

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DEL EJERCICIO 2025



BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

**ANEXO AL INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO – ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
CONSOLIDADO**

Correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2025

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Contents

1. Introducción.....	4
Alcance 4	
Perímetro.....	4
Materialidad	5
Metodología del análisis de materialidad	5
Resultados del análisis de materialidad	7
2. Modelo de Negocio	8
2.1 Actividades y Entorno Empresarial	10
2.2 Objetivos y Estrategias.....	10
2.3 Mercados y Tendencias	11
3. Gestión de la sostenibilidad en el Grupo	14
4. Gestión de Riesgos No Financieros	15
Supervisión del marco y riesgos ESG por parte del Consejo	16
Comité de Gestión ESG.....	16
Comité ERM.....	16
Equipo Multidisciplinar ESG y los Negocios.....	16
4.1 Principales riesgos identificados	17
4.2 Indicadores de Resultados No Financieros	18
4.3 Políticas Corporativas.....	18
5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	20
5.1. Información medioambiental general	20
5.2. Cambio Climático	20
5.3 Protección de la biodiversidad	21
6. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal	21
6.1 Distribución y composición de la plantilla	21
6.2 Distribución de despidos por género, edad y clasificación profesional	28

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

6.3	Compensación salarial	30
6.4	Beneficios Sociales	35
6.5	Diversidad, inclusión y pertenencia	35
6.6	Formación	39
7.	Información sobre cuestiones laborales	42
7.1	Organización del Trabajo	42
7.2	Salud y Seguridad	45
7.3	Relaciones Laborales	47
8.	Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	49
9.	Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno	51
10.	Información sobre la Sociedad	54
10.1	Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	54
10.2	Subcontratación y proveedores	55
10.3	Clientes	56
10.4	Confidencialidad de los datos	59
11.	Información Fiscal	61
12.	Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera	62
	Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.	65
13.	Glosario.....	77

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

1. Introducción

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, que modifica la Directiva 2013/34/UE en materia de divulgación de información no financiera y de información sobre diversidad por parte de grandes empresas y grupos, tiene como finalidad la identificación de riesgos con el objetivo de mejorar la sostenibilidad y reforzar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en su conjunto.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, Berkley International Investments Spain, S.L.U. (en adelante, también la “Compañía”) incorpora el Estado de Información No Financiera (EINF) consolidado, que recoge información relevante sobre cuestiones sociales y relativas al personal, el respeto de los derechos humanos, los compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible, así como información relativa a la sociedad.

Alcance

El presente EINF pone de manifiesto el compromiso de la Compañía de informar sobre sus actividades conforme a lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, anteriormente citada.

Para el desarrollo del EINF se han empleado los contenidos establecidos en la normativa mercantil vigente y se ha seguido como marco internacional de información la guía de la Global Reporting Initiative (GRI), de acuerdo con los indicadores seleccionados conforme a la última versión actualizada en diciembre de 2021.

Perímetro

El perímetro reflejado en este informe tiene como alcance la Compañía y sus sociedades dependientes listadas a continuación:

- W. R. Berkley Spain, S.L.U.
- Berkley International Latinoamérica S.A. (BILSA)
- Berkley International Aseguradora de Riesgos del Trabajo S.A. (BIART)
- Berkley Argentina de Reaseguros S.A. (BARSA)
- Berkley International Seguros S.A. (BIS)
- Berkley International do Brasil Seguros S.A. (Berkley Brasil)
- Berkley International Brasil Participações Ltda. (BIBPL)

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Berkley International Seguros (Uruguay) S.A. (BISUY)
- Berkley International Compañía de Servicios Uruguay S.A. (BICSUY)
- Berkley International Seguros Colombia S.A. (Berkley Colombia)
- W.R. Berkley México S.A. de C.V. (WRBMSACV)
- Berkley International Compañía de Garantías México, S.A. de C.V. (Berkley México Garantías)
- Berkley International Seguros México, S.A. de C.V. (Berkley México Seguros)
- Berkley International Compañía de Servicios México, S.A. de C.V. (Berkley México Servicios)

En concreto, en el presente EINF no se reportan los datos de empleados de las sociedades ubicadas en España, ya que no se consideran materiales al representar un 0,41% del total de los empleados, igual que en 2024.

Materialidad

Para la elaboración del presente EINF, la Compañía y sus sociedades dependientes han llevado a cabo durante el ejercicio 2025 una actualización de su análisis de materialidad, con el objetivo de asegurar la adecuada identificación y priorización de los asuntos relevantes en materia ambiental, social y de gobernanza (ASG).

Este ejercicio toma como punto de partida el análisis de materialidad utilizado en ejercicios anteriores, que ha sido actualizado en 2025 mediante una metodología más sistematizada y una nueva valoración de los temas y subtemas identificados, con el fin de reflejar de manera adecuada los cambios producidos en el contexto interno y externo de la organización, la evolución del marco normativo y las mejores prácticas del sector asegurador.

Sobre esta base, la Compañía y sus sociedades dependientes han utilizado este análisis de materialidad actualizado como soporte para la elaboración del presente EINF, el cual se estructura en diferentes fases.

Metodología del análisis de materialidad

El análisis de materialidad 2025 se ha desarrollado conforme a una metodología propia, alineada con lo establecido en la Ley 11/2018 y con las Directrices de la Comisión Europea sobre la presentación de información no financiera, aplicada sobre el perímetro consolidado de la Compañía y sus sociedades dependientes, con el fin de identificar y priorizar de forma homogénea los temas relevantes.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

La metodología se articula en tres fases principales:



- **Identificación: Temas y Subtemas**

La identificación constituye la fase inicial del análisis y tiene por objeto definir el conjunto de ámbitos que serán evaluados. Para ello, se ha llevado a cabo un análisis combinado de fuentes internas y externas.

El análisis interno se ha basado en la revisión de la documentación corporativa disponible en la Compañía y sus sociedades dependientes, incluyendo políticas, códigos, manuales, procedimientos internos, informes y otra documentación relevante, con el fin de identificar los principales ámbitos de gestión existentes.

El análisis externo se ha orientado a identificar los requisitos normativos aplicables y las expectativas del mercado y del sector asegurador en materia de información no financiera.

Como resultado de esta fase, se obtuvo un listado de temas y subtemas agrupados en ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza, adaptados a la actividad y contexto de la Compañía y de sus sociedades dependientes.

- **Evaluación de la materialidad**

A partir del listado de subtemas identificados, se ha llevado a cabo una evaluación estructurada de su materialidad, mediante dos análisis complementarios:

- **Análisis interno**, basado en la evaluación del impacto operativo de cada subtema en el funcionamiento diario y en el nivel de desarrollo interno (políticas, códigos, manuales, procedimientos e informes corporativos).
- **Análisis externo**, orientado a valorar la relevancia de cada subtema desde la perspectiva normativa, sectorial y de mercado, considerando el grado de exigencia de la Ley 11/2018, la cobertura en los GRI Standards, la relevancia sectorial conforme a los SASB Standards, la práctica observada en entidades comparables y las expectativas de los grupos de interés en Latinoamérica.

Ambos análisis se han realizado de forma homogénea, asignando una puntuación a cada subtema en función de la evidencia disponible.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- **Análisis de los resultados y determinación de la materialidad**

A partir de los resultados obtenidos en las fases anteriores, se ha procedido a la determinación de la materialidad de los temas, considerando los umbrales definidos en la metodología. Si bien la evaluación se realiza a nivel de subtema, la determinación de la materialidad se efectúa a nivel de tema, utilizando el valor promedio de los subtemas asociados.

Un tema se considera material cuando supera el umbral de 2,5 en ambos análisis, interno y externo. La consideración de un tema como no material no implica que no haya sido objeto de análisis, sino que no supera el umbral definido en la metodología.

Este análisis ha permitido identificar los temas que resultan materiales y que, por tanto, deben ser desarrollados de forma específica en el presente EINF.

Resultados del análisis de materialidad

Como resultado del análisis de materialidad realizado en 2025, se han identificado como temas materiales para la Compañía y sus sociedades dependientes los siguientes:



Estos temas reflejan los ámbitos que presentan una mayor relevancia e impacto en relación con la actividad de la Compañía y sus sociedades dependientes y las expectativas del marco normativo, del mercado y del sector asegurador.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

2. Modelo de Negocio

La Compañía es una sociedad española de responsabilidad limitada, constituida mediante escritura pública otorgada el 28 de diciembre de 2022 e inscrita ante el Registro Mercantil Central de Madrid, España, el 3 de enero de 2023. El domicilio social de la Sociedad dominante es Calle del Pinar, 5, Madrid, 28006. El capital inicial de la Sociedad fue de 100.000 euros.

Constituye su objeto social la gestión y administración de valores representativos de los fondos propios de sociedades y otras entidades, sean éstas residentes o no en territorio español, la inversión en sociedades y otras entidades, sean éstas residentes o no en territorio español, mediante la adquisición, suscripción, asunción, desembolso, tenencia, transmisión, enajenación, aportación o gravamen de valores o activos de carácter mobiliario incluyendo acciones, participaciones sociales, cuotas de participación en sociedades o comunidades de bienes, derechos de suscripción de sociedades, obligaciones canjeables o no, bonos comerciales, partes de fundador, bonos de disfrute, valores mobiliarios de renta fija o variable, admitidos o no a cotización en las Bolsas oficiales, títulos de Deuda Pública incluyendo bonos, letras y pagarés del Tesoro, letras de cambio y certificados de depósito, todo ello con plena sujeción a la legislación aplicable. (CNAE 6420 – Holding (Entidad de tenencia de valores extranjeros).

La prestación de servicios administrativos y de apoyo a sociedades u otras entidades del grupo al que la sociedad pertenezca, en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio español, sean o no residentes en territorio español y de apoyo a la gestión de empresas. (CNAE 8211 – Servicios administrativos combinados).

La financiación de las filiales o empresas del grupo al que la Compañía pertenezca, en los términos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio español, mediante la concesión de préstamos de dinero, aportes de capital u otros instrumentos financieros, sin perjuicio de las actividades reservadas a las entidades bancarias o de crédito, todo ello con sujeción a las limitaciones establecidas por la legislación aplicable. (CNAE 6492 – Otras actividades crediticias).

Quedan excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales que no queden cumplidos por la Compañía, en especial, las derivadas de la normativa específica sobre mercado de valores e instituciones de inversión colectiva.

Asimismo, las actividades cuya realización así lo exija serán llevadas a cabo por personas con la titulación y/o colegiación obligatoria requerida a tal efecto.

La Compañía forma parte, como sociedad dominante, de un grupo de sociedades en los términos previstos en el artículo 42 del Código de Comercio y formula sus cuentas anuales consolidadas de acuerdo con los criterios establecidos en la Nota 1 de dichas cuentas.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Las sociedades integrantes de dicho grupo, en el que la Compañía (W.R. Berkley Spain, S.L.U.) actúa como sociedad holding, son las siguientes sociedades dependientes:

- BILSA
- BIART
- BARSA
- BIS
- Berkley Brasil
- BIBPL
- BISUY
- BICSUY
- Berkley Colombia
- WRBMSACV
- Berkley México Garantías
- Berkley México Seguros
- Berkley México Servicios

La actividad principal de las sociedades dependientes en Latinoamérica es la suscripción de seguros y reaseguros privados en el extranjero. Estas empresas están autorizadas a comercializar seguros de daños, fianzas, vida colectiva y accidentes personales, indemnizaciones a los trabajadores, seguros de responsabilidad civil y líneas financieras.

El único accionista de la Compañía es Berkley International LLC (BILLC), una sociedad de responsabilidad limitada domiciliada en el Estado de Nueva York, Estados Unidos, que posee todo su capital y el 100% de sus derechos de voto. Además, la Compañía es propiedad indirecta de W. R. Berkley Corporation (en lo sucesivo, "WRBC" o WRBC y sus filiales, en lo sucesivo "el Grupo" o "Berkley") de Greenwich, Connecticut, una sociedad de holding de seguros con domicilio en Delaware, United States of America. El Grupo opera en todo el mundo a través de 60 empresas de seguros (en adelante, en su conjunto, "Negocios" e individualmente, "Negocio"), cada una de las cuales se centra en un nicho de mercado que requiere conocimientos especializados sobre productos, sobre la industria en particular o sobre territorios específicos.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

2.1 Actividades y Entorno Empresarial

Las principales actividades desarrolladas por la Compañía y sus sociedades dependientes, clasificadas por país, son las siguientes:

- **Argentina:** la actividad principal consiste en la suscripción de seguros y reaseguros. En el país, la operativa se estructura en dos grandes áreas: por un lado, las indemnizaciones por accidentes de trabajo suscritas por BIART; y, por otro, los seguros de daños materiales, fianzas, seguros de vida y afines, seguros de responsabilidad civil y seguros financieros suscritos por BIS, así como la suscripción de reaseguros a través de BARSA.
- **Brasil:** la actividad principal se centra en la suscripción de seguros en los segmentos de garantía e ingeniería, así como en transportes, responsabilidad civil general y profesional, entretenimiento y equipamientos, accidentes personales y seguros patrimoniales.
- **Colombia:** la actividad principal corresponde a la suscripción de seguros en los ramos de cumplimiento, responsabilidad civil, manejo, transporte, líneas financieras, ingeniería y construcción.
- **México:** la actividad principal se basa en la suscripción de seguros en los segmentos de daños a la propiedad, con enfoque en responsabilidad civil, riesgos profesionales, marítimo y transportes, agrícola y animales, incendio, automóviles, diversos y riesgos catastróficos, así como en la práctica de operaciones de reaseguro.

Adicionalmente, participa en el mercado de garantías mediante la suscripción de fianzas de licitación, cumplimiento, anticipo de pagos, calidad de producto, fiscales, judiciales y de suministro de combustible y gas, principalmente en los sectores económicos de construcción, salud, industrias manufactureras, energía eléctrica, transportes, turismo, hidrocarburos y comercio mayorista y minorista.

- **Uruguay:** la actividad principal consiste en la suscripción de seguros de “No Vida”, de conformidad con la definición establecida por el Banco Central del Uruguay. Estas operaciones incluyen seguros y coaseguros en los ramos de responsabilidad civil, fianzas, transporte, incendio, seguros técnicos, vehículos automotores, robo y riesgos, entre otros.

2.2 Objetivos y Estrategias

Las sociedades dependientes de la Compañía que operan en Latinoamérica también cuentan con un plan operativo en 2025, cuya misión es prestar un servicio y unos conocimientos sin precedentes, ofreciendo las mejores soluciones gracias a la experiencia de sus suscriptores y proporcionando productos que respondan rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado y a las necesidades

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

de los clientes. En dicho plan se establece cual es la clave del éxito para cumplir los objetivos operativos:

- Fortalecer el reconocimiento de la marca con los corredores y clientes en toda América Latina.
- Maximizar el modelo de descentralización para permitir una rápida identificación y respuesta oportuna a las cambiantes condiciones y oportunidades del mercado.
- Maximizar la experiencia interna y la proximidad a la base de clientes para proporcionar servicios personalizados que cumplan o superen las expectativas de los clientes y se presten con puntualidad.
- Contratación de suscriptores especializados y mayor atención a los nuevos productos desarrollados, como la fianza y la responsabilidad civil especial.
- Continuar desarrollando relaciones a largo plazo con socios estratégicos (agentes clave).
- Seguir centrándose en las actividades de venta directa.
- Seguir buscando oportunidades de bajo riesgo con tarifas mejores que la media del mercado, ya que esto garantiza la rentabilidad.
- Seguir aumentando el uso de herramientas automatizadas y recursos tecnológicos para aprovechar la oferta de productos (por ejemplo, fianza, entretenimiento e ingeniería).

2.3 Mercados y Tendencias

El mercado asegurador en 2025 se desarrolla en un contexto caracterizado por la aceleración de los cambios tecnológicos y regulatorios, junto con una economía global que continúa afectada por tensiones geopolíticas y por la presión inflacionaria, aunque empieza a mostrar ciertos signos de estabilidad relativa. ¹Este escenario exige a las compañías de seguros afianzarse en un entorno que combina elevados niveles de incertidumbre con importantes oportunidades para la innovación y el crecimiento.²

Uno de los elementos más relevantes en 2025 es la Inteligencia Artificial (IA) como palanca fundamental de transformación del sector. ³Su aplicación impulsa tanto la automatización de procesos

¹ [Panorama económico y sectorial 2025 – Fundación MAPFRE](#)

² [Insurance Banana Skins 2025 - PwC](#)

³ [Insurance 2025 - PwC](#)

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

como la personalización de productos y servicios⁴, consolidándose además como una herramienta clave para la gestión avanzada del riesgo.²

En este contexto, el sector asegurador se encuentra inmerso en un proceso de transformación estructural, acelerado en los últimos años por los cambios derivados de la crisis sanitaria y por la evolución de las expectativas de clientes y otros grupos de interés.³ Este proceso ha puesto de manifiesto la capacidad de adaptación del sector y ha reforzado su papel esencial como agente de protección y estabilidad económica y social.¹ Como resultado, se consolidan una serie de tendencias que están redefiniendo el modelo de negocio y la propuesta de valor de las entidades aseguradoras:

- Los criterios de sostenibilidad ya no son una iniciativa independiente, sino un pilar estratégico clave que abarca todas las áreas de la organización e influye en múltiples funciones tanto en la gestión interna como en el diseño de productos, la política de inversión y la gestión del riesgo, en un entorno donde los clientes demandan una implicación creciente de las compañías en la transición hacia una economía más sostenible.^{3, 5}
- La apuesta por el talento, considerado un factor clave en un sector en constante evolución, con un enfoque creciente en la captación, formación y desarrollo de profesionales con competencias digitales, técnicas y comerciales avanzadas, necesarias para afrontar un entorno cada vez más tecnológico y competitivo.³
- La agilidad organizativa y la capacidad de ejecución, que permiten a las aseguradoras adaptarse de forma continua a los cambios del mercado, fomentar la innovación y responder con rapidez a nuevas necesidades regulatorias, operativas y comerciales.²
- La adopción de servicios y ecosistemas digitales, apoyada en tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos, el blockchain y la automatización, que facilita la optimización de procesos, la mejora de la eficiencia operativa y el desarrollo de una experiencia de cliente más ágil, digital y omnicanal.⁵

⁴ [Top Trends 2025 \(Insurance\) – Capgemini](#)

⁵ [Top Trends 2025: Sustainability – Capgemini](#)

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- El diseño de productos más flexibles y personalizados, orientados a ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente, reforzando un modelo centrado en la experiencia, la transparencia y la generación de confianza a largo plazo.⁶

Estas tendencias responden, en gran medida, a la evolución de las expectativas de los clientes, al avance continuo de la tecnología y a la creciente relevancia de los criterios de sostenibilidad, factores que están acelerando la transformación del sector asegurador a nivel global.³

Las aseguradoras refuerzan asimismo su enfoque en la optimización de la experiencia del cliente, poniendo el acento en la transparencia, la accesibilidad digital y la generación de confianza. Estos aspectos resultan esenciales para la fidelización en un mercado donde el consumidor dispone de una mayor educación financiera y demanda soluciones cada vez más adaptadas a sus necesidades específicas. La aceleración de la digitalización, apoyada en plataformas de ecosistemas y en tecnologías emergentes como el blockchain, facilita esta personalización y contribuye a mejorar la eficiencia operativa.^{3,4}

El marco regulatorio se vuelve, igualmente, más complejo y exigente, con una atención creciente a la ciberseguridad y a la protección de los datos personales, que representan desafíos críticos para el sector asegurador. El cumplimiento normativo no solo permite reducir riesgos legales y reputacionales, sino que también se consolida como un factor clave para reforzar la confianza en un mercado cada vez más digitalizado y global.²

Desde el punto de vista económico, aunque los niveles de inflación muestran una tendencia a la moderación, persisten incertidumbres asociadas a factores geopolíticos y a la evolución de los mercados financieros internacionales. Este contexto obliga a las entidades a mantener una gestión prudente del capital y a revisar de forma continua la calidad y la duración de sus carteras de inversión y sus criterios de selección de riesgos.¹

En América Latina, la inteligencia artificial se ha consolidado como uno de los principales vectores de transformación del sector asegurador, impulsando una evolución significativa en los modelos operativos y en la propuesta de valor de las compañías. La integración de tecnologías como la IA generativa y la IA agéntica está permitiendo automatizar procesos clave, optimizar la gestión de

² [Insurance Banana Skins 2025 - PwC](#)

³ [Insurance 2025 - PwC](#)

⁴ [Top Trends 2025 \(Insurance\) – Capgemini](#)

⁵ [Top Trends 2025: Sustainability – Capgemini](#)

⁶ [Generali – 5 tendencias del sector de seguros](#)

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

sinistros y mejorar la suscripción de riesgos, al tiempo que facilita el desarrollo de productos más personalizados y adaptados a las nuevas demandas de los clientes en términos de inmediatez, transparencia y experiencia digital.

Este avance tecnológico, que ya forma parte del núcleo estratégico de las aseguradoras, implica asimismo retos relevantes en materia organizativa, regulatoria y de gobernanza. La necesidad de promover un uso responsable de los algoritmos, gestionar posibles sesgos y reforzar la transparencia en la toma de decisiones automatizadas se posiciona como un elemento clave para generar confianza y asegurar el cumplimiento normativo. En este contexto, las perspectivas del sector en la región son positivas, condicionadas por la capacidad de las entidades para integrar la inteligencia artificial de forma escalable y alineada con los principios de sostenibilidad, eficiencia y orientación al cliente.⁷

En conjunto, el sector asegurador en 2025 avanza hacia un modelo de negocio más resiliente, innovador y centrado en el cliente, donde la tecnología y la sostenibilidad se configuran como ejes fundamentales para la rentabilidad y el crecimiento a largo plazo. El Grupo, plenamente consciente de estas tendencias y desafíos, se enfoca en la adaptación continua, la digitalización, la gestión avanzada de riesgos y la inclusión, en un mercado que demanda cada vez mayor flexibilidad y una visión estratégica de largo plazo.

3. Gestión de la sostenibilidad en el Grupo

Berkley ha desarrollado prácticas orientadas a la sostenibilidad desde sus inicios. Sobre la base de estas prácticas, el marco de Sostenibilidad del Grupo integra las directrices del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), así como una evaluación de las mejores prácticas de Sostenibilidad en el sector asegurador. A partir del análisis de estos referentes, el Grupo considera que los aspectos de Sostenibilidad más relevantes para Berkley se centran en su capital humano y su relación con la comunidad, el impacto del riesgo climático en su negocio y su esfuerzo por mantener la confianza de sus grupos de interés mediante una divulgación adecuada y prácticas empresariales responsables.

¹ [Panorama económico y sectorial 2025 - Fundación MAPFRE](#)

² [Insurance Banana Skins 2025 - PwC](#)

⁷ [IA en seguros – Forbes Centroamérica](#)

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

El análisis realizado por el Grupo ha permitido definir una estrategia de sostenibilidad estructurada en torno a los tres pilares que conforman su marco de sostenibilidad, los cuales se apoyan en su modelo operativo y en una estructura de gobernanza definida:

- **Capital humano y comunidad:** El mayor activo de Berkley son sus personas. A través de este pilar, el Grupo invierte en sus empleados para impulsar su desarrollo profesional y atender las necesidades de sus clientes con un elevado nivel de experiencia y calidad de servicio. Asimismo, Berkley trabaja para generar un impacto positivo en las comunidades en las que opera, contribuyendo a la sostenibilidad a largo plazo del negocio.
- **Gestión del riesgo climático:** Las cuestiones relacionadas con el cambio climático pueden dar lugar a cambios significativos en las pérdidas de las aseguradoras de daños y perjuicios. Este pilar se centra en los esfuerzos de Berkley por considerar el análisis de los riesgos asociados al cambio climático en las decisiones empresariales, incluyendo las inversiones, la suscripción, la oferta de productos y las operaciones.
- **Responsabilidad y transparencia:** Entre los factores clave del éxito del Grupo se encuentra la atención continua a los asuntos de interés para sus grupos de interés, una prioridad constante a lo largo de su trayectoria. En este sentido, Berkley reafirma su intento de mantener la confianza de dichos grupos de interés a través de sus principios rectores, una comunicación transparente y prácticas de negocio responsables.

4. Gestión de Riesgos No Financieros

El marco de Sostenibilidad de Berkley está concebido para conservar la flexibilidad necesaria frente a la evolución de los mercados globales y de los riesgos emergentes. Se apoya en una estructura organizativa descentralizada, que constituye un elemento clave de su éxito, permitiendo tanto la implantación de iniciativas comunes como la adaptación de los programas a las particularidades de cada uno de los Negocios.

El modelo operativo Sostenibilidad se articula de la siguiente forma: el Consejo de Administración de WRBC (“Consejo”) supervisa el marco de sostenibilidad; el Comité de Gestión ESG proporciona la aprobación del marco y la orientación para su ejecución; los riesgos relacionados con la sostenibilidad se comunican al Comité de Gestión de Riesgos Empresariales (“Comité ERM”); el equipo de sostenibilidad desarrolla e implementa el marco y facilita la elaboración del reporte; y los Negocios ejecutan el marco a nivel local.

Durante 2025, el Grupo continuó perfeccionando sus procesos de recopilación de datos y avanzó en su preparación ante la evolución de los requisitos regulatorios de información en las distintas jurisdicciones en las que opera.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Supervisión del marco y riesgos de Sostenibilidad por parte del Consejo

Una de las responsabilidades fundamentales del Consejo es la supervisión de los riesgos, incluidos los riesgos de sostenibilidad. En este sentido, el Consejo ejerce la supervisión de la estrategia y del marco de sostenibilidad de Berkley. El Consejo y sus comités reciben periódicamente actualizaciones por parte de la dirección sobre los distintos riesgos, incluidos aquellos relacionados con el cambio climático, la ciberseguridad, la gestión del capital humano y otras cuestiones de sostenibilidad relevantes.

El Consejo, a través del Comité de Gestión de Sostenibilidad, orienta las divulgaciones de Sostenibilidad de la Compañía, incluida la elaboración del Informe de Sostenibilidad y del resumen de sostenibilidad que se incorpora en la declaración anual de representación de WRBC.

Comité de Gestión ESG

El Comité de Gestión ESG del Grupo, presidido por el Presidente y Director Ejecutivo de WRBC y compuesto por otros altos ejecutivos, proporciona orientación al equipo de sostenibilidad. Reuniéndose al menos de forma trimestral, el Comité de Gestión ESG analiza información relativa a las prácticas de sostenibilidad, los intereses de los grupos de interés, la evolución de los requisitos regulatorios y las perspectivas sociales sobre la divulgación de información sostenibilidad.

Este Comité gestiona, controla y supervisa el marco de sostenibilidad, y revisa y proporciona comentarios sobre las divulgaciones de sostenibilidad. Asimismo, se encarga de comunicar el marco de sostenibilidad a las empresas del Grupo y a la Alta Dirección.

Comité ERM y Gestión del Riesgo Climático

Berkley reconoce que la evaluación del riesgo empresarial incluye el análisis de los riesgos, oportunidades e impactos relacionados con la sostenibilidad. La Alta Dirección es responsable de identificar los riesgos y oportunidades existentes y potenciales dentro de sus respectivas áreas operativas. Esta información se comparte entre los altos cargos y con el departamento de ERM, que colabora con los Negocios en la gestión del riesgo.

El Vicepresidente Sénior de Gestión de Riesgos Empresariales de WRBC informa sobre los riesgos materiales de Berkley, incluidos aquellos vinculados al cambio climático y a otros factores de sostenibilidad, al Comité ERM, al Presidente y Director Ejecutivo de WRBC y al Consejo de Administración. Asimismo, Vicepresidente Sénior de Gestión de Riesgos Empresariales de WRBC informa a los Negocios y a la Alta Dirección sobre las cuestiones relacionadas con la gestión de riesgos de sostenibilidad.

Equipo Multidisciplinar ESG y los Negocios

El equipo de sostenibilidad lidera el desarrollo y la implementación del marco de sostenibilidad en el Grupo, así como la elaboración de informes y la divulgación de información de sostenibilidad de Berkley, todo ello bajo la orientación del Comité de Gestión ESG y la supervisión del Consejo de

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Administración. El equipo de sostenibilidad apoya a las diversas Entidades globales en la recopilación y en el reporting de datos.

La flexibilidad de los Negocios continúa siendo un componente esencial de la filosofía operativa de Berkley, lo que permite que las iniciativas sigan un marco común y se apliquen de forma adaptada a nivel local.

4.1 Principales riesgos identificados

La gestión de riesgos, incluyendo los derivados del cambio climático y ambiental, es fundamental para la capacidad del Grupo de prosperar en el presente y para las generaciones futuras. Las incertidumbres que plantea el cambio climático también ofrecen numerosas oportunidades para que las Entidades de Berkley apoyen a los asegurados en la gestión de un mundo de fenómenos meteorológicos afectados por el cambio climático y la transición a una economía baja en carbono.

El Grupo reconoce la importancia cada vez mayor de gestionar la exposición al riesgo climático para el conjunto de la sociedad. En este contexto, el Grupo modeliza y analiza los riesgos asociados a catástrofes naturales y comparte los resultados con el Comité ERM. Asimismo, realiza un seguimiento de determinadas tendencias en perfiles de riesgo como los incendios forestales y las tormentas convectivas severas, evaluando la diferencia entre las pérdidas reales derivadas de catástrofes naturales y las estimadas, así como la evolución de la exposición frente a los principales emisores de gases de efecto invernadero (GEI).

Los riesgos vinculados al clima, incluida la exposición a catástrofes naturales, se integran en el análisis de inversiones del Grupo. El riesgo de catástrofe constituye un elemento fundamental en la gestión estratégica del Grupo, y Berkley aborda este tipo de riesgo mediante un enfoque analítico.

La Compañía, junto con sus sociedades dependientes, cuenta con un sistema de gestión de riesgos basado en la integración de todos sus procesos de negocio y en la adecuación del nivel de riesgo a los objetivos estratégicos definidos. En este marco, no se establece una diferenciación entre riesgos financieros y no financieros.

Los principales riesgos de la actividad objeto de seguimiento según el mercado son los siguientes:

- Riesgos Operacionales
- Riesgos Financieros
- Riesgos de Crédito
- Riesgos de la Actividad Aseguradora
- Riesgos Estratégicos y de Gobierno Corporativo
- Riesgos de Liquidez

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Riesgos de Mercado
- Gestión de Capital

Adicionalmente, Brasil ha implementado tres políticas fundamentales de cara a cumplir con la normativa en materia de sostenibilidad en el país:

- La **Política de Sostenibilidad**, que establece principios para integrar la gestión de riesgos ambientales, sociales y climáticos en las operaciones, permitiendo que estos aspectos se consideren en el negocio y las relaciones con las partes interesadas.
- La **Política de Suscripción**, que incorpora criterios de sostenibilidad en la evaluación y gestión de riesgos de suscripción, permitiendo decisiones responsables y sostenibles.
- La **Política de Inversiones**, que integra factores de sostenibilidad en el análisis de inversiones, promoviendo prácticas de inversión que consideran la exposición a riesgos de sostenibilidad y la gobernanza corporativa.

4.2 Indicadores de Resultados No Financieros

La Compañía incorpora en el presente EINF consolidado indicadores de resultados no financiero que facilitan el seguimiento y la evaluación de los avances derivados de la implantación de las políticas y procedimientos, promoviendo asimismo la comparabilidad entre sociedades y sectores, de conformidad con los marcos de referencia nacionales, europeos e internacionales. En atención a lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y considerando las circunstancias específicas y los parámetros aplicados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos, se han definido igualmente indicadores relevantes, tomando como referencia determinados estándares GRI, con el objetivo de que la información reportada sea precisa, comparable y verificable.

4.3 Políticas Corporativas

La Compañía y sus sociedades dependientes disponen de un conjunto de políticas corporativas que complementan el WRBC Código Ético y de Conducta Comercial (Código Ético), definen los requisitos mínimos de aplicación en toda la organización y apoyan el cumplimiento de los más exigentes criterios de gestión corporativa.

Las principales políticas que configuran que proporcionan un marco de actuación son las siguientes:

- Política contra la Discriminación, el Acoso y la Represalia (también denominado mecanismos de prevención del acoso laboral).
- Política de Seguridad y Salud Laboral (también denominada Política de Higiene y Seguridad o Política de Seguridad y Salud en el Trabajo).

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Política sobre los Recursos Tecnológicos (también denominada Uso de Tecnología y Seguridad).
- Política de Seguridad de Datos o de Protección de Datos (también denominada Política de notificación de violación, filtración o de incidentes en la seguridad de datos).
- Política sobre el Uso de Dispositivos Móviles al Viajar.
- Política de Medios Sociales o Difusión en Medios.
- Manual del Empleado (también denominado Reglamento Interno de Trabajo).
- Política de Cumplimiento con las Sanciones Económicas.
- Política de Privacidad de Datos del Empleado.

Además de las anteriormente mencionadas, las diferentes sociedades dependientes de la Compañía que operan en Latinoamérica han aprobado un conjunto adicional de políticas y medidas, aplicables a cada una de ellas en función de su naturaleza.

Argentina:

- Medidas y procedimientos para la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo según el Enfoque Basado en Riesgos.
- Políticas, procedimientos y controles internos para combatir el fraude.
- Política de Igualdad de oportunidades laborales.

Brasil:

- Política de prevención de lavado de dinero y combate al terrorismo.
- Manual de normas y procedimientos del Defensor del Pueblo.
- Procedimiento de quejas por el Defensor del Pueblo.
- Política de Igualdad de oportunidades.
- Política de Inversión.
- Política de Suscripción
- Política de Sostenibilidad

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Uruguay:

- Procedimiento interno de quejas.
- Procedimiento de Reclamos.
- Política de Igualdad de oportunidades laborales
- Manual del Sistema de Administración del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

Colombia:

- Manual del sistema de atención al consumidor financiero.
- Manual del sistema de administración de riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Manual de Procedimientos para la Denuncia de Irregularidades.
- Política de antifraude y corrupción.
- Política de beneficios extralegales

México:

- Manual de Cumplimiento en materia de prevención de lavado de dinero.
- Política de Igualdad de oportunidades empleo.

Estas políticas se revisan periódicamente conforme a los requisitos locales.

5. Información sobre Cuestiones Medioambientales

5.1 Información medioambiental general

El Grupo cumple con la normativa medioambiental aplicable en cada uno de los países en los que opera.

5.2 Cambio Climático

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la actividad del Grupo está orientada al sector asegurador, lo que implica que el consumo de energía y las emisiones de carbono no son significativos debido a que la mayoría de sus actividades se realizan en oficinas. A pesar de que estos aspectos no

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

son considerados materiales, el Grupo está al tanto de la relevancia de los riesgos climáticos actuales, que se han podido ver desarrollados en el punto anterior de riesgos no financieros.

5.3. Protección de la biodiversidad

En el caso de la Compañía y sus sociedades dependientes, no se han identificado riesgos o impactos significativos relacionados con el medio ambiente, dada la naturaleza de su actividad. En este sentido, ninguna de las instalaciones del Grupo estuvo ubicada en espacios legalmente protegidos por motivos de biodiversidad durante el año 2025.

Desde el Grupo se trabaja activamente con las diferentes comunidades en la protección del medioambiente.

6. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal

El capital humano constituye uno de los aspectos más relevantes para la Compañía y sus sociedades dependientes, que trabajan de forma continua para garantizar un entorno laboral estable, seguro, saludable y de calidad, con el fin de favorecer el pleno desarrollo de su potencial profesional.

La Compañía y sus sociedades dependientes buscan desarrollar todo el potencial de sus profesionales y han definido políticas orientadas a favorecer una gestión óptima de las personas, en coherencia con sus propósitos y valores. Asimismo, los empleados de las distintas sociedades disponen de un “Manual del Empleado” que recoge los principales aspectos laborales, adaptados a la legislación local, y que contribuye a una comprensión clara y respetuosa de sus derechos y responsabilidades en el ámbito laboral.

6.1 Distribución y composición de la plantilla

Siguiendo las directrices comunes de WRBC, la Compañía y sus sociedades dependientes desarrollan en Latinoamérica la gestión de los Recursos Humanos, considerando las particularidades y diferencias normativas existentes en cada país.

A 31 de diciembre de 2025, la Compañía y sus sociedades dependientes empleaban a un total de 485 trabajadores (frente a los 487 registrados en 2024), de los cuales 484 eran empleados de las sociedades en Latinoamérica (en comparación con 485 en 2024). Este hecho refleja la continua creación de empleo en la Compañía y la generación de ingresos en los países en los que opera.

A continuación, se expone información detallada relativa al conjunto de empleados de las sociedades dependientes en Latinoamérica.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

La información relativa al ejercicio 2025 es la siguiente:

Distribución de empleados por género, edad, categoría profesional y país 2025:

<i>Distribución de la plantilla por género</i>	2025	%
Hombres	264	55%
Mujeres	220	45%
Total	484	100%

<i>Distribución de la plantilla por grupos de edad</i>	2025	%
Menor de 30	46	10%
Entre 30 y 50	317	65%
Mayor de 50	121	25%
Total	484	100%

<i>Distribución de la plantilla por categoría profesional</i>	2025	%
Contribuidores individuales	344	71%
Gerencia media	65	13%
Ejecutivos y directores	75	15%
Total	484	100%

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>Distribución de los empleados por país</i>	2025	%
Argentina	194	40%
Brasil	121	25%
Colombia	64	13%
México	89	18%
Uruguay	16	3%
Total	484	100%

<i>Distribución de la plantilla por modalidad de contrato</i>	2025	%
Contratos sin término indefinido	484	100%
Contratos temporales	0	0%
Total	484	100%

Distribución de los empleados por contrato de trabajo y promedio de contratos por género, edad y categoría profesional 2025:

<i>Promedio de contratos por género</i>	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	265	0	0	0
Mujeres	220	0	0	0

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Total	485	0	0	0
--------------	------------	----------	----------	----------

<i>Promedio de contratos por grupos de edad</i>	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Menor de 30	50	0	0	0
Entre 30 y 50	319	0	0	0
Mayor de 50	116	0	0	0
Total	485	0	0	0

<i>Promedio de contratos por categoría profesional</i>	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Contribuidores individuales	348	0	0	0
Gerencia media	65	0	0	0
Ejecutivos y directores	72	0	0	0
Total	485	0	0	0

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

La información relativa al ejercicio 2024 es la siguiente:

Distribución de empleados por género, edad, categoría profesional y país 2024:

<i>Distribución de la plantilla por género</i>	2024	%
Hombres	265	55%
Mujeres	220	45%
Total	485	100%

<i>Distribución de la plantilla por grupos de edad</i>	2024	%
Menor de 30	54	11%
Entre 30 y 50	321	66%
Mayor de 50	110	23%
Total	485	100%

<i>Distribución de la plantilla por categoría profesional</i>	2024	%
Contribuidores individuales	351	73%
Gerencia media	65	13%
Ejecutivos y directores	69	14%
Total	485	100%

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>Distribución de los empleados por país</i>	2024	%
Argentina	197	41%
Brasil	121	25%
Colombia	63	13%
México	89	18%
Uruguay	15	3%
Total	485	100%

<i>Distribución de la plantilla por modalidad de contrato</i>	2024	%
Contratos sin término indefinido	485	100%
Contratos temporales	0	0%
Total	485	100%

Distribución de los empleados por contrato de trabajo y promedio de contratos por género, edad y categoría profesional 2024:

<i>Promedio de contratos por género (2024)</i>	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	266	0	0	0
Mujeres	217	0	0	0
Total	483	0	0	0

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
<i>Promedio de contratos por grupos de edad (2024)</i>				
Menor de 30	51	0	0	0
Entre 30 y 50	324	0	0	0
Mayor de 50	108	0	0	0
Total	483	0	0	0

	Contratos indefinidos		Contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
<i>Promedio de contratos por categoría profesional</i>				
Contribuidores individuales	350	0	0	0
Gerencia media	65	0	0	0
Ejecutivos y directores	68	0	0	0
Total	483	0	0	0

La Compañía y sus sociedades dependientes tienen como objetivo mantener una plantilla estable a lo largo de todo el año. Tal y como se expone a continuación, el promedio de empleados durante el ejercicio y el número de empleados al cierre de este no muestran diferencias relevantes. Por este motivo, los distintos desgloses de personal incluidos en el presente EINF se elaboran a partir de los datos de plantilla a cierre del ejercicio, salvo en el caso de las tablas relativas a promedios de contratos, que se presentan calculadas como media anual.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Berkley International Investments Spain, S.L.U. y sociedades dependientes

Número medio de empleados durante el 2025	485
Número total de empleados a 31/12/2025	484
Variación	1

Berkley International Investments Spain, S.L.U. y sociedades dependientes

Número medio de empleados durante el 2024	483
Número total de empleados a 31/12/2024	485
Variación	2

6.2 Distribución de despidos por género, edad y clasificación profesional

A continuación, se indica el número de despidos que se produjeron en 2025 por género, edad y clasificación profesional:

Distribución del número de despidos por género, edad y categoría profesional en 2025:

<i>Distribución del número de despidos por género</i>	2025	%
Hombres	9	75%
Mujeres	3	25%
Total	12	100%

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>Distribución del número de despidos por grupos de edad</i>	2025	%
Menor de 30	1	8%
Entre 20 y 50	10	83%
Mayor de 50	1	8%
Total	12	100%

<i>Distribución del número de despidos por categoría profesional</i>	2025	%
Contribuidores individuales	9	75%
Gerencia Media	1	8%
Ejecutivos y Directores	2	17%
Total	12	100%

Distribución del número de despidos por género, edad y categoría profesional en 2024:

<i>Distribución del número de despidos por género</i>	2024	%
Hombres	11	48%
Mujeres	12	52%
Total	23	100%

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>Distribución del número de despidos por grupos de edad</i>	2024	%
Menor de 30	2	9%
Entre 30 y 50	16	69%
Mayor de 50	5	22%
Total	23	100%

<i>Distribución del número de despidos por categoría profesional</i>	2024	%
Contribuidores individuales	17	74%
Gerencia Media	3	13%
Ejecutivos y Directores	3	13%
Total	23	100%

6.3 Compensación salarial

El Manual del Empleado aplicable a las distintas sociedades dependientes de la Compañía se fundamenta en la legislación nacional y provincial vigente en materia de salarios y jornada laboral, e incluye aspectos como el horario de trabajo y la retribución de los empleados.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Las sociedades dependientes buscan proporcionar información clara y transparente sobre sus prácticas laborales y de compensación. A continuación, se presenta información relativa a las remuneraciones de las sociedades dependientes de la Compañía que operan en Latinoamérica. Con el fin de reforzar la transparencia y considerando el contexto socioeconómico y laboral de cada país, el reporte se elabora a partir de la conversión de los importes desde cada moneda local a euros⁸. El Grupo se esfuerza en remunerar a sus empleados de manera justa, competitiva y equitativa, y considera que las personas deben recibir una retribución proporcional al valor que aportan a la organización. Asimismo, la Compañía y sus sociedades dependientes trabajan para atraer y retener talento de todos los orígenes, apoyar su éxito y bienestar, y fomentar una cultura en la que los empleados se sientan parte de la organización y tengan acceso a las mismas oportunidades.

Los mercados en los que se desarrolla la actividad son altamente competitivos. En este contexto, los programas y prácticas de remuneración están diseñados para ofrecer una compensación competitiva y equitativa, basada en factores empresariales como la función y el nivel del puesto, la experiencia, la formación, la antigüedad, el rendimiento y la ubicación. Se adoptan medidas periódicas para diseñar la compensación que refleje exclusivamente dichos factores empresariales, incluyendo revisiones y evaluaciones regulares del marco retributivo, así como análisis comparativos de compensación y de bandas salariales. Hasta donde se tiene conocimiento, no se identifican brechas salariales significativas de género. Asimismo, se continúa trabajando para confirmar que los programas y prácticas salariales se ajusten al objetivo de una remuneración competitiva y equitativa, mediante la revisión continua de los datos disponibles y el ajuste de la compensación conforme a dicho objetivo.

Es relevante señalar que las diferencias observadas en las variaciones de la remuneración media entre hombres y mujeres entre ejercicios pueden verse influidas por factores adicionales, como la proporción de empleados que han causado baja en la Compañía y en sus sociedades dependientes o las promociones realizadas, aspectos que, en determinadas circunstancias, pueden afectar a los promedios salariales. Asimismo, otro elemento clave a considerar en la interpretación de estos datos es la evolución de los tipos de cambio. Dado que los salarios locales se convierten a euros para la elaboración del presente reporte, dichas fluctuaciones pueden distorsionar la comparación interanual. La apreciación o devaluación de las monedas locales frente al euro constituye un factor externo a los procesos internos de compensación y puede incidir en la representación comparativa de los salarios.

⁸ Los tipos de cambio utilizados para la conversión de la moneda local a euros pueden consultarse en el punto 10 Bases para la Elaboración del Estado de Información No Financiera.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Retribución salarial media por género, edad y categoría profesional, y brecha salarial en 2025:

<i>Retribución salarial media por género (euros)</i>	2025
Hombres	53.427€
Mujeres	33.902€

<i>Retribución salarial media por grupos de edad (euros)</i>	2025
Menor de 30	17.381 €
Entre 30 y 50	37.409 €
Mayor de 50	73.594 €

<i>Retribución salarial media por categoría profesional (euros)</i>	2025
Contribuidores individuales	25.576 €
Gerencia Media	60.736 €
Ejecutivos y Directores	117.562 €

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>Brecha salarial⁹ (euros) 2025</i>	Hombres	Mujeres	%
Contribuidores individuales	29.008 €	21.981 €	24%
Gerencia Media	66.428 €	50.341 €	24%
Ejecutivos y Directores	134.984 €	89.925 €	33%

La remuneración media de los consejeros, que incluye la retribución variable, dietas, indemnizaciones, las aportaciones a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción, desagregada por género, se recoge en la nota 15 de los Estados Financieros Consolidados de la Compañía y de sus sociedades dependientes, del mismo modo que en el ejercicio 2024.

Retribución salarial media por género, edad y categoría profesional, y brecha salarial en 2024:

<i>Retribución salarial media por género (euros)</i>	2024
Hombres	53.955
Mujeres	32.418

⁹ La brecha salarial hace referencia a la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, calculada como la diferencia entre el salario promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el salario promedio de los hombres expresada como porcentaje.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>Retribución salarial media por grupos edad (euros)</i>	2024
Menor de 30	16.245
Entre 30 y 50	39.571
Mayor de 50	71.368

<i>Retribución salarial media por categoría profesional (euros)</i>	2024
Contribuidores individuales	24.806
Gerencia Media	63.133
Ejecutivos y Directores	124.917

<i>Brecha salarial (euros) 2024</i>	Hombres	Mujeres	%
Contribuidores individuales	27.705	21.790	21%
Gerencia Media	65.483	58.842	10%
Ejecutivos y Directores	149.739	81.230	46%

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

6.4 Beneficios Sociales

Los empleados de las sociedades dependientes de la Compañía cuentan con una serie de beneficios sociales integrados en su contrato, de acuerdo con la legislación vigente en cada país en el que desarrollan su actividad las distintas unidades de negocio.

En algunos países existe una Política de beneficios extralegales que incluye servicios como auxilio para telefonía móvil, cobertura de salud y seguro de vida. También contempla medidas de flexibilidad, como el teletrabajo, horarios adaptables y la concesión de días libres para atender determinados eventos personales, entre ellos ceremonias de graduación o la compra de la primera vivienda. Además, se ofrecen servicios de transporte para la realización de visitas a clientes y proveedores, así como para la asistencia a reuniones fuera de la oficina. En determinados casos, se cubre igualmente el pago de las incapacidades al 100 % del salario base de cotización, con un límite máximo de 90 días desde la emisión de la incapacidad. Ver más detalle sobre los beneficios sociales de cada país en el apartado “7.1 Organización del trabajo”.

6.5 Diversidad, inclusión y pertenencia

La Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia (DIB, por sus siglas en inglés) siguen siendo una prioridad para Berkley. Para el Grupo, es fundamental que estén representadas voces con diversidad de orígenes, experiencias, cualificaciones, atributos y habilidades, tanto en los procesos de toma de decisiones como en la implementación de las iniciativas. Berkley promueve una comunidad laboral acogedora para todas las personas, independientemente de su identidad, y trabaja para que sus empleados se sientan aceptados, valorados y seguros. El Grupo continúa reforzando sus iniciativas en materia de DIB y avanzando sobre el trabajo desarrollado por sus Entidades en este ámbito a través del Comité de DIB corporativo, que impulsa la participación en todos los niveles del Grupo y proporciona un marco que cada empresa puede adaptar para apoyar esta área de enfoque.

Berkley mantiene una participación activa de los empleados y fomenta la recogida de su opinión con el objetivo de seguir mejorando las iniciativas de DIB. En 2025, las acciones internas se articularon en torno al concepto de “comunidad” como tema central, poniendo de relieve las distintas formas en que las personas que integran Berkley se unen en torno a un propósito común. Este enfoque permitió sensibilizar a los equipos sobre cómo contribuir a que los empleados se sientan parte de la organización, reconocidos y valorados en el entorno de trabajo.

Los programas de DIB del Grupo incluyen formaciones sobre diversidad, materiales educativos disponibles en el sistema de aprendizaje online, foros para compartir información y eventos puntuales destinados a profundizar en distintas temáticas relacionadas con la DIB. Mediante el incremento de los recursos de aprendizaje disponibles y el impulso de la participación de los empleados, Berkley busca promover una plantilla más consciente y empoderada, con un mayor enfoque en la mejora del desempeño, el aumento de la sensibilidad y el fortalecimiento de su cultura corporativa. El Grupo tiene

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

en cuenta la diversidad en sus Entidades y confía en el apoyo de todos los empleados para seguir promoviendo una cultura de inclusión y pertenencia.

Dado que Berkley está formado por más de 60 negocios, además de sus áreas corporativas y de servicios, muchas de las iniciativas de DIB se basan en un marco común que puede implementarse a nivel local.

A lo largo de 2025, Berkley celebró la Diversidad, la Inclusión y la Pertenencia a través de diversas iniciativas. Entre ellas se incluyeron acciones con motivo del Mes de la Historia Negra, el Mes de la Historia de la Mujer, el Mes de la Herencia Asiática, el Mes del Orgullo LGBTQ+, el Mes de la Herencia Hispana y otras iniciativas orientadas a reforzar la concienciación, el intercambio