

Alcalá, 63
28014 – Madrid
España
+34 915 624 030
www.forvismazars.com/es



AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

Informe de Verificación Independiente

Estado de Información No Financiera del ejercicio
terminado el 31 de diciembre de 2025

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información No Financiera

A los Accionistas de
AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) adjunto correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025, de **AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS** (en adelante, la Entidad) que forma parte del Informe de Gestión de la Entidad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el apartado “5. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI” incluido en el EINF adjunto.

Tal y como se indica en el apartado “1. Información General. Introducción” la Entidad se ha acogido a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio y en el artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el Informe de Sostenibilidad del Grupo AXA radicado en Francia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Entidad ha formulado el EINF con información parcial adjunto, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Entidad descrito en el apartado “5. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI”, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2013/34/UE. Nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos del EINF complementario adjunto, sin que hayamos realizado procedimiento de verificación alguno sobre la información integrada en el Informe de Sostenibilidad del Grupo AXA.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Entidad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Entidad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI), seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el apartado “5. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI” del EINF adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Entidad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

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

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de la Entidad que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de la Entidad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2025.

- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que los contenidos del EINF complementario de **AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS** correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2025 no han sido preparados, en todos los aspectos significativos, siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla denominada "5. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 y los estándares GRI", del citado Estado.


El contenido del citado Estado complementario ha sido determinado por la Entidad de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio y la prevista en los artículos 19. Bis1 y 29. Bis 1 de la Directiva 2013/34/UE. La Entidad ha determinado que ésta última será incluida en el Informe de Sostenibilidad del Grupo AXA al que la misma pertenece, por lo que el EINF complementario adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos o jurisdicciones.

Madrid, 30 de marzo de 2026

Forvis Mazars Auditores, S.L.P.



Pablo Valerio Sardón

**INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA**

FORVIS MAZARS
AUDITORES, S.L.P.

2026 Núm. 01/26/06204
SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025
AXA SEGUROS GENERALES

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL

INTRODUCCIÓN
MODELO DE NEGOCIO
OTROS
MARCO DE REPORTING

2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

EMPLEO
ACUERDO SOCIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN
RELACIONES SOCIALES
REMUNERACIÓN
EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD / DIVERSIDAD FUNCIONAL
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD
CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD
APRENDIZAJE
ACCESIBILIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO
PLAN DE IGUALDAD
POLITICA DE INCLUSION Y DIVERSIDAD
CULTURA, COMUNICACIÓN INTERNA Y EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

3. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

MEDIDAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO
MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL
APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO

4. IMPACTO EN LA SOCIEDAD

IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA POBLACION LOCAL Y EL TERRITORIO
DIÁLOGO CON LOS PÚBLICOS DE INTERÉS
COMPRAS RESPONSABLES
INFORMACION FISCAL
TAXONOMÍA UE
VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

5. TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 Y LOS ESTÁNDARES GRI



1. INFORMACIÓN GENERAL

INTRODUCCIÓN

Al igual que en años anteriores, la información de este Estado de Información No Financiera (en adelante, EINF) de AXA Seguros Generales S.A. de Seguros y Reaseguros (en adelante AXA Seguros Generales) se ampliará en el Informe de Sostenibilidad de AXA Grupo 2025. Así, todos los públicos de interés podrán conocer en profundidad el impacto positivo generado por AXA en la sociedad y en el planeta durante el ejercicio.

AXA Seguros Generales ha decidido acogerse a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio integrando parte de su información no financiera en el Informe de Sostenibilidad del Grupo AXA radicado en Francia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad ha formulado el EINF con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad descrito en el apartado “5. Tabla de referencia de requerimientos de la Ley 11/2018 y los Estándares GRI”, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE.

Además, este año, se ha aprobado la fusión por absorción de Agrupació AMCI D’Assegurances i Reassegurances, S.A. (en adelante, Agrupació) por parte de AXA Seguros Generales. Como parte de la operación, también se acordó que las operaciones realizadas por Agrupació, a efectos contables, se consideren realizadas por AXA Seguros Generales con efectos desde el 1 de enero de 2025. La escritura se firmó el 12 de febrero y el 17 se presentó para su inscripción en el Registro Mercantil, quedando inscrita el 5 de marzo de 2026. Se presentará únicamente el EINF por parte de AXA Seguros Generales recogiendo los datos de Agrupació. Por ello, podrán encontrarse algunas evoluciones con variaciones sustanciales.

1.1. MODELO DE NEGOCIO

AXA Seguros Generales comercializa seguros en los ramos de No Vida (salud, automóvil, responsabilidad civil, hogar, comercio, etc.) tanto para particulares como empresas, de forma mediada o directa, a través de una estrategia de omnicanalidad.

La entidad opera en todo el territorio español, así como en Andorra. Tiene ocho centros de trabajo situados en Madrid, Barcelona, Sevilla, Bilbao, Vigo, Palma de Mallorca, Valencia y Tenerife. Su sede social se encuentra en la calle Monseñor Palmer, nº1 de Palma de Mallorca.

A cierre de 2025, AXA Seguros Generales contaba con 2.467 empleados, más de 3,3 millones de clientes y un volumen de primas netas de 1.613.214.234,16 euros.

AXA Seguros Generales pertenece en un 99,93% de su accionariado a AXA Mediterranean Holding, S.A., formando parte del Grupo AXA, líder mundial en protección financiera.



Consejo de administración

El Consejo de Administración de AXA Seguros Generales determina la estrategia empresarial de la sociedad y supervisa su implementación, siendo responsable de la gestión y representación de la entidad, tomando sus decisiones por mayoría absoluta.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad última en relación con los sistemas de control interno y gestión de riesgos, supervisando puntualmente su exhaustividad, funcionalidad y eficiencia, incluidas las actividades de externalización. Además, garantiza que el sistema de gestión de riesgos implantado permita a la sociedad identificar, evaluar y supervisar, en términos también de previsión, los riesgos a los que se enfrenta la entidad con el objeto de mantener un nivel adecuado de su solvencia a medio y largo plazo.

De conformidad con los estatutos sociales, el Consejo debe estar compuesto por un mínimo de tres y un máximo de doce consejeros, que serán nombrados por la junta general de accionistas para un plazo de tres años.

A 31 de diciembre de 2025, la composición del Consejo de Administración es la siguiente:

- Patrick Cohen, Presidente
- Olga Sánchez, Vicepresidenta y Consejera Delegada
- Alexis Babeau, vocal
- Mónica Deza, vocal
- Nicolas Leclercq, vocal

El Consejo de Administración tiene dos comités delegados: el comité de auditoría y el comité de nombramientos y retribuciones.

Para preservar un gobierno bien equilibrado, el Consejo de Administración se asegura de que los consejeros independientes tengan un papel fundamental en todos los comités del Consejo.

Estos comités constituyen una parte importante del entorno general de control interno de AXA Seguros Generales y desempeñan un papel particularmente importante en la revisión del control interno y los asuntos relacionados con riesgos. No tienen facultad de toma de decisiones ejecutivas, pero respaldan al consejo de administración mediante la emisión de informes, dictámenes, propuestas o recomendaciones con respecto a los asuntos que se le someten y que se hallan dentro del alcance de sus competencias. Ambos comités se rigen por sus normas operativas, aprobadas por el consejo de administración.

Dirección efectiva

Consejera Delegada

La Dirección de la entidad está a cargo de la consejera delegada y otras personas que dirigen de manera efectiva la Sociedad. Un Comité Ejecutivo respalda la dirección operativa. La consejera delegada, conforme a la legislación vigente, tiene delegadas todas las facultades del Consejo de Administración, excepto las indelegables del artículo 249 bis de la Ley de Sociedades de Capital. Su actuación siempre se rige por estas limitaciones y dentro del marco de la regulación estatutaria y de los estándares de Grupo.



ORGANOS DE DIRECCIÓN

Comité Ejecutivo

Bajo la dirección de la consejera delegada, el comité ejecutivo toma las decisiones de la Sociedad. Su principal cometido consiste en definir, revisar e implantar la estrategia del Grupo en España. El Comité Ejecutivo es informado acerca de las decisiones adoptadas por los demás órganos. Sus miembros son los directores de las distintas áreas de la Sociedad.

El consejo de administración, la consejera delegada y los miembros del Comité Ejecutivo son, conforme a la normativa vigente, las personas que dirigen la entidad de manera efectiva y deben cumplir con los requisitos de una evaluación de aptitud y honorabilidad, según lo indicado en el procedimiento interno de la Sociedad y la legislación española. Sus nombramientos deberán ser notificados a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

A 31 de diciembre de 2025 el Comité Ejecutivo estaba formado por la Consejera Delegada, siete Directores de Área y dos funciones estratégicas que conforma el Comité Ejecutivo Extendido (CEE):

- Olga Sánchez, consejera delegada
- Luis Sáez de Jáuregui, director de Oferta y Líneas de Negocio
- María Díaz Toribio, directora de Clientes y Datos
- Jorge Alba, director de Operaciones y Tecnología
- Mar Romero, directora de Distribución, Ventas y Organización Territorial
- Leila Miri, director de Finanzas
- Rodrigo Fuentes, director de Personas, Organización y Secretaría General
- Kristof Vanooteghem, director de Riesgos y Cumplimiento
- Josep Alfonso, director de Comunicación, Marca y Sostenibilidad (CEE)
- David Sánchez, director de Negocio Directo (CEE)

Funciones clave

Con la actual normativa aseguradora se requiere que las entidades dispongan de un sistema de gobierno diseñado para garantizar una gestión adecuada y prudente. El sistema de gobierno se basa en una clara separación de responsabilidades y debe ser proporcional a la naturaleza, el alcance y la complejidad de las operaciones de la Sociedad. En este contexto las entidades han implantado un marco de control con tres líneas de defensa con los límites entre ellas claramente delimitados y ha definido 4 funciones clave, que a 31 de diciembre de 2025 están representadas por:

- El director de Riesgos (CRO) en la Función de Gestión de Riesgos
- El director de Auditoría Interna (CAE) en la Función de Auditoría Interna
- La directora de Cumplimiento (CCO) en la Función de Cumplimiento Normativo
- El Actuarial Function Holder (AFH) en la Función Actuarial



Otros comités

La compañía cuenta con una serie de comités que conforman su órgano de gobierno. Estos comités son creados por delegación expresa del Comité de Dirección o por requerimientos legales. Entre estos comités se encuentra el de Sostenibilidad para asegurar el cumplimiento de los compromisos de la entidad en materia de sostenibilidad.

1.2. OTROS

Provisiones y garantías para riesgos ambientales

Debido a su actividad de servicio, AXA Seguros Generales no genera derrames, vertidos, contaminación acústica o luminosa relevante. Por ello, no se tiene asignada ninguna provisión o garantía para riesgos ambientales

Acciones para combatir los desperdicios alimenticios.

Desde 2024 AXA Seguros Generales dispone de la aplicación interna *Save&Go* para luchar contra el desperdicio alimenticio. Se trata de un proyecto basado en la venta de los excedentes de comida que no han sido vendidos durante el día ni expuestos en los lineales del comedor. El objetivo final es dar una salida al excedente que no ha sido posible evitar reduciendo así el desperdicio alimenticio.

1.3. MARCO DE REPORTING

Para la elaboración del documento se han tomado como referencia determinados estándares de *Global Reporting Initiative* (GRI) seleccionados. En los apartados que los indicadores GRI no han tenido correspondencia completa con los requerimientos de la Ley 11/2018, se han empleado indicadores preferentemente nacionales y en último caso propios.





2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

2.1. EMPLEO

A continuación, se exponen los hitos de laboralidad relevantes en 2025:

- El 31 de diciembre de 2024 se registró la Fusión por Absorción entre las entidades AXA Seguros Generales S.A. y GACM Seguros Generales, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A.U. En consecuencia, desde una perspectiva estrictamente laboral, con efectos del 1 de enero de 2025 los empleados de esta última entidad pasaron a formar parte de la plantilla de AXA Seguros Generales S.A.
- El 27 de octubre de 2025, la Junta General Extraordinaria de accionistas de AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros aprobó la fusión por absorción de la sociedad Agrupació AMCI D'Assegurances i Reassegurances, S.A. por parte de AXA Seguros Generales S.A.

Esta operación fue autorizada el 6 de febrero de 2026 por el Secretario de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa, por delegación del Ministro de Economía, Comercio y Empresa, mediante Orden Ministerial.

La escritura de fusión se firmó el 12 de febrero y, posteriormente, fue presentada en el Registro Mercantil de Palma de Mallorca el 17 del mismo mes, quedando inscrita el 5 de marzo de 2026. La inscripción de la fusión implica la disolución y extinción de Agrupació, así como la transmisión en bloque de todo su patrimonio a favor de AXA Seguros Generales. En consecuencia, desde una perspectiva estrictamente laboral, con efectos del 1 de marzo de 2026 los empleados de Agrupació pasaron a formar parte de la plantilla de AXA Seguros Generales S.A.

En aplicación de la normativa vigente, las personas de origen GACM y Agrupació mantienen inalteradas sus condiciones laborales vigentes en el momento del traspaso, hasta que, o bien, entre en vigor un nuevo Convenio en AXA, o se alcance un acuerdo de homogeneización de condiciones.

Es por ello por lo que con fecha 9 de mayo de 2025 se firmó el Acuerdo de Homogeneización de Condiciones Laborales, entre los representantes de los sindicatos de CCOO GACM y UGT GACM y la Empresa, que recoge las principales líneas que regirán las relaciones laborales de la plantilla GACM, durante el período transitorio, iniciado el 1 de junio de 2025.

Adicionalmente, el 18 de julio de 2025, también se firmó un nuevo Acuerdo de Condiciones Laborales para las personas trabajadoras de la empresa Agrupació entre los representantes del sindicato CCOO de la mencionada entidad y la Empresa con aplicación de condiciones desde el 1 de septiembre de 2025.

Ambos Acuerdos mantienen sus efectos en las fechas de entrada en vigor previstas en cada uno de ellos y hasta que entre en vigor un nuevo Convenio en AXA.



- Finalmente, y como parte de la integración de estos equipos, ha tenido lugar el traslado un nuevo edificio en Barcelona: Torre Ponent (llamado en interno Torre AXA). Este nuevo centro de trabajo consolida en un mismo lugar, a todos los equipos AXA ubicados en Barcelona.

Número total de empleados y distribución

En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupació de forma integrada.

Distribución por edad, género y clasificación profesional

EMPLEADOS	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Distribución por Sexo	1.440	945	1.481	986
Menores de 30 años	35	42	41	52
Entre 30 y 50 años	818	551	742	524
Mayores de 50 años	587	352	698	410
TOTAL DE EMPLEADOS	2.385		2.467	

EMPLEADOS	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Distribución por Clasificación Profesional	1.440	945	1.481	986
GRUPO 0 (NIVEL 0) AXA	4	6	5	6
GRUPO I (NIVEL 1) AXA	27	59	23	56
GRUPO I (NIVEL 2) AXA	49	75	48	77
GRUPO I (NIVEL 3) AXA	208	224	218	235
GRUPO II (NIVEL 4) AXA	541	293	554	294
GRUPO II (NIVEL 5) AXA	439	173	479	194
GRUPO II (NIVEL 6) AXA	138	99	137	116
GRUPO III (NIVEL 7) AXA	8	2	3	1
GRUPO III (NIVEL 8) AXA	26	14	14	7
GRUPO IV (NIVEL 9) AXA	0	0	0	0
TOTAL DE EMPLEADOS	2.385		2.467	

Distribución por modalidad de contrato de trabajo

EMPLEADOS	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Distribución por modalidades de contrato de trabajo	1.440	945	1.481	986
Temporal Tiempo Completo	6	2	9	6
Temporal Tiempo Parcial	0	0	0	0
Indefinido Tiempo Completo	1.378	931	1.430	968
Indefinido Tiempo Parcial	56	12	42	12
TOTAL DE EMPLEADOS	2.385		2.467	

Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial

PROMEDIO ANUAL	2024									
	Mujeres					Hombres				
	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL
Distribución por Edad	5,33	0,00	1.378,17	58,42	1.441,92	2,50	0,00	934,51	13,42	950,42
Menores de 30 años	2,67	0,00	27,25	0,00	29,92	1,42	0,00	30,84	0,00	32,25
Entre 30 y 50 años	2,50	0,00	766,41	42,92	811,83	0,08	0,00	542,84	8,67	551,59
Mayores de 50 años	0,17	0,00	584,50	15,50	600,17	1,00	0,00	360,83	4,75	366,58
Distribución por Clasificación Profesionales	5,33	0,00	1.378,17	58,42	1.441,92	2,50	0,00	934,51	13,42	950,42
GRUPO 0 (NIVEL 0) AXA	0,00	0,00	4,00	0,00	4,00	0,00	0,00	6,58	0,00	6,58
GRUPO I (NIVEL 1) AXA	0,00	0,00	28,33	0,00	28,33	0,00	0,00	64,08	0,00	64,08
GRUPO I (NIVEL 2) AXA	0,00	0,00	49,33	0,00	49,33	0,00	0,00	75,67	0,00	75,67
GRUPO I (NIVEL 3) AXA	0,00	0,00	199,66	0,00	199,66	0,00	0,00	225,92	0,00	225,92
GRUPO II (NIVEL 4) AXA	0,00	0,00	539,50	3,00	542,50	0,00	0,00	293,58	0,08	293,67
GRUPO II (NIVEL 5) AXA	0,00	0,00	408,17	28,25	436,42	0,00	0,00	162,17	3,25	165,42
GRUPO II (NIVEL 6) AXA	2,08	0,00	118,84	9,42	130,34	1,25	0,00	85,00	3,08	89,33
GRUPO III (NIVEL 7) AXA	0,25	0,00	15,17	4,25	19,67	0,00	0,00	5,83	0,92	6,75
GRUPO III (NIVEL 8) AXA	3,00	0,00	15,17	13,50	31,67	1,25	0,00	15,67	6,08	23,00
GRUPO IV (NIVEL 9) AXA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PROMEDIO ANUAL	2025									
	Mujeres					Hombres				
	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL
Distribución por Edad	7,33	0,00	1.450,92	43,83	1.502,08	3,50	0,00	975,08	12,67	991,25
Menores de 30 años	3,58	0,00	29,50	0,00	33,08	1,75	0,00	44,17	0,00	45,92
Entre 30 y 50 años	3,75	0,00	712,00	28,33	744,08	0,75	0,00	512,58	7,42	520,75
Mayores de 50 años	0,00	0,00	709,42	15,50	724,92	1,00	0,00	418,33	5,25	424,58
Distribución por Clasificación Profesionales	7,33	0,00	1.450,92	43,83	1.502,08	3,50	0,00	975,08	12,67	991,25
GRUPO 0 (NIVEL 0) AXA	0,00	0,00	4,92	0,00	4,92	0,00	0,00	5,83	0,00	5,83
GRUPO I (NIVEL 1) AXA	0,00	0,00	24,75	0,00	24,75	0,00	0,00	58,17	0,00	58,17
GRUPO I (NIVEL 2) AXA	0,00	0,00	52,50	0,00	52,50	0,00	0,00	79,83	0,50	80,33
GRUPO I (NIVEL 3) AXA	0,00	0,00	218,25	1,00	219,25	0,00	0,00	239,25	0,75	240,00
GRUPO II (NIVEL 4) AXA	0,00	0,00	548,33	1,50	549,83	0,00	0,00	292,83	0,00	292,83
GRUPO II (NIVEL 5) AXA	0,00	0,00	458,75	21,67	480,42	0,00	0,00	184,08	3,33	187,42
GRUPO II (NIVEL 6) AXA	2,92	0,00	133,33	6,83	143,08	2,08	0,00	107,08	4,67	113,83
GRUPO III (NIVEL 7) AXA	0,00	0,00	5,50	2,17	7,67	0,00	0,00	3,08	0,00	3,08
GRUPO III (NIVEL 8) AXA	4,42	0,00	4,58	10,67	19,67	1,42	0,00	4,92	3,42	9,75
GRUPO IV (NIVEL 9) AXA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

2.2. ACUERDO SOCIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN

Desde el año 2018, se han firmado distintos Acuerdos Sociales para la Transformación, negociados con la representación legal de los empleados, que han permitido la adaptación de AXA Seguros Generales a las necesidades del negocio futuro y que tienen como objetivo la transformación y reorganización de la plantilla, basándose tanto en (i) medidas de upskilling y reskilling para buscar nuevas oportunidades dentro de la empresa, como de formación para la empleabilidad futura de las personas, y (ii) en salidas voluntarias - vía prejubilaciones y ceses incentivados.



En este sentido, el 19 de diciembre de 2025 se ha firmado, junto con la Representación Legal de los empleados en AXA, CC.OO. y U.G.T., un nuevo Acuerdo para la Transformación para la empresa AXA Seguros Generales. En este caso, basado en la voluntariedad (prejubilaciones y ceses incentivados) con vigencia hasta 30 de septiembre de 2027, con el objetivo de salvaguardar la sostenibilidad de la Compañía ante la irrupción de nuevos agentes tecnológicos que obligan a la entidad a acelerar su adaptación para conseguir la simplicidad, la inmediatez y la experiencia del cliente requeridos en un mercado en constante evolución.

Este acuerdo también conlleva la puesta en marcha de varias medidas como: la dinamización de la bolsa interna, capacitación, movilidad geográfica y/o funcional etc. Todo ello, para dar oportunidades de empleabilidad, aprendizaje y/o promoción profesional, a todas las personas que trabajan en AXA.

De forma paralela, se mantiene vigente hasta el 31 de marzo de 2026, el Acuerdo para la Transformación firmado por Empresas GACM y la representación legal de las personas trabajadoras el 30 de abril de 2024.

El volumen de salidas gestionadas durante el 2025* es el siguiente:

	2024		2025	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
DESVINCLACIONES				
Distribución por Edad	50	48	65	46
Menores de 30 años	0	0	1	2
Entre 30 y 50 años	9	7	21	13
Mayores de 50 años	41	41	43	31
Distribución por Clasificación Profesional	50	48	65	46
GRUPO 0 (NIVEL 0) AXA	1	2	0	0
GRUPO I (NIVEL 1) AXA	2	10	1	5
GRUPO I (NIVEL 2) AXA	4	4	7	5
GRUPO I (NIVEL 3) AXA	5	8	6	15
GRUPO II (NIVEL 4) AXA	11	13	17	10
GRUPO II (NIVEL 5) AXA	20	6	28	6
GRUPO II (NIVEL 6) AXA	5	0	6	5
GRUPO III (NIVEL 7) AXA	2	2	0	0
GRUPO III (NIVEL 8) AXA	0	3	0	0
GRUPO IV (NIVEL 9) AXA	0	0	0	0

*En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupació de forma integrada.

2.3. RELACIONES SOCIALES

Representación Sindical

AXA en España cuenta con una estrategia de Relaciones Laborales basada en el diálogo social y en el cumplimiento estricto de la legalidad y de los pactos alcanzados con la representación social.

El porcentaje de representación sindical de las últimas elecciones sindicales celebradas en mayo del 2023 fue el siguiente:



% DE REPRESENTATIVIDAD SINDICAL				
CCOO	UGT	LAB	CIG	WAGON
47,52%	41,58%	6,93%	2,97%	0,99%

En AXA España hay constituidas secciones sindicales que, conforme a lo recogido en el Convenio Colectivo, tienen el poder de representación en la compañía.

En cuanto a GACM, el 21 de diciembre de 2022 se celebraron las elecciones sindicales de GACM Seguros Generales S.A., con el siguiente porcentaje de representación sindical en esta entidad

% DE REPRESENTATIVIDAD SINDICAL	
CCOO	UGT
60%	40%

Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo Grupo AXA constituye el marco legal laboral, ideal para afrontar los retos de negocio y el entorno de transformación global en el que nos encontramos. También regula las condiciones de trabajo vigentes en AXA, así como las medidas de conciliación para afrontar situaciones personales o especiales, así como todas las acciones sociales que fomentan la diversidad e inclusión en los entornos laborales.

Este convenio es complementario al Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las Entidades de Seguros y Reaseguros, y aplica al 100% de los empleados de las entidades que conforman el Grupo AXA en España, como integrantes del mencionado Convenio, excepto el Comité Ejecutivo.

Comisiones

Con el fin de velar por el cumplimiento e interpretación del Convenio Colectivo, se constituye una Comisión Mixta integrada por: (i) representantes de la parte empresarial, y personas pertenecientes a la representación sindical firmante del convenio. Se reunirá con carácter trimestral.

Adicionalmente, dicho convenio establece también la Mesa de Diálogo Social como Comité integrado de las secciones sindicales, que se reúne de forma ordinaria, una vez al trimestre, para ser informada del seguimiento del negocio y de los acuerdos de ámbito nacional.

Los representantes de los empleados, junto con los delegados de prevención, se reúne en los comités de seguridad y salud de forma trimestral por cada centro de trabajo, con el fin de promover iniciativas para mejorar las condiciones y realizar el seguimiento de los temas de seguridad y salud.

Asimismo, durante el año 2025 se han celebrado comisiones de seguimiento con el fin de asegurar y garantizar el cumplimiento de los objetivos alcanzados en cada uno de los acuerdos firmados, así como para llevar a cabo el análisis de los temas concernientes a cada una de las comisiones. En este sentido, las comisiones celebradas han sido:

- Comisión seguimiento II Plan Igualdad
- Comisión Plan LGTBI



Acuerdos firmados

- Acuerdo de Homogeneización de Condiciones Laborales, entre los representantes de los sindicatos de CCOO GACM y UGT GACM y la Empresa.
- Acuerdo de Homogeneización de Condiciones Laborales para los empleados de empresa Agrupació, entre los representantes del sindicato CCOO de la mencionada entidad y la Empresa.

Ambos acuerdos mantienen sus efectos en las fechas de entrada en vigor previstas en cada uno de ellos y hasta que entre en vigor un nuevo Convenio en AXA (más detalle en apartado 2.1).

Encuestas a empleados

Finalmente, AXA Seguros Generales dispone de varias iniciativas en las que los empleados pueden participar y dar su voz: la encuesta de inclusión, en la cual valoran cómo es AXA en materia de inclusión (ver apartado 2.13); Pulse (encuesta de clima laboral y compromiso), o la encuesta de movilidad (para evaluar temas de sostenibilidad y medio ambiente). Además, AXA dispone de un buzón de consultas TU VOZ, donde los empleados pueden enviar cualquier duda, pregunta o consulta que puedan tener.

2.4. REMUNERACIÓN

AXA Seguros Generales aplica la política de remuneración del Grupo AXA para hacer coincidir los intereses de los empleados con los de sus accionistas, estableciendo al mismo tiempo un vínculo claro y directo entre el rendimiento y la retribución, a través de la gestión de un sistema integrado de recompensa total. Este sistema pretende recompensar el talento, los resultados y los logros de nuestros empleados y contribuir de manera efectiva a la estrategia y los objetivos de la compañía.

En este sentido, su principal meta es fomentar la consecución de objetivos ambiciosos y la creación de valor a largo plazo, mediante el establecimiento de criterios de rendimiento retadores y realistas.

La estructura retributiva se basa en un análisis pormenorizado de las prácticas retributivas de mercado en España, en el sector de servicios asegurador y financiero y en la comparación con las prácticas de retribución de otros grupos. Se compone de una parte fija y otra variable:

- Remuneración fija: Es la compensación económica no discrecional. El componente fijo incluye elementos garantizados como, por ejemplo, el salario base y cualquier otra asignación retributiva fija. Tiene en cuenta el contenido del puesto de trabajo, las responsabilidades, la experiencia, las aptitudes técnicas y las competencias de liderazgo, el rendimiento individual sostenido, así como la escasez de competencias en el mercado.
- Remuneración variable: Se trata de la retribución vinculada a objetivos concretos de negocio, garantizando la sostenibilidad de AXA, haciendo coincidir la consecución de los resultados individuales de los empleados con la estrategia de la empresa y el rendimiento para los accionistas a corto, medio y largo plazo; todo ello en un marco adecuado de gestión de riesgos.





AXA se asegura de que se produzca un equilibrio adecuado entre los componentes fijo y variable, de manera que el componente fijo represente una proporción lo suficientemente alta de la remuneración total como para evitar que los empleados dependan en gran medida de componentes variables. Esto permite que la compañía aplique una política de bonus enteramente flexible, incluyendo la posibilidad de no pagar una retribución variable. Todas las cantidades de remuneración variable se conceden de conformidad con el nivel de desempeño y no existe ningún pago mínimo garantizado.

En el caso de los ejecutivos, la remuneración variable representa una parte significativa de la remuneración total, para alinear directamente su retribución con la estrategia operativa del Grupo AXA y los intereses de los accionistas, fomentando al mismo tiempo el rendimiento a escala, tanto individual como colectiva, así como a corto, medio y largo plazo.

El empleado es informado puntualmente acerca de los objetivos establecidos, los periodos de devengo, el nivel de consecución de los objetivos y el importe de retribución alcanzado.

Remuneraciones medias

En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupación de forma integrada.

Remuneraciones Medias (€)	2024	2025
Por Edad	53.567	54.112
Menor de 30 años	39.775	39.456
Entre 30 y 50 años	53.097	53.982
Mayor de 50 años	55.038	55.489
Por Grupo / Nivel	53.567	54.112
GRUPO 0 + GRUPO I (NIVEL 1)	131.221	134.317
GRUPO I (NIVEL 2)	82.063	82.623
GRUPO I (NIVEL 3)	64.500	65.730
GRUPO II (NIVEL 4)	49.928	51.073
GRUPO II (NIVEL 5)	41.204	41.736
GRUPO II (NIVEL 6)	36.767	36.868
GRUPO III (NIVEL 7)	30.006	31.850
GRUPO III (NIVEL 8)	23.138	21.355

Las remuneraciones promedio mostradas, son las remuneraciones objetivas anuales, que incorporan la remuneración fija, la remuneración variable y los incentivos a largo plazo que se hayan fijado como *target*.

Beneficios sociales

Como complemento a los programas de retribución fija y variable, los empleados de AXA disfrutan de un atractivo catálogo de beneficios sociales que se encuentran principalmente regulados en el convenio colectivo (como el programa de retribución flexible AXA Flex, que permite redistribuir hasta el 20% de la retribución como salario en especie o el plan de pensiones donde la empresa puede aportar hasta un 4,5% del salario pensionable siempre que el trabajador aporte a su vez el 2%). Otros beneficios son entregados a voluntad de la compañía y/o del Grupo AXA como, por ejemplo:



- Coche de empresa y tarjeta carburante para directivos, así como para equipos comerciales en puestos en los que el coche es una herramienta de trabajo.
- Planes de ahorros para el comité de dirección.
- Shareplan: un programa anual reservado a empleados que les permite adquirir acciones de la compañía a un precio ventajoso.

Ventajas sociales

Adicionalmente, AXA Seguros Generales cuenta con una oferta de ventajas sociales disponible para todos sus empleados como un programa de descuentos en productos de ocio, hogar, seguros, compras o la subasta de vehículos, que permite a todos los empleados adquirir productos y servicios a mejores precios.

Brecha salarial

Desde el punto de vista de la igualdad de condiciones salariales, el Grupo AXA lleva años trabajando para fomentar la equidad salarial con planes anuales que le ayudan a avanzar en esta dirección.

Para ello, AXA Seguros Generales realiza anualmente Auditorias Retributivas, en las que se hace un análisis pormenorizado de la equidad salarial entre mujeres y hombres, para que, en el caso de detectar posibles inequidades, determinar un plan de acción para conseguir la efectiva igualdad salarial de hombres y mujeres.

Esta acción forma parte de los múltiples análisis que la compañía ha realizado en los últimos años para cumplir con el objetivo de equidad plena.

En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupació de forma integrada.

Remuneración Mujeres / Hombres	Mujeres		Hombres	
	2024	2025	2024	2025
GRUPO 0 + GRUPO I (NIVEL 1)	124.182	124.081	134.578	138.940
GRUPO I (NIVEL 2)	79.533	79.321	83.717	84.682
GRUPO I (NIVEL 3)	64.413	65.521	64.582	65.924
GRUPO II (NIVEL 4)	48.295	49.294	52.943	54.426
GRUPO II (NIVEL 5)	40.397	40.657	43.250	44.398
GRUPO II (NIVEL 6)	36.545	36.311	37.076	37.525
GRUPO III (NIVEL 7)	29.708	31.134	31.197	34.000
GRUPO III (NIVEL 8)	23.183	21.386	23.053	21.293

Las remuneraciones promedio mostradas, son las remuneraciones objetivas anuales, que incorporan la remuneración fija, la remuneración variable y los incentivos a largo plazo que se hayan fijado como target.





La ratio de remuneración total mujeres / hombres (retribución fija + retribución variable) del año por grupo y niveles de convenio es el siguiente:

% Remuneración Mujeres / Hombres	2024	2025
GRUPO 0 + GRUPO I (NIVEL 1)	92%	89%
GRUPO I (NIVEL 2)	95%	94%
GRUPO I (NIVEL 3)	100%	99%
GRUPO II(NIVEL 4)	91%	91%
GRUPO II(NIVEL 5)	93%	92%
GRUPO II (NIVEL 6)	99%	97%
GRUPO III (NIVEL 7)	95%	92%
GRUPO III (NIVEL 8)	101%	100%

Remuneración media de consejeros y directivos

La remuneración de los miembros del Comité de Dirección y los Senior Managers incluye la retribución fija, variable e incentivo a largo plazo. En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupación de forma integrada:

Mujeres		Hombres	
2024	2025	2024	2025
155.223	161.130	181.185	183.987

Las remuneraciones promedio mostradas, son las remuneraciones objetivas anuales, que incorporan la remuneración fija, la remuneración variable y los incentivos a largo plazo que se hayan fijado como target.

Los consejeros son retribuidos mediante el pago de dietas por asistencia efectiva a las reuniones del Consejo de Administración. Dicha retribución se fijó por la Junta General y permanece vigente en tanto no se apruebe su modificación. La cuantía de la retribución para los miembros del Consejo en 2025 ascendió a 7.512,65€ por reunión, siendo idéntica para hombres y mujeres. Asimismo, los consejeros que forman parte del Comité de Auditoría perciben una retribución por la asistencia a las reuniones de este órgano. En 2025, el presidente percibió 7.512,65€ por reunión y el resto de los miembros 3.756,33€. La cuantía es la misma independientemente del género y no ha tenido cambios entre 2024 y 2025.

2.5. EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD / DIVERSIDAD FUNCIONAL

AXA Seguros Generales colabora con diferentes fundaciones y entidades, estableciendo alianzas en todo el territorio nacional para seguir apostando por la contratación de personas con discapacidad. Por ello, todos los centros de trabajo de AXA son accesibles.

Adicionalmente, AXA Seguros Generales está adherida al Convenio Inserta con la Fundación ONCE para la inclusión laboral de personas con diversidad funcional.

Durante el ejercicio 2025, AXA Seguros Generales cuenta con un promedio de 55 empleados en plantilla con algún tipo de discapacidad, lo que supone un total de 2,21% sobre el promedio de plantilla este año (2.490 empleados).



Las principales acciones realizadas en 2025 fueron:

- Formación dinámica y vivencial tanto para managers como para empleados “En AXA puedes ser tú: Discapacidad”, de la mano de Fundación Randstad, para conocer los distintos tipos de discapacidad y la importancia de incluir esta diversidad en los equipos.
- Serie formativa, accesible para todos los empleados, “Navegando juntos en la Neurodiversidad”, a través de 6 capítulos, se muestra desde distintos ángulos cómo viven las personas neurodiversas su día a día, qué desafíos enfrentan y, sobre todo, qué oportunidades tiene AXA como compañía para ser más inclusivos también en este ámbito.
- Campaña de Afloramiento de la Discapacidad; un servicio de asesoramiento confidencial y gratuito, sobre los beneficios y el proceso de obtención del Certificado de Discapacidad, disponible para todas las personas que forman parte de AXA.

Asimismo, AXA Seguros Generales cuenta con el Fondo de ayuda para la diversidad funcional y/o enfermedad grave, un importe de 60.000€ anuales para contribuir a los gastos que puedan generarse derivados de situaciones especiales tales como, empleados con hijos con una discapacidad Grado 2, siempre y cuando:

- Dicha discapacidad sea igual o superior al 33 % y/o,
- Empleados con necesidades de atención asistencial a hijos menores afectados por una enfermedad grave¹ y,
- Empleados con una discapacidad reconocida de Grado 2, siempre y cuando dicha discapacidad sea igual o superior al 33 %.

Adicionalmente, para los empleados que acrediten una discapacidad de, al menos, Grado 2, (siempre y cuando dicha discapacidad sea igual o superior al 33 %), el convenio AXA incluye el abono de un único pago de los siguientes importes en función a su grado de discapacidad

- Discapacidad Grado 2 igual o superior al 33 %: 1.500 euros.
- Discapacidad Grado 3: 1.750 euros.
- Discapacidad Grado 4: 2.000 euros.

2.6. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La jornada de trabajo y el horario están regulados en el convenio colectivo. En 2025, la jornada de trabajo fue de 1.642,5 horas anuales.

Las vacaciones anuales establecidas en el convenio colectivo son 25 días laborables, a los que, en función del calendario laboral de cada población, se le añaden días libres de compensación para ajustar la jornada anual.

¹ Siempre que se encuentre incluida en el anexo I de la Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio y regulación contenida en el Real Decreto 677/2023 de 18 de abril de 2023.





En la actualidad, el horario de trabajo de los empleados/as de AXA es flexible, con un horario de entrada desde las 7:45 horas y de salida hasta las 18:15 horas. Este horario se aplica a todos los equipos, excepto a los del ámbito de Operaciones y Negocio Directo que, por su actividad, tienen horario de mañana, con un turno partido, o de tarde, con un turno fijo. Los horarios de trabajo se establecen anualmente.

El Acuerdo de Trabajo a distancia de 2021, supuso un impulso dentro de la apuesta de la compañía por un modelo en el que las personas cuentan con mayor flexibilidad y se benefician de las ventajas del modelo híbrido: trabajar en remoto y oficina. Este acuerdo fue incorporado al convenio colectivo de 2022-2025, con dos días a la semana de trabajo en remoto fijo a la semana y una bolsa de hasta 3 días al mes.

2.7. MEDIDAS DE CONCILIACION

En AXA Seguros Generales se entiende la conciliación como un conjunto de acciones que permiten organizar el entorno laboral de manera que facilite a los empleados la realización de su trabajo y el cumplimiento de sus responsabilidades personales, garantizando también su tiempo de descanso y desconexión. AXA Seguros Generales apuesta por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, buscando siempre el bienestar y la satisfacción de todos.

Por todo ello, AXA Seguros Generales ha sido reconocida con el certificado efr (equilibrio, flexibilidad y responsabilidad) por la Fundación Másfamilia y tiene más de 80 medidas que permiten una mejor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Se destacan algunas de las medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

- Convenio Colectivo que regula permisos para atender a situaciones personales/familiares. A modo de ejemplo:
 - Excedencias voluntarias
 - Permiso sin sueldo en determinadas situaciones
 - Movilidad geográfica
 - Jornada flexible y flexibilidad de entrada de 30 minutos
 - Día de libranza 24 y 31 de diciembre
 - Asuntos propios
 - Tiempo necesario para la realización de exámenes prenatales, asistencia a técnicas de preparación al parto o para la realización de los trámites necesarios previos a la declaración de idoneidad en caso de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción o acogimiento.
 - Disponibilidad de 15 horas adicionales de asuntos propios para consulta médica de hijos/as, progenitores hermanos/as y cónyuge o pareja de hecho, debidamente acreditada.
 - Especial protección a las mujeres víctimas de violencia de género, etc...

- En cuanto a la regulación del Trabajo a distancia en AXA, el Acuerdo suscrito en 2021 fue incluido en el Convenio 2022 – 2025 con las actualizaciones pertinentes, donde se regula que todas las personas que trabajan en AXA pueden realizar, de forma voluntaria, su trabajo en la modalidad de trabajo a distancia 2 días a la semana fijos y hasta 3 días adicionales flexibles al mes, regulando a su vez medidas de flexibilidad en torno al trabajo en remoto, tales como:



- Trabajo a distancia desde 2ª residencia
 - Trabajo a distancia los sábados y festivos que se deban trabajar
 - Las personas cuya jornada laboral se realice en turno de tarde, las vísperas de festivos, así como un viernes laborable al mes, tendrán un día adicional de teletrabajo al mes.
 - Las mujeres embarazadas podrán solicitar trabajar a distancia un día más a la semana.
 - Posibilidad de ampliar los días de teletrabajo por cuestiones de enfermedad grave y/ o movilidad del trabajador/a o cuidado de familiar.
 - Posibilitar el cambio de los días fijos (2 días semanales) para el seguimiento de los distintos procesos médicos en caso de someterse a un tratamiento de Fecundación In Vitro (FIV), así como para el seguimiento de los distintos procesos médicos por patologías diagnosticadas y asociadas a enfermedades menstruales y/o síntomas graves derivados de menopausia y/o andropausia.
- **II Plan de Igualdad:** incluye más de 43 medidas nuevas de conciliación con, entre otras novedades, iniciativas para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, como la reducción de jornada remunerada para mujeres embarazadas a partir de la semana 34 de gestación y, durante 1 mes, para personas que se reincorporan al trabajo tras un periodo de baja de larga duración.
Como reconocimiento al desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, AXA Seguros Generales cuenta con el Distintivo de Igualdad en la Empresa desde 2017. En 2024 el Ministerio de Igualdad prorrogó la concesión de este Distintivo por otros tres años.
 - **Protocolo de Desconexión Digital:** AXA Seguros Generales fue pionera en recoger en su convenio colectivo 2017-2022 el derecho a la desconexión digital al terminar la jornada laboral. Este derecho se articula como complemento a las medidas de trabajo flexible y de conciliación existentes y vigentes hoy. Además, sigue vigente el Protocolo de derecho a la desconexión digital para garantizar el tiempo de descanso y la conciliación, con medidas concretas que garanticen el derecho a la desconexión digital.
 - **Protocolo de Protección en casos de Violencia de Género** con medidas de flexibilidad especiales para las víctimas.
 - **Acuerdo trabajadores tecnológicos.**

2.8. ABSENTISMO Y SINIESTRALIDAD

Absentismo

En cuanto al absentismo por contingencia común, a nivel nacional el incremento del absentismo se está produciendo en todos los sectores y actividades situándose en torno a un 5% y motivado por múltiples factores económicos, coyunturales, administrativos, situación sanitaria, etc.

En AXA Seguros Generales, los procesos de baja de larga duración han descendido y, pese a que la duración de estos procesos sigue siendo elevada por la naturaleza de las patologías, las horas totales han descendido respecto a 2024. Por lo tanto, la ratio de incidencia y prevalencia media también.

Algunos de los grupos en los que se ha visto reflejado ese descenso ha sido en la patología mental. Las actuales medidas de AXA Seguros Generales en cuanto a flexibilidad o el acompañamiento, así como el seguimiento exhaustivo de los datos por parte de AXA Seguros Generales y los especialistas de Mutua, han sido clave en este descenso.

Respecto a los accidentes de trabajo, no hay incremento en el número de accidentes. Sin embargo, el número de horas aumenta respecto a 2024, debido a la duración media motivada por un proceso de baja concreto. Además, cabe destacar que durante 2024 se produjeron tres accidentes que han supuesto 837 jornadas perdidas en 2025, lo que supone 6.110 horas de absentismo que no se incluyen en la siguiente tabla.

En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupació de forma integrada:

HORAS DE ABSENTISMO	2024	2025
Accidentes de trabajo	2.022	3.438
Enfermedades profesionales	0	0
Contingencias comunes	205.203	184.886

Para el cálculo de las horas de absentismo de los accidentes de trabajo se ha tenido en cuenta una jornada promedio de 7,3 horas. Los días perdidos por contingencias comunes se calculan en base al porcentaje de jornada, por lo que las horas de absentismo se calculan teniendo en cuenta una jornada de 7,5 horas.

Siniestralidad

En 2025 se informan los datos referidos de AXA Seguros Generales y Agrupació de forma integrada. Además, para el cálculo de horas totales trabajadas, se ha estimado una jornada promedio de 7,3 horas.

Las 837 jornadas perdidas en 2025 por accidentes ocurridos en 2024, se tienen en cuenta para el cálculo de los índices de gravedad, sumándose a las jornadas perdidas de los accidentes ocurridos en 2025, el desglose de 297 y 540 jornadas perdidas para mujeres y hombres, respectivamente.

ACCIDENTABILIDAD	2024	2025
Mujeres - Plantilla total	1.440	1.481
Mujeres - Horas totales trabajadas	2.085.793	2.367.675
Accidentes de Trabajo totales – Sin baja	2	8
Accidentes de Trabajo totales – Con baja	8	5
Accidentes de Trabajo totales - In itinere	9	11
Accidentes de Trabajo totales - En el puesto de trabajo	1	2
Mujeres- Número de jornadas perdidas	176	136
Hombres - Plantilla total	945	986
Hombres - Horas totales trabajadas	1.388.288	1.576.318
Accidentes de Trabajo totales – Sin baja	4	1
Accidentes de Trabajo totales – Con baja	5	5
Accidentes de Trabajo totales- In itinere	8	4
Accidentes de Trabajo totales - En el puesto de trabajo	1	2
Hombres - Número de jornadas perdidas	101	335

Enfermedades Profesionales		
Mujeres	0	0
Hombres	0	0
Índices de Accidentabilidad (%)		
Mujeres		
Índice de frecuencia*	1,92	0,42
Índice de gravedad**	0,08	0,18
Hombres		
Índice de frecuencia*	2,16	1,27
Índice de gravedad**	0,07	0,56

* Número de accidentes de trabajo, in misión y/o en otro centro de trabajo con baja / número de horas trabajadas x 1.000.000

** Número de jornadas perdidas / número de horas trabajadas x 1.000

2.9. CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD

En cuanto a Salud y Seguridad, aunque todas las acciones se rigen bajo el paraguas de la estrategia de Bienestar Integral, a efectos de este informe, se diferencian las políticas de Seguridad y Salud, y las acciones implementadas el marco del plan AXA CARE (más detalle en apartado 2.14).

El objetivo de AXA Seguros Generales es no tener siniestralidad y contribuir con la mejora de la salud de forma integral. Para esto, la compañía cuenta con lugares de trabajo seguros y saludables, y unas condiciones de trabajo adecuadas para todos los empleados.

AXA cuenta con Comités de Seguridad y Salud y delegados de Prevención en todo el territorio. Su ámbito de actuación no se limita a un cumplimiento meramente legal de la legislación vigente, sino que realiza acciones que elevan el grado de protección y satisfacción de los empleados. Durante 2025, con motivo de la integración de GACM y Agrupació y el traslado al edificio Torre AXA en Barcelona, se ha reorganizado la estructura de este Comité.

En relación con los riesgos ergonómicos, el estándar corporativo cumple los criterios de Salud y Seguridad adecuados para la prevención. Todo el mobiliario, equipos y demás enseres cumple con los requisitos de seguridad y ergonomía legalmente exigibles, y se distribuyen de acuerdo con criterios de ergonomía y confort, tanto en la oficina, como en teletrabajo.

Adicionalmente, también se realizan adaptaciones de puesto de trabajo por enfermedad o movilidad reducida, así como asignaciones de plazas de parking por dolencias o patologías hasta mejoría y a embarazadas a partir de la semana 28.

AXA realiza evaluaciones de riesgo de manera regular en todos los centros de trabajo. En 2025, se han revisado in situ las evaluaciones y estudio de condiciones termo higrométricas, iluminación y CO2 en todos los centros de trabajo, incluida la sede en Madrid.

Además, con motivo del traslado al nuevo edificio Torre AXA, se ha realizado la evaluación de riesgos y estudios de condiciones termo higrométricas, iluminación y CO2, además del plan de emergencia y realización de simulacros, en coordinación con la propiedad, para garantizar la seguridad de los empleados.



En el centro de trabajo de AXA en Santander, debido a incidencias en alguna zona de la oficina por filtraciones de agua, se han llevado a cabo obras menores, con el objetivo de mejorar las condiciones de seguridad y salud de los empleados.

En lo relativo a la formación en materia de seguridad, en 2025 se impartieron estas formaciones incluyendo empleados de Agrupació:

- Formación de primeros auxilios y DEAS para los integrantes de los equipos de emergencias de todo el territorio
- Formación Emergencias:
 - Formaciones de actualización, para los equipos de emergencia de todo el territorio, así como la práctica de todos los simulacros.
 - En Torre AXA (Barcelona) se ha hecho esta nueva formación, en coordinación con la propiedad, acompañada del primer ejercicio de simulacro.
- Formación sobre salud, prevención y bienestar en abierto para todos los empleados
- Formación sobre uso saludable de la voz, de la mano de expertos logopedas, especialmente dirigido a gestores telefónicos
- Formación *on-boarding* sobre prevención de riesgos laborales para las nuevas incorporaciones
- Alineados con los efectos del cambio climático, se ha puesto a disposición de los empleados información sobre recomendaciones ante condiciones climatológicas adversas y se han adoptado las medidas protección necesarias.

Adicionalmente, un año más, siguiendo con el Acuerdo de trabajo a distancia, se avanza en la dotación a todas las personas adheridas de forma voluntaria al mencionado acuerdo, asegurando el material necesario para teletrabajar: mesa, pantalla y silla.

- Como en año anteriores:
 - Se realiza la gestión de peticiones por enfermedad grave o movilidad reducida de empleados, o por enfermedad grave de carácter temporal de familiares de primer grado.
 - Se otorga la prestación de teletrabajo para embarazadas a partir de la semana 24.
- Plan de Bienestar Integral (AXA CARE – AXA te cuida)

En 2025, la estrategia del Plan de Bienestar integral ha seguido siendo una prioridad para AXA. Por ello, y alineado con la estrategia del Grupo AXA, “AXA CARE” (AXA te Cuida) y bajo el propósito: trabajamos por el desarrollo de la sociedad, protegiendo lo que importa, se ha seguido desarrollando un Plan de Salud y Bienestar integral con foco en distintos ámbitos, incluyendo empleados de origen GACM y Agrupació:

1. Bienestar Físico, priorizando:

- Cuidado médico y asistencial: con iniciativas como la orientación médica gratuita para empleados y familiares, segunda opinión médica por enfermedad grave, etc., Incluye también servicio de Telemedicina para empleados y familiares, con un servicio 24x7 en medicina general y horario ampliado en pediatría, nutrición y atención emocional, de forma gratuita.

- Salud física:
 - Campaña de reconocimientos médicos enfocada a la vigilancia de la salud física y emocional, cada 18 meses. Además, se realizan estos reconocimientos a nuevas incorporaciones, tras baja de larga duración o por necesidad de adaptación de puesto. La campaña incorpora pruebas que mejoran los requerimientos mínimos legales como la hormona tiroidea, PSA, ferritina, detección de cáncer de colon para algunos colectivos, espirometría para colectivos específicos, e indicadores de prediabetes para toda la plantilla. Además, se incluyen indicadores de medición de salud emocional específicos.
 - Campaña de vacunación antigripal, en la que han participado más de 300 personas, y acciones como la ampliación de servicios con diferentes aplicaciones de bienestar y nuevos gimnasios con Wellhub, servicio de fisioterapia en sede, etc. Durante 2025 se han organizado 3 grupos de pilates en sede, con gran aceptación.
 - Cuidado a pacientes con cáncer, con la celebración de días señalados como Día Mundial del cáncer, próstata, cáncer de mama, *webinars* con la AECC, etc. Se ha gestionado el cáncer desde el punto de vista emocional para empleados y familiares afectados, en colaboración con la Fundación MD Anderson.
 - Continuación del programa “Deshabitación tabáquica”, en colaboración con la AECC, por el que han pasado casi 100 personas desde su inicio. En 2025 se han sumado 2 nuevos grupos para dejar de fumar, con un *feedback* muy positivo.
 - El cuidado nutricional: El servicio de nutrición a través de la telemedicina, disponible para todos los empleados y sus familiares ha tenido una gran acogida, incrementándose su uso de forma sustancial. Continúa la oferta de fruta gratis en la oficina y se abren nuevas ofertas saludables en comedor de Emilio Vargas
- 2. Bienestar emocional: destaca el plan integral de Salud Mental y Emocional, que al igual que en ejercicios anteriores, se implementan talleres de salud mental, conferencias de referentes del mercado que, en un formato híbrido, comparten sus conocimientos y herramientas con los empleados de la compañía. Además, se ofrecen procesos de coaching y asistencia psicológica gratuita. Asimismo, se mantiene el espacio en la intranet con recursos a disposición de los empleados para mejorar su bienestar.
- 3. Bienestar financiero: en 2024 se creó el programa de bienestar financiero “*Invest in you*” (Invierte en ti), que tiene como objetivos concienciar y sensibilizar a los empleados y sus familias, sobre la importancia de gestionar las finanzas para cada una de las etapas de la vida. Para ello, se ofrecen herramientas de autodiagnóstico de finanzas personales, educación financiera, así como asesoramiento individualizado.

En esta línea, en AXA también se desarrollaron en España acciones transversales compartidas por todo el Grupo AXA a nivel mundial:

- Los Healthy days en los que, durante 2 semanas, se ponen en marcha iniciativas, ponencias y talleres de Salud tanto física como emocional. El objetivo es sensibilizar sobre la importancia del cuidado de la salud integral a todas las personas de AXA, a través de información y asesoramiento sobre la prevención, la salud y el bienestar integral. A través de una amplia oferta, durante estas dos semanas, se ofrecen



conferencias y talleres sobre diferentes temas como nutrición, gestión emocional, prevención y cuidado, etc.

- Anualmente, en el marco del programa *Invest in You* descrito anteriormente, se celebra la semana *Invest In You* en la que se ponen en marcha diferentes acciones como charlas, sesiones con expertos financieros, talleres, etc., con una gran acogida entre los empleados

Durante el 2025, AXA Seguros Generales ha sido reconocida por su labor y compromiso con la salud, el bienestar global y la seguridad de los empleados en el entorno laboral:

- Certificación *Top Wellbeing Company*, dentro del Top 40 Empresas en España con mejores prácticas en Salud y Bienestar corporativo, otorgado por Intrama.
- Premio Empresa Saludable 2025 en la categoría Global, por el programa “*AXA Healthy You*”, otorgado por MEES, Mi Empresa es Saludable
- Reconocimiento Empresa Saludable, otorgado por Solutia Health Solutions.
- Reconocimiento *European Sport & Health Company*, otorgado por ACES Europe y DCH-Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

Estos reconocimientos ponen en valor todo el Plan y oferta integral de salud disponible para todos los empleados de AXA Seguros Generales.

2.10. APRENDIZAJE

Políticas implementadas en el campo de la formación

AXA Seguros Generales considera la formación continua esencial para mantenerse a la vanguardia en un entorno en constante cambio. El objetivo es ofrecer a todos los empleados las oportunidades y recursos para desarrollar habilidades, adquirir nuevos conocimientos y adaptarse a los desafíos del sector asegurador y del mercado.

Durante 2025, AXA Seguros Generales ha centrado sus esfuerzos en fortalecer las capacidades de su talento y en consolidar un liderazgo responsable y alineado con los desafíos del entorno actual y futuro. Los principales hitos incluyen:

- Programas de *upskilling*

Se han implementado programas de formación adaptados a las necesidades específicas de transformación, requerimientos del futuro y especialización de distintas áreas, con programas a medida para familias profesionales.

Entre los programas más relevantes llevados a cabo destacamos los programas para las familias profesionales

- Comercial: Con el objetivo de fortalecer la transformación de la red y ofrecer el acompañamiento necesario para impulsar un crecimiento rentable.
- Suscriptores: Potenciar las competencias que garantizan la excelencia técnica, considerando esta como una de las palancas clave para alcanzar un crecimiento rentable en el ramo estratégico de empresas.
- Perfiles analíticos: Desarrollar habilidades en el manejo de datos y herramientas de análisis, con el fin de mejorar la usabilidad de la información y brindar soluciones basadas en datos para distintos casos de uso.

- Jefes de proyecto y formación: Capacitar a los equipos que lideran la transformación, promoviendo la colaboración y la co-creación de escenarios de negocio para impulsar cambios efectivos.
- Equipos de siniestros: Enfocarse en fortalecer las capacidades de análisis y toma de decisiones, resaltando el impacto de estas en los objetivos y resultados del negocio.
- Servicio de atención al cliente: Potenciar las competencias clave en la relación con el Cliente y Mediador, para mejorar la calidad del servicio y la experiencia del usuario.

Se han reforzado las academias de aprendizaje accesibles para todos los empleados:

- Negocio. Conocimientos sobre negocio y productos AXA y actualización aseguradora
- Data, Tech e IA. En el 2025 se ha puesto a disposición de todos los empleados las acciones formativas que generen conocimiento sobre la IA, oportunidades de uso y beneficios para el negocio y conocimiento del marco ético que la regula como: “IA Generativa para Todos en AXA” y” Tech, Data and AI Essentials” (todo el detalle de formación en IA está desarrollado en el apartado Cultura 2.14)
- CompartimO²s. Espacio donde se recoge el conocimiento sobre la atención del cliente y gestión de siniestros
- Sostenibilidad. En el 2025 se ha puesto a disposición de todos los empleados el programa de formación “Adaptación climática”, que promueve la sensibilización y la innovación en el sector asegurador en materia de sostenibilidad y resiliencia frente a los efectos del cambio climático.
- Idiomas. Academia multidispositivo para avanzar en idiomas
- Habilidades: enfocado en las competencias pensamiento crítico, orientación al cliente, mentalidad de crecimiento y trabajo transversal

La oferta formativa se complementa con el acceso a toda la oferta de LinkedIn Learning. Este enfoque permite habilidades clave para afrontar los retos del sector asegurador y la transformación digital.

- Semana del aprendizaje *AXA Week For Growth*.

Se ha celebrado la Semana del Aprendizaje con actividades centradas en data e inteligencia artificial, sostenibilidad y mentalidad de crecimiento. Este evento fomenta la cultura del aprendizaje continuo en la Organización.

- Fortalecimiento del liderazgo

Se ha lanzado el programa “Liderazgo *Care & Dare*”. Este programa busca acompañar a los líderes de todos los niveles en un profundo cambio cultural, promoviendo un liderazgo valiente e inspirador, capaz de gestionar el cambio y de integrar dilemas o polaridades de liderazgo presentes en el entorno actual.

Además, se ha realizado formación específica para todos los nuevos managers, incluyendo a los procedentes de GACM, para asegurar una gestión alineada al modelo del liderazgo de AXA. (ver más detalle en apartado 2.14)

- Cumplimiento normativo y conocimiento del negocio

Se ha puesto foco en el desarrollo del conocimiento de negocio y del sector a través del programa “Conocimiento del sector asegurador” que ofrece el conocimiento de los conceptos básicos en materia de seguros, el lenguaje específico del mismo, la normativa más relevante que aplica en nuestro sector y principales tendencias. A su vez, se ha impulsado acciones formativas en temas normativos para cumplir con las regulaciones y estándares específicos de la industria asegurando.



Horas de formación por categoría profesional

En 2025 se informan los datos referidos a AXA Seguros Generales y Agrupació de forma integrada.

HORAS DE FORMACIÓN	2024			2025		
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general
GRUPO 0 (NIVEL 0) AXA	325,70	212,33	538,03	500,80	153,18	653,98
GRUPO I (NIVEL 1) AXA	2.527,20	976,11	3.503,30	2.856,95	1.094,54	3.951,49
GRUPO I (NIVEL 2) AXA	3.170,26	1.661,16	4.831,43	2.583,49	1.518,11	4.101,60
GRUPO I (NIVEL 3) AXA	5.347,06	7.668,78	13.015,84	6.483,99	6.428,37	12.912,36
GRUPO II (NIVEL 4) AXA	5.215,96	12.253,97	17.469,93	8.036,08	11.897,61	19.933,69
GRUPO II (NIVEL 5) AXA	4.845,81	14.672,85	19.518,66	5.957,31	16.174,38	22.131,69
GRUPO II (NIVEL 6) AXA	3.818,07	4.376,32	8.194,38	3.924,52	5.489,41	9.413,93
GRUPO III (NIVEL 7) AXA	256,88	524,83	781,71	165,14	548,12	713,26
GRUPO III (NIVEL 8) AXA	972,79	1451,11	2.423,90	345,44	880,27	1.225,71
GRUPO IV (NIVEL 9) AXA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	26.479,73	43.797,46	70.277,18	30.853,72	44.183,99	75.037,71

2.11. ACCESIBILIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

En AXA existe la firme creencia de que las personas y la cultura contribuyen a la creación de una compañía diferente, que marca la diferencia con la sociedad, con sus clientes, y con todas las personas que trabajan en ella. Esto solo se logra desde una adecuada gestión de la diversidad, la inclusión, y del talento en todas sus expresiones.

Medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Garantizar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral y fomentar una presencia equilibrada de género en la organización es una prioridad para trabajar desde diferentes perspectivas, para conseguir el balance de género en los diferentes niveles y asegurar la equidad interna en materia salarial.

Además, AXA Seguros Generales es reconocida con el Distintivo de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Igualdad, que en 2024 renovó la concesión a AXA por otros tres años. Este distintivo pone en valor todas las políticas y medidas implementadas que persiguen la igualdad real entre hombres y mujeres.

Para hacerlo posible, la compañía trabaja la igualdad de género desde diferentes ámbitos:

- Atracción de Talento:

Desde una perspectiva de atracción de talento, AXA cuenta con programas específicos de atracción que garanticen la igualdad. Focalizando la atención en los niveles de dirección, donde en el mercado laboral hay mayor desequilibrio, se garantiza la igualdad de oportunidades en la participación en estos procesos de selección con medidas como el CV anónimo (género, edad, origen, etc.), formación en sesgos a todos los especialistas de selección y sensibilización a los managers que reclutan.

De manera adicional, todos los procesos de selección requieren un adecuado balance de género entre las candidaturas finalistas. Es una condición necesaria para poder avanzar en las fases finales de los procesos antes de llegar a la decisión final.





AXA Seguros Generales cuenta también con Programas de Atracción de Talento y Desarrollo (AXA Futura y Programa de Becas, Graduate Program y Tech Graduate Program), para generar una cantera de talento diversa, especialmente en aquellas funciones que, demográficamente, suelen ser ocupadas por hombres (comerciales, tecnológicas, etc.).

Adicionalmente, se mantiene el contacto con diferentes proveedores y asociaciones para negociar nuevas vías de colaboración y continuar fomentando la atracción de talento femenino en AXA Seguros Generales.

- Promoción y Desarrollo:

Además de las iniciativas y medidas dirigidas a la atracción de talento, es fundamental poner foco también en la gestión de las carreras profesionales y en el crecimiento y desarrollo de las mujeres, y que se concreta en la implementación de un programa completo y transversal.

Entre las iniciativas destaca el *Sponsorship Tandem*, un programa específico para potenciar el desarrollo del talento femenino hacia posiciones de liderazgo. Cada miembro del comité de dirección asume el papel de espónsor de dos mujeres de la compañía con alto potencial, con las que trabaja durante 18 meses para ayudarles a conseguir objetivos marcados mediante diferentes acciones. Hasta hoy, más de 65 mujeres han participado en este programa y el 81% de ellas ha logrado promocionar.

Este mismo programa se ha adaptado para las mujeres dedicadas a funciones tecnológicas, dando lugar al programa *STEM Sponsorship Tandem*. Este programa, en el que han participado doce mujeres, trabaja en un plan de acción que potencia la visibilidad y crecimiento de las participantes durante los 18 meses que dura el programa, a través de talleres específicos, sponsorización por parte de directores de la compañía y coaching.

Además, AXA se asegura de garantizar que la gestión de las carreras y de los planes de sucesión de las posiciones clave se realiza de manera equilibrada. En aquellas situaciones que se identifican como clave, se prioriza la evolución y crecimiento de la mujer en la gestión de las promociones. En esta línea, las empleadas de este colectivo tienen acceso a través de AXA a reconocidos programas externos de desarrollo como Promociona, Progresá, Smart Women, *Empowering Women Talent*, etc. así como iniciativas de desarrollo internas. Más de 120 mujeres han participado en estos programas.

AXA también cuenta con un proceso de identificación de potencial donde, anualmente, existe un claro foco para identificar mujeres con capacidad para crecer y evolucionar dentro de la compañía. Con las personas identificadas se diseña un Plan de Desarrollo Acelerado, con una oferta de valor adaptada a las necesidades individuales de cada uno, con acciones que aceleren su desarrollo, y que les permita asumir futuras posiciones de responsabilidad. Además, se garantiza una presencia equilibrada de género en el programa de Desarrollo para pre-directivos AXA DRIVE, siendo un programa clave de promoción para mujeres a puestos directivos de AXA.

Adicionalmente a todas las palancas y programas comentados, existen procesos de promoción/selección interna donde el equipo de Selección y Atracción de Talento interno de AXA garantiza la igualdad de oportunidades y focaliza el esfuerzo en desarrollar y promocionar talento femenino en aquellas áreas y profesiones que están conformadas mayormente por hombres (posiciones comerciales, perfiles STEM, etc.).





En cuanto a la integración con GACM, se ha puesto en marcha un proceso de bolsa interna común para que todos los empleados de GACM puedan tener visibilidad y acceder a todas las oportunidades de cambio profesional dentro de la Compañía, garantizando la igualdad de todas las personas.

- Acciones de sensibilización y visibilidad del talento:

Por último, AXA lleva a cabo diferentes campañas de sensibilización y visibilidad del talento de cualquier género. Una de ellas es la celebración del Día Internacional de la Mujer, donde se organizan sesiones de *mentoring* y liderazgo femenino, con el objetivo inspirar y empoderar a las mujeres de la compañía, a través de la experiencia de algunas mujeres referentes en AXA.

Por todo ello, AXA ha sido reconocida en 2025 con el certificado *Best Women Talent Company* de Intrama, que reconoce a las empresas con mejores prácticas en la implantación de políticas de Visibilidad y Promoción de la Mujer dentro de la organización.

2.12. PLAN DE IGUALDAD

El Grupo AXA en España firmó el Acuerdo de Plan de Igualdad en el año 2009, siendo una empresa pionera en el sector asegurador en la negociación de dicho plan. En julio de 2022, firmó su II Plan de Igualdad, con el que reafirma su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este plan sigue vigente en 2025 y recoge 43 medidas de selección y promoción, fomentando la representación equilibrada entre hombres y mujeres; formación para consolidar una cultura basada en la igualdad de trato y oportunidades; retribución para potenciar la equidad salarial; conciliación, políticas de flexibilidad y corresponsabilidad; prevención y salud laboral, integrando la perspectiva de género en todas las políticas.

En 2025 se llevó a cabo la reunión anual de la Comisión de Igualdad, con el fin de actualizar los diagnósticos y revisar el nivel de ejecución de las medidas acordadas, y, adicionalmente, 2 reuniones extraordinarias.

Además de las 43 medidas recogidas en el Plan de Igualdad, AXA cuenta con protocolos específicos de prevención frente a situaciones de acoso laboral, moral por abuso de poder y ciberacoso y el protocolo de protección en casos de violencia de género, que recoge medidas de protección y apoyo para las empleadas de AXA que pudiesen encontrarse en esta situación.

2.13. POLITICA DE INCLUSION Y DIVERSIDAD

En AXA Seguros Generales, la inclusión y la diversidad están muy ligadas a los valores corporativos y a la cultura de respeto hacia los empleados, los clientes y la sociedad. El objetivo es crear un entorno en el que todas las personas se sientan incluidas; un entorno en el que puedan desarrollarse y crecer. La diversidad también ayuda a atender las necesidades de los clientes en diferentes mercados, global y localmente. Inclusión y diversidad juegan un papel importante en el propósito de AXA: trabajamos por el desarrollo de la sociedad, protegiendo lo que importa.

Para definir los pilares de la estrategia, anualmente, tiene lugar la encuesta de inclusión (en la que los empleados valoran cómo de inclusivos somos como compañía) y se ponen en



marcha *focus groups* para ahondar en los resultados. Con todo esto, se establecen las prioridades y el plan de acción de Inclusión & Diversidad (I&D) para el año siguiente.

Este plan se articula en torno a los 7 pilares de la Política de I&D de AXA; y tres de ellos ya han sido desarrollados anteriormente: diversidad funcional (apartado 2.5), conciliación (apartado 2.7) e igualdad de género (apartado 2.11).

- LGTBI+: AXA es miembro fundador de REDI, red empresarial por la Diversidad e Inclusión LGTBI+, y forma parte de su Junta Directiva desde entonces. REDI cuenta con una red formada por más de 300 empresas aliadas LGTBI+ que participan de manera activa en iniciativas con el objeto de fomentar la inclusión del colectivo, en especial en fechas clave como el Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia o el Día del Orgullo LGTBI+.

Conscientes de la importancia que tienen las redes de Aliados LGTBI+ en las empresas, en 2025 se fortalecen y se amplía la red de aliados internos a través de acciones de sensibilización y formación. Entre las iniciativas destacadas está la sesión “Nuevas voces, nuevas historias. Relanzamiento de nuestra Red de Aliados LGTBI+”, creada y liderada por referentes LGTBI de AXA y que contó con la participación de más de 150 empleados; o la celebración del concurso fotográfico “¿Qué significa el amor libre para ti?”, que incentivó a los participantes a compartir fotografías de cómo viven y experimentan el amor en diferentes contextos, promoviendo la visibilidad de la diversidad afectivo-sexual.

En el ámbito externo, en 2025 AXA ha participado en mesas redondas y foros especializados en inclusión, como en DEI Summit de Intrama.

Fruto de este compromiso, AXA ha obtenido dos reconocimientos externos en 2025:

- Premio Top 25 Empresas Líderes LGTBI por Actualidad Económica en colaboración del periódico “El Mundo”, como reconocimiento a la creación de entornos laborales seguros e inclusivos.
- 2º Premio en la categoría Diversidad LGTBI+ en los Premios de Intrama a nuestro plan holístico LGTBI+.
- Diversidad Generacional: AXA cuenta con beneficios y medidas de conciliación y flexibilidad que tratan de dar respuesta a las necesidades de todas las personas que forman parte de la compañía, atendiendo a los diferentes momentos vitales.

Sigue vigente la carta firmada por el Grupo AXA con el Comité de Empresa Europeo, en el que se definen 10 compromisos para poner en valor el papel de los empleados de más de 50 años en la compañía.

Esta apuesta por el talento +50 ha sido reconocida con el Distintivo Más Talento Senior, impulsado por EJE&CON, Fundación máshumano y la iniciativa efr.

Además, en 2025, AXA ha lanzado un nuevo programa, AXA Impulsa, para mejorar la empleabilidad del talento joven. Estudiantes de Formación Profesional (FP) son incorporados en formato de beca para complementar sus estudios con experiencia práctica y real, a la vez que se convierten en cantera de talento joven para la Compañía.

- Diversidad Cultural y de Origen: este pilar se trabaja mediante la sensibilización para romper estereotipos culturales, así como la monitorización de la diversidad de orígenes en los procesos de selección y promoción.

Como ejemplo, en mayo se celebró el Día Internacional de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo, compartiendo el vídeo “La Diversidad Cultural nos enriquece”, protagonizado por empleados de AXA de diferentes orígenes culturales, y donde se pone en valor las diferencias culturales en el entorno y del día a día como ventaja competitiva.

- Salud Mental/emocional: AXA mantiene el compromiso con el bienestar de sus empleados, convirtiéndose en un claro referente en materia de Salud Mental a través de iniciativas relacionadas con la protección de la salud física y emocional de los empleados y managers (ver detalle de salud mental / emocional en apartado 2.9).

En este sentido, y coincidiendo con el Día de La Salud Mental, el 10 de octubre se organiza cada año una semana de actividades (*Healthy days*, detallado también en apartado 2.9) enfocadas al cuidado de la salud física y emocional. En ellas, se fomenta la adquisición de prácticas saludables a través de talleres, cursos y conferencias de primer nivel. Todas estas iniciativas cuentan con gran aceptación por parte de todos los empleados.

Adicionalmente al trabajo realizado en cada uno de los pilares de I&D, en junio de 2025 AXA celebró el Mes de la Diversidad, con una alta participación. A lo largo del mes se celebraron diversas actividades orientadas a reforzar todos los pilares de Diversidad e Inclusión para visibilizar los distintos grupos y realidades que conviven en AXA y romper barreras y sesgos; construyendo una cultura donde las personas son cada vez más libres, sin prejuicios y felices.

AXA Seguros Generales cuenta además con un Council de Inclusión y Diversidad, formado por personas de distintas áreas y miembros del Comité Ejecutivo de AXA, que se reúne periódicamente para supervisar el plan de diversidad y para validar acciones adicionales aportando sus diversos puntos de vista.

Por todas estas acciones, AXA Seguros Generales ha sido reconocida:

- *Top Diversity Company* por Intrama en 2025. Un certificado otorgado a las TOP50 Empresas en España con mejores prácticas en Diversidad e Inclusión.
- *Best Company for All Talent 25*, una certificación, entregada por Equipos & Talento, que reconoce aquellas compañías que apuestan por la integración, la gestión y el desarrollo de todo tipo de talento.

2.14. CULTURA, COMUNICACIÓN INTERNA Y EXPERIENCIA DEL EMPLEADO

Cultura

En 2025, la transformación cultural de AXA Seguros Generales se enfocó en:

- ✓ Seguir impulsando la cultura Care and Dare en toda la organización
- ✓ Fomentar la simplificación como palanca de eficiencia y agilidad



- ✓ Impulsar también una cultura que fomenta el aprovechamiento de la tecnología, los datos y la IA
- ✓ Implicar a todos los empleados en la estrategia de la compañía y en el negocio

Para ello, se avanzó en varias líneas de trabajo:

➤ Care&Dare:

Este marco cultural se articula bajo dos conceptos clave, que, para ser entendidos e incorporados por todos los empleados, se definen de la siguiente forma:

- CARE es crear entre todos un entorno seguro y empático, que fomenta la comunicación abierta, la colaboración y el apoyo mutuo.
- DARE es un llamamiento a la acción para afrontar la complejidad, promover la innovación y fomentar una mentalidad de crecimiento que ve los retos como oportunidades, con la simplificación como una de las palancas para lograrlo.

Combinando ambos conceptos, se construirá un entorno de trabajo seguro, que permita el atrevimiento para asumir responsabilidades, tomar la iniciativa y evolucionar la Cultura de la Compañía hacia el futuro.

En 2024, el Plan cultural Care and Dare fue lanzado, y el objetivo fue que todas las personas comprendan e interioricen los conceptos CARE & DARE, generando un vínculo emocional con ellos. Para conseguirlo, se llevó a cabo una campaña de sensibilización, con videos, eventos específicos, vinilos en edificios, e impactos en colectivos clave como Managers y Senior Managers.

Continuando con este objetivo, en 2025 se implementaron:

- Programa de *upskilling* para managers, para profundizar en las habilidades Care and Dare, asociadas al liderazgo. (Más información en apartado 2.10)
- Videopodcast AXA Dare: Una serie de video-podcast donde se comparten proyectos e iniciativas que suponen ejemplos de audacia y creatividad en AXA. A través de conversaciones informales, son los miembros del Comité Ejecutivo quienes entrevistan a sus protagonistas.
- Concurso de historias Dare, en el que los empleados compartieron iniciativas / proyectos que hayan desafiado el status quo y hayan sido ejemplo de comportamiento Dare.
- Reconocimiento de las iniciativas ganadoras, en la intranet de AXA y Redes Sociales
- Foro de Managers, donde se profundizó en el impacto de un liderazgo CARE & DARE a través de competencias clave como la colaboración, la agilidad, el reto, el Empowermen, etc. En equipo, se generó un catálogo de compromisos para un liderazgo CARE & DARE.

Estas acciones se complementan con el plan AXA Care descrito en el apartado 2.9.

- Simplificación:

Como parte de los comportamientos DARE, la cultura de Simplificación, que fomenta la agilidad y la simplicidad, sigue siendo prioridad. Por ello, en 2025 se incorporan nuevas iniciativas y evolucionan algunas de 2024:

- Nuevos modelos operativos y de trabajo, que fomenten la colaboración y priorización en toda la organización, tanto en equipos multidisciplinares como en la gestión de actividades recurrentes.
 - Seguir impulsando la evolución organizativa, que minimice la complejidad, para conseguir la transformación hacia una organización centrada en el cliente, ágil y sencilla.
 - Acciones de sensibilización y reconocimiento que garanticen el Cambio Cultural:
 - o Foros específicos de managers y directivos para crear y establecer compromisos de simplificación de cara a futuro, a través de la inteligencia colectiva de todos ellos.
 - o III Concurso de simplificación, que reconoce las mejores iniciativas que consiguen simplificar los procesos de negocio.
- Cultura *Data Driven*, Inteligencia Artificial y Tecnología:

AXA impulsa una cultura que fomenta el aprovechamiento de la tecnología, los datos y la IA para ganar agilidad, tomar mejores decisiones y enfocarnos en tareas que aportan más valor. En este sentido, impulsar el uso de los datos y de la inteligencia artificial, con responsabilidad, suponen una palanca fundamental tanto para la simplificación, como para mejorar la experiencia de empleados y de clientes.

Para conseguir el cambio cultural, AXA pone en marcha un plan denominado: “*Be future ready*” (preparate para el futuro), que consta de 3 pilares clave: Cultura, formación y líderes de la transformación.

- Transformación cultural, para sensibilizar y generar una mentalidad abierta al cambio, preparando así a los empleados para el futuro, incrementando sus competencias y fomentando el uso responsable y ético.

Entre las acciones implementadas en 2025 están:

- o Lanzamiento de una nueva *newsletter* con el nombre “*Be future Ready*”, un boletín mensual con contenido relacionado con tecnología, datos e IA en AXA. En ella, se comparten recursos como vídeos, infografías, prompts, etc.
 - o Campaña de comunicación interna: “Calidad del Dato”, para promover el uso responsable y ético de los datos, así como herramientas para analizarlos e interpretarlos.
 - o Data Marketplace, un espacio en la intranet que consolida toda la información y recursos relacionados con los datos.
 - o Sesiones informativas para potenciar el uso de las herramientas de IA de la compañía (Secure GPT - Chat gpt interno de AXA) y la estrategia de IA y Datos.
 - o Vídeos de colaboradores, con casos de uso de la IA aplicado en el día a día en AXA
 - o Identificación de software y herramientas que contribuyen a la simplificación (herramientas de office, tutoriales, etc.).
 - o Campaña de comunicación interna, con foco en empleados y managers, para potenciar el uso, con salvapantallas, banners, etc.
- Formación: En 2025 se ha reforzado la comprensión de la IA generativa, conceptos básicos y clave en tecnología, datos e IA, mediante iniciativas como:

- “IA Generativa para Todos en AXA”
- “Tech, Data and AI Essentials”: un viaje de aprendizaje integral que da una visión clara sobre la inteligencia artificial generativa y refuerza el conocimiento básico y conceptos clave sobre Tecnología, Datos e IA.

Asimismo, se han desarrollado iniciativas de aprendizaje y acompañamiento dirigidas a las familias profesionales, para profundizar en el conocimiento de la IA, identificar oportunidades en las áreas de negocio y potenciar la capacidad de los equipos para impulsar estos casos de uso

- Líderes de la transformación: en 2025 se ha puesto foco en este rol clave en la estrategia de transformación. Para ello, se ha potenciado su papel en la evolución de la IA, revisando el modelo de gobierno y ofreciendo formación especializada a directivos a través del programa como “Data & AI for Leaders” y “Data & AI for ExCom”.

Estas acciones tienen como objetivo profundizar en aspectos fundamentales de los datos y la IA, generar valor liderando el desarrollo, la difusión y la implementación de casos de uso y garantizar un uso responsable de la IA.

- Transformación y Negocio

Para conseguir la implicación de todos los empleados en la estrategia de la compañía (que incluye como pieza clave el plan de transformación), el conocimiento de los objetivos marcados y de los hitos conseguidos es clave. Para ello:

- Lanzamiento del programa “Acércate a la transformación”, con sesiones híbridas en las que los líderes y los equipos de cada uno de los programas que conforman la transformación cuentan en primera persona, su visión y los logros conseguidos.
- Publicaciones periódicas de los avances y logros
- Salvapantallas, elementos publicitarios en edificios, etc...dando visibilidad a dichos logros
- *Teambuilding* de reconocimiento a los participantes de los diferentes programas.

