Gestión de Inversiones	Descripción del enfoque para la incorporación de factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los procesos y estrategias de inversiones	Capítulo 4. Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Facilitar el crecimiento a través de la transición climática.
Gestión del riesgo sistémico	Descripción del enfoque de la incorporación de los riesgos medioambientales en (1) el proceso de suscripción de contratos individuales y (2) la gestión de riesgos a nivel de empresa y la adecuación del capital	Capítulo 4. Facilitar un crecimiento sostenible. Sección: Facilitar el crecimiento a través de la transición climática.