Otros hitos del año:

En paralelo a todo este plan, el 2025 ha coincidido la celebración del 40 aniversario del Grupo AXA, y ha sido un año clave en la ruta de transformación de la compañía. Se desarrollan a continuación los hitos más relevantes de estos dos ámbitos:

- Aniversario del Grupo AXA: 40 años *of Daring* (40 años atreviéndonos)

En 2025 el Grupo AXA cumplió 40 años, y se han puesto en marcha iniciativas que impulsan el orgullo de pertenencia, la motivación y el compromiso.

Bajo el lema: “40 years of Daring” se celebraron distintas acciones:

- *Townhall* (encuentros) de celebración, tanto de España, como encuentros retransmitidos por el Grupo AXA
- Elementos visuales del 40 aniversario en todos los edificios y centros de trabajo.
- Entrega de regalos (pegatinas, comida)

- Integración Cultural GACM:



En cuanto a la integración con GACM, en 2025 se consolida la integración desde un punto de vista legal (ver apartado 2.1).

Como hitos, destaca el traslado de los equipos al edificio Torre Ponent en Barcelona: todos los equipos de AXA ubicados en Barcelona se trasladan a un nuevo edificio común (Torre Ponent) alcanzando los siguientes hitos (más información del traslado en apartado 2.9):

- Mejora en la Colaboración: La proximidad física y la configuración de espacios diseñados para facilitar la colaboración y conexión entre equipos.
- Agilidad en los Procesos: La eliminación de barreras físicas ha permitido una toma de decisiones más ágil y efectiva.
- Innovación y Creatividad: Los entornos dinámicos y las zonas de coworking han propiciado un aumento en la creatividad e innovación.
- Identidad Común: El nuevo espacio refleja una identidad corporativa común, que ha ayudado a unificar los equipos bajo una cultura compartida y a generar orgullo de pertenencia bajo el lema #Juntosomosmásfuertes.

Este ha sido el paso definitivo para que la integración se consolide en todas sus facetas, una integración real con una misma cultura, un mismo modelo de trabajo y en un mismo espacio. Juntos como un único equipo, cohesionado para hacer que las cosas sucedan.

- Transformación cultural, donde los equipos de ambas compañías bajo metodología de Tribu y modelos de colaboración avanzada trabajan en formato de “squads” (equipos pequeños de trabajo) por proyectos, garantizando perfiles críticos en cada materia y con total foco en que la integración sea un éxito.

Además, en el traslado de Torre AXA (Torre Ponent) se implementa un plan de acogida para acompañar a las personas los días previos, durante y posteriores a la mudanza, para garantizar una experiencia de empleado excelente durante todo el proceso. En este marco, se implementa también un plan de comunicación específico de traslado, con una campaña con identidad visual propia (logos, slogans, elementos visuales).

Cabe destacar el plan de acción implementado para la mudanza, en el que se trasladaron más de 800 personas.

- El traslado se desarrolló a lo largo de un mes, con acogidas diarias en grupos de máximo 25 personas, para garantizar una visita a todos los espacios y un desayuno posterior, previo a la incorporación en el nuevo de sitio de trabajo.
- Se incorporó un plan para abordar la “gestión de la incomodidad”, habitual en los primeros días de traslado: equipo de Recursos Humanos, Tecnología y Gestión de edificios, a disposición de los empleados para gestionar de forma casi inmediata, cualquier incidencia o duda.
- Regalos de bienvenida para el 100% de empleados, con la identidad visual del Plan de Gestión del Cambio

Comunicación Interna

La comunicación interna sigue siendo una palanca clave para conseguir que el Plan Estratégico sea interiorizado por todas las personas que forman parte de AXA Seguros Generales, a la vez que acompaña el cambio Cultural de la estrategia de personas y experiencia de empleado, así como para hacer llegar mensajes clave de negocio.





En 2025 AXA Seguros Generales ha mantenido la estrategia de Comunicación Interna puesta en marcha con el programa “Harmony”, en el que asegura que cada una de las comunicaciones que se realizan a los empleados consiguen empoderar, emocionar y conectar con el propósito de la compañía (trabajar por el desarrollo de las personas, protegiendo lo que importa), creando una cultura de confianza, inclusiva y de simplificación.

Se refuerza, además con eventos, encuentros e iniciativas, que permiten:

- Acercar a todos los empleados una visión de los retos y prioridades del negocio y la transformación.
- Alinear las claves de la evolución cultural y de personas en AXA.
- Compartir reflexiones, preguntas y puntos de vista.

Todo ello, velando por una estrategia de comunicación multicanal, dando cada vez más accesibilidad a todas las noticias y aumentando el compromiso de los empleados.

En este marco, en 2025 AXA Seguros Generales ha apostado por la innovación en los formatos de los recursos, haciéndolos más visuales y actuales. A modo de ejemplo, los podcasts DARE descritos en el apartado anterior, o el formato “acércate a la transformación”, con sesiones que incluyen vídeos más novedosos y formatos más interactivos.

Como acciones y eventos clave, en 2025 destacan:

- *Newsletters*: AXA cuenta con un boletín de noticias (“Conecta2”) que se publica 3 días a la semana, y es el principal canal de comunicación de la compañía, con temáticas relaciones con estrategia, productos, oferta de valor al empleado, cultura, etc.
- Líderes Conecta2, *newsletter* y espacio dedicado exclusivamente a managers (Más información en el siguiente apartado “Experiencia Empleado”)
- *Townhalls* (encuentros híbridos): cada 2 meses (aproximadamente), tienen lugar encuentros con los empleados en los que Olga Sánchez, CEO de AXA, comparte en primera persona su visión estratégica acerca de los principales hitos de compañía y de negocio.
- Boletín mensual “Juntos”: una vez al mes, los empleados reciben un boletín personal de Olga Sánchez, a través de su correo electrónico. En él, reflexiona acerca de la actualidad estratégica o del sector asegurador.
- Foros de managers, cuyos objetivos son:
 - Tener una visión de los retos y prioridades del negocio y la transformación.
 - Conocer las claves de nuestra evolución cultural y de personas.
 - Compartir reflexiones, preguntas y puntos de vista con otros managers.

Experiencia del empleado

La ambición de AXA es evolucionar de ser los mejores empleadores a socios de vida de nuestros empleados, acompañándolos a través de la mejor propuesta de valor (*Employee Value Proposition - EVP*), en cada uno de sus momentos profesionales en AXA (*Employee Journey*) y en sus momentos críticos vitales (Socios de Vida).

- Employee Journey:

Existe una completa propuesta de valor al empleado (*Employee Value Proposition*), en cada uno de los momentos clave del viaje del empleado (*Employee Journey*), alineada con las necesidades e intereses de los empleados y cocreada con ellos, que se va actualizando y renovando con su feedback.





Esta oferta de valor se enmarca bajo el lema “TúX”. Juntos somos un valor exponencial”. A través de él, AXA transmite a sus empleados que cada uno es único e irreplicable y que juntos, forman parte de un equipo en el que todos aportan y multiplican; dando lo mejor de sí mismos.

Para garantizar el conocimiento y el uso de este conjunto de medidas, existe el espacio "Tú elevado a X" (TúX), accesible para todos los empleados y con información completa y actualizada de las ventajas, beneficios e iniciativas disponibles para todos sus momentos profesionales (por ejemplo: la incorporación; oportunidades de aprendizaje y desarrollo; medidas de salud física y emocional, su compensación...).

Además, cada año celebramos la iniciativa “Redescubre tu X”; con sesiones inspiradoras de auto inscripción, donde se amplía su conocimiento acerca de la oferta de valor y se mira al futuro y las nuevas tendencias.

Otra iniciativa es Líderes Conecta2, un espacio donde los managers de la compañía tienen una visión 360° de su rol de líder en todos los procesos del *Employee Journey*; con recursos específicos para mejorar la experiencia de los integrantes de sus equipos, especialmente en los momentos donde su rol como mánager es más relevante. (mencionado también en el apartado anterior).

- Socio de Vida:

La ambición de AXA es ser socio de vida de los empleados, al igual que lo es de los clientes, estando presente y apoyándoles en los momentos clave de su vida personal.

A través del programa “Cerca de ti”, se ofrece una oferta segmentada que permite a cada persona elegir entre diferentes ventajas y servicios, lo que necesita en cada momento vital de su vida: embarazo, salud, protección y educación de hijos, bienestar financiero, jubilación; ocio y deporte, dificultades emocionales y otros cambios importantes.

Cada año se actualizan y se amplían los servicios y ventajas de los distintos momentos vitales.

Esta iniciativa, ha recibido en 2025 el Premio DCH Salario Emocional, coorganizado con HR Talents by DCH, y patrocinado por Salario Emocional, Betterfly España y Noaway. Este galardón reconoce a las top 10 empresas más destacadas en la implementación de políticas que promueven el bienestar, la motivación y la vinculación emocional de sus equipos.

Por último, entre otras de las iniciativas vinculadas a la experiencia del empleado que tuvieron lugar en 2025, cabe destacar:

- Premios de permanencia y jubilación, un reconocimiento a los empleados que cumplen 25 y 35 años en la empresa y empleados que se hayan jubilado.
- El lanzamiento de Safe Spaces de AXA (Espacios Seguros de AXA), una nueva formación diseñada por el Grupo AXA que invita a reflexionar sobre cómo podemos actuar cuando una compañera o un compañero pueda estar atravesando una situación de violencia de género, doméstica o sexual.

Todas estas acciones son muestra del firme compromiso de AXA por ser un empleador de referencia. En 2025 y por 10º año consecutivo, AXA vuelve a ser reconocida dentro de las mejores empresas para trabajar en España por *Top Employers*, una de las certificaciones con mayor reconocimiento a nivel mundial.



3. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

3.1. MEDIDAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

AXA Seguros Generales mantiene una política de tolerancia cero con la corrupción y el soborno, como se puede ver en la web pública de AXA: [Principios corporativos para la prevención penal y anticorrupción](#), donde se destacan los principios en los que se sustente su cultura.

La entidad cuenta con un programa de prevención de la corrupción y soborno, integrado por políticas y normativas adaptadas a los estándares locales e internacionales en esta materia, entre otros la ley francesa SAPIN II, de aplicación a todo el Grupo AXA. La política es conocida por todos los miembros de la organización y se encuentra disponible en la intranet.

Igualmente, en su relación con terceros la entidad establece la obligatoriedad de que se asuman los principios de obligado cumplimiento en el desarrollo de su actividad, a través de cláusulas corporativas en los contratos que se formalizan.

Para la efectiva implementación de las medidas adecuadas en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, la entidad cuenta con un equipo de Compliance, responsable de diseñar y asegurar el funcionamiento del programa de prevención. Como parte de este programa, anualmente se realiza una identificación y evaluación de riesgos, así como, la monitorización de la efectividad de sistema de control interno, de acuerdo con la planificación anual. Se destaca que, a lo largo del 2025, la entidad ha implementado medidas de refuerzo de los procesos de diligencia debida con terceros.

Igualmente, AXA Seguros Generales dispone de los mecanismos adecuados para alertar de posibles irregularidades: *whistleblower*, procesos de declaración de conflictos de interés, etc. A este respecto, resaltar que su canal de denuncias de irregularidades está adaptado a los requisitos de la Ley de Protección de Denunciantes y la normativa que le da soporte es objeto de revisión anual.

De cara a generar una cultura adecuada, la entidad cuenta con acciones de sensibilización y formación en materia de prevención de delitos, definiéndose planes anuales en esta materia para todas las áreas de la compañía. En estas acciones se tratan los aspectos relevantes del programa de prevención, en búsqueda de la mejora continua y su adaptación a los cambios de diversa índole que impactan a la organización. En el ejercicio 2025, es destacable el desarrollo de una campaña formativa con foco en la gestión del riesgo de corrupción de los terceros que colaboran con la entidad, a través de los procesos de diligencia debida implementados.

3.2. MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS

AXA Seguros Generales no es sujeto obligado en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Sin perjuicio de lo anterior, en la medida en que el Grupo societario si hay sociedades sujetas a la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales, se han adoptado políticas y procedimientos específicos para luchar contra el crimen financiero.



3.3. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO

En 2025, AXA Seguros Generales aportó 4.337.209,40€ a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, como a la Fundación AXA (3.702.700€), AXA de Todo Corazón (271.509,40€) y al Plan ADOP (363.000 €).

Además de estas donaciones, AXA Seguros Generales realizó aportaciones a ICEA y UNESPA, entidades sectoriales de seguros, para las cuales las cuentas ascendieron en 2025 a 263.165,15€. También se realizaron aportaciones a la Cámara Franco-Española de Comercio, a la Chambre de Commerce de Barcelona, la Asociación Diálogo, a EWI (*Empower Women in Insurance*), al Club Financiero Génova, a les Conseillers du Commerce Extérieur de la France, al Colegi d'Actuaris de Catalunya, a la Asociación Española de Directivos de Sostenibilidad (DIRSE) y la Asociación de Directivos de Comunicación (DIRCOM) para los cuales el importe total de las cuotas destinadas a estas entidades fue de 21.556,75€.



4. IMPACTO EN LA SOCIEDAD

4.1. IMPACTO DE LA ACTIVIDAD EN LA POBLACION LOCAL Y EL TERRITORIO

AXA Seguros Generales es una compañía responsable, involucrada con las comunidades en las que opera y comprometida con el progreso de la sociedad. En España, esta meta se desarrolla fundamentalmente a través de la Fundación AXA, que capitaliza las principales líneas de actuación de apoyo a la sociedad.

AXA de Todo Corazón complementa las actividades de la Fundación AXA, promoviendo el voluntariado corporativo y los proyectos humanitarios.

En 2025, 2.253 empleados de AXA en España, de los cuales 1.997 corresponden a AXA Seguros Generales, han participado en las actividades de voluntario corporativo organizadas por AXA de Todo Corazón, como puede ser:

- **Clima:** acciones realizadas enfocadas a la realización de casas de mariposas y de cajas nido, registro a aves a través del avistamiento, recogida estimada de 1.309 kilos de residuos², 777 árboles plantados por nuestros voluntarios, talleres de material para el cuidado de primates y aves. Estas acciones fueron realizadas juntos con ONGs (Fundación FDI, GREFA, Rainfer, Seobirdlife y Ecoembes).
- **Ayuda humanitaria:** financiación de un centro de salud y un colegio en Senegal, aportaciones a las personas afectadas por la DANA. Estas acciones fueron realizadas junto con ONGs (Cruz Roja, Campamentos solidarios).
- **Protección inclusiva:** acompañamiento telefónico a personas mayores en soledad, llamadas y masterchef con personas mayores, mentorías a jóvenes en riesgo de abandono de los estudios, clases de arte a jóvenes con discapacidad intelectual, así como el club de ocio y senderismo en Barcelona y Madrid con personas con discapacidad intelectual y la recogida anual de regalos a niños en riesgo de exclusión.

A nivel mundial, AXA Research Fund permite una mirada de optimismo al futuro a través de la apuesta por la investigación de soluciones a los grandes retos que nos afectan.

4.2. DIÁLOGO CON LOS PÚBLICOS DE INTERÉS

AXA España mantiene también un diálogo fluido y constante con sus públicos de interés (empleados, clientes, mediadores, sociedad, accionistas y proveedores) a través de la intranet ONE AXA, buzones y correo electrónico.

Además, a través de la labor de la Fundación AXA y de AXA de Todo Corazón, la compañía mantiene una relación directa con ONGs y los principales actores de la sociedad civil con los que comparten diferentes proyectos sociales y humanitarios.

² Se estima la cantidad recogida, ya que además de las jornadas de voluntario corporativo establecidas, los empleados de manera "remota" han empleado bolsas de 2kg para la recogida de residuos.



4.3. COMPRAS RESPONSABLES

Parte de la gestión del impacto de AXA depende de la relación con los proveedores. AXA Seguros Generales gestiona los procesos vinculados a proveedores bajo unos criterios de Compras que garantizan una cadena de valor que cumple con los objetivos de Responsabilidad Corporativa de la compañía.

AXA Seguros Generales es un importante comprador de productos y servicios, tanto por sus necesidades operativas internas como por los servicios que presta a sus clientes asegurados. Por tanto, la "adquisición responsable" es un tema importante para AXA en relación con los riesgos de sostenibilidad. Para ello, se evalúan los criterios ESG en su conjunto con un 5% de ponderación y ha estado trabajando para incrementarlo al 10% en caso de que algún proveedor esté considerado internamente con un riesgo medio o alto.

AXA Seguros Generales se esfuerza por garantizar unas prácticas de cadena de suministro justas. En este sentido, la entidad requiere que cada proveedor firme y se adhiera al Código Ético del Grupo, que promueve la imparcialidad, la neutralidad, la confidencialidad y la transparencia. El Código tiene como objetivo garantizar la mitigación de los riesgos financieros, operativos y de reputación relacionados con la selección de proveedores.

Asimismo, AXA Seguros Generales se asegura que sus proveedores siguen las prácticas responsables incorporando en todos los contratos una cláusula de Sostenibilidad, que incluye el cumplimiento de los principios de la Organización Internacional del Trabajo (prohibición del trabajo infantil y de las formas de trabajo forzoso, promoción de la salud y seguridad de los empleados y libertad sindical y de asociación, así como la no discriminación en el empleo).

Por otro lado, el equipo de Procurement ha comenzado a aplicar el proceso de evaluación externa Ecovadis/ Vitals dentro de su gestión de riesgos proveedor. Este proceso se dirige a un listado de proveedores seleccionados entre el Grupo y la entidad local. AXA Seguros Generales sugiere la participación de estos proveedores en este proceso de evaluación apalancándose en la importancia que tiene este tipo de certificación en cuanto a Sostenibilidad. AXA España no busca imponer esta certificación sino concienciar ya que obligar a su cumplimiento supondría un coste para el proveedor.

Por otro lado, se incluye en el proceso de RFP una pregunta para que cada proveedor que participa en un RFP pueda indicar si tiene una certificación de calidad. De ser el caso, se debe de indicar cual es.

En este sentido, en 2025 AXA Seguros Generales ha llevado a cabo dos auditorías a proveedores y 249 revisiones de funciones de control (Seguridad y Privacidad).

Sistema de reclamación

AXA Seguros Generales dispone de un Servicio de Atención de Quejas y Reclamaciones de acuerdo con la Orden ECO/734/2004, de 11 de marzo, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras con diferentes canales para presentar las reclamaciones por escrito:

- Servicio de Atención de Quejas y Reclamaciones de AXA (Calle Emilio Vargas, 6, 28043, Madrid)
- Por correo electrónico a centro.reclamaciones@axa.es / sadc@gacm.es
- A través de los formularios disponibles en <https://www.axa.es>



- En cualquiera de nuestras oficinas
- Para seguros contratados en Cataluña (la Ley 22/2010, de 20 de julio, del Código de consumo de Cataluña), podrá dirigirse a: Torre Ponent, Pg. de la Zona Franca, 107, 08038-Barcelona o contactar por teléfono llamando al 900 132 098

Quejas y reclamaciones

Durante el ejercicio 2025 el número de reclamaciones recibidas ha sido de 13.684 que junto a las pendientes de gestionar de 2024 han sido 15.145 lo que supone un 9% menos con respecto a 2024 (16.657) de las cuales se han gestionado 14.605.

Teniendo en cuenta la tipología de las reclamaciones gestionadas por procesos y atendiendo a su distinta casuística, las reclamaciones que afectan al proceso de producto suponen un 38% del total, las que afectan a siniestros-prestaciones suponen un 46% de los casos y el restante 16% corresponde a reclamaciones que afectan al proceso de venta-postventa.

Las reclamaciones procedentes de la Dirección general de seguros y fondos de pensiones (DGSFP) iniciadas en 2025 han sido 654 y en el mismo periodo se ha recibido el informe de resolución de 171 expedientes de diferentes años de los cuales, 117 se han resuelto a favor de reclamante y 54 se han resuelto a favor de la compañía o inadmitiendo la reclamación.

En 2025 los 5 motivos de reclamación más habituales han sido:

- Subida de primas
- Disconformidad con decisión de rehúse
- Demora/falta de resolución
- Anulación de póliza no realizada
- Disconformidad con actuación de proveedores

En el marco del compromiso con la calidad del servicio y la satisfacción del cliente, el Servicio de Atención de Quejas y Reclamaciones opera como eje de gestión de la experiencia trabajando de forma coordinada con las unidades de negocio afectadas para identificar de manera sistemática las causas raíz de las reclamaciones más recurrentes y diseñar planes de acción.

El plazo legal establecido para la resolución de las quejas y reclamaciones es de un mes, AXA Seguros Generales en 2025 tiene el plazo medio de resolución de 29 días.

4.4. INFORMACIÓN FISCAL

La información fiscal relativa a los beneficios, impuestos y subvenciones en 2025, integra los datos de AXA Seguros Generales y Agrupació:

Beneficios

El beneficio de AXA Seguros Generales en 2025 obtenido únicamente en España, ascendió a 143.636.880,25 €. euros después de impuestos. En 2024 fue de 86.519.402,15 euros.



Impuestos

La cuota de impuesto de Sociedades en 2025 ascendió a 25.345.494,45 euros y el pago fraccionado atribuible a la entidad se desglosa de la siguiente manera:

	2024	2025
Primer Pago Fraccionado IS	4.577.520,07	14.348.127,52
Segundo Pago Fraccionado IS	20.791.464,50	19.099.002,70
Tercer Pago Fraccionado IS	4.146.650,21	451.666,19
Impuesto sobre Sociedades	15.688.197,55	-8.553.301,96
	45.203.832,34	25.345.494,45

Subvenciones

AXA Seguros Generales no ha recibido subvenciones públicas los dos últimos ejercicios.

TAXONOMÍA UE

El análisis de elegibilidad para Inversiones y suscripción se ha realizado a nivel de Grupo AXA y AXA Seguros Generales se acoge a la dispensa por presentar esta información a nivel consolidado. Esta información se puede localizar en el [Annual financial Report - Universal Registration Document 2025](#) del Grupo AXA en las páginas 196 a 198 y 264 a 273.

VERIFICACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Forvis Mazars Auditores, S.L.P., ha realizado la verificación del presente Estado de Información No Financiera de AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros, con el alcance de seguridad limitada. Las conclusiones del proceso se presentan en el informe de verificación independiente contenido en el presente documento.

5. TABLA DE REFERENCIA DE REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 Y LOS ESTÁNDARES GRI

A continuación, se presenta el análisis realizado por la sociedad con el detalle de los requisitos de la Ley 11/2018 junto con el estándar GRI relacionado y el número de página en los que se da respuesta. Este número de página hace referencia tanto al EINF de contenido parcial de AXA Seguros Generales, así como al *Universal Registration Document* 2025 del Grupo AXA que figura en el siguiente enlace: [Annual financial Report - Universal Registration Document 2025](#).

Declaración de uso	La Entidad ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el ejercicio 2025, utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI relacionado	Número de página
INFORMACIÓN GENERAL		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	2-1 Detalles organizacionales 2-6 Actividades, cadenas de valor y otras relaciones comerciales	EINF 2025 AXA SG 3-5
Presencia geográfica	2-1 Detalles organizacionales	EINF 2025 AXA SG 3
Objetivos y estrategias de la organización	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 128-130; 201; 226; 229
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2024 AXA Group: 27-33; 50
Políticas de la compañía		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	2-23 Compromisos y políticas 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	URD 2025 AXA Group: 155; 160; 163-165; 170; 172; 189-195; 204;209; 212;215-216;218- 219;220;224-226; 229;231
Gestión de riesgos		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group: 298-327
Otros		
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	1 - Fundamentos	EINF 2025 AXA SG 6
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información general detallada		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 133-137
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 172; 180-181; 239; 290
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 138; 205; 172-174; 180; 191; 242-243
Sobre la aplicación del principio de precaución	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2024 AXA Group 278-280

		URD 2025 AXA Group 188;194
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 6
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	URD 2025 AXA Group 187-192
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-3 Residuos generados	URD 2025 AXA Group 180;194-195
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 6
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua	URD 2025 AXA Group 180
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	URD 2025 AXA Group 180
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	URD 2025 AXA Group 179
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 155-156; 163-166;172
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	URD 2025 AXA Group: 179
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	URD 2025 AXA Group 177; 244-245
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 170-171
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 151-152
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 187; 189; 191; 193
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 194
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		EINF 2025 AXA SG 8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	2-7 Empleados	EINF 2025 AXA SG 9
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	EINF 2025 AXA SG 9
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 9-10
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 12-14
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	EINF 2025 AXA SG 15
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 15
Implantación de políticas de desconexión laboral	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 18
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	EINF 2025 AXA SG 15-16
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 16-17
Número de horas de absentismo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 18-19

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 17-18
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 20-23
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-9 Lesiones por accidente laboral	EINF 2025 AXA SG 19-20
Enfermedades profesionales por sexo	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	EINF 2025 AXA SG 20
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 10-11
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2-30 Convenios de negociación colectiva	EINF 2025 AXA SG 11
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	EINF 2025 AXA SG 11-12
Mecanismos y procedimientos para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 12; 33-35
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	EINF 2025 AXA SG 23-24
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	EINF 2025 AXA SG 25
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 15
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 25-27
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 27
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 27-29
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 141; 213-215
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 213-215
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	URD 2025 AXA Group 260
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con: -Respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva -Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación -Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio -Abolición efectiva del trabajo infantil	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 215; 218; 227; 287
4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes 3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 36
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	3-3 Gestión de los temas materiales	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 37
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		



Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 199
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 38
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	
Acciones de asociación o patrocinio	2-28 Afiliación a asociaciones	EINF 2025 AXA SG 37
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 39
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	3-3 Gestión de los temas materiales	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3-3 Gestión de los temas materiales	URD 2025 AXA Group 202; 217-219
Sistemas de reclamación	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 39-40
Quejas recibidas y resolución de las mismas	3-3 Gestión de los temas materiales	EINF 2025 AXA SG 40
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	EINF 2025 AXA SG 40
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	EINF 2025 AXA SG 40-41
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	EINF 2025 AXA SG 41



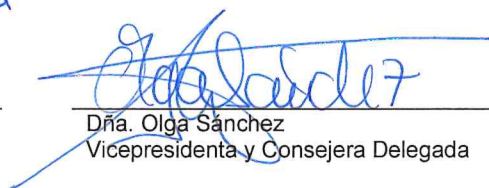
AXA SEGUROS GENERALES, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

El informe con el estado de información no financiera que precede, transcrito en 46 hojas incluidas las hojas de firmas, numeradas del 1 al 46, ambas inclusive, corresponden a AXA Seguros Generales, SA. de Seguros y Reaseguros y han sido formuladas por el consejo de administración en su sesión celebrada el día 27 de marzo de 2026, firmándolas a continuación todos los administradores en prueba de conformidad y aceptación de todo ello y en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación vigente. La vicesecretaria no consejera ha rubricado todas las páginas que anteceden en prueba de conformidad.

Madrid, a 27 de marzo de 2026

No asistió por imposibilidad
sobrevvenida

D. Patrick Cohen
Presidente




Dña. Olga Sánchez
Vicepresidenta y Consejera Delegada

No firmó por imposibilidad

D. Alexis Babeau
Consejero



Dña. Mónica Deza
Consejera



D. Nicolas Leclercq
Consejero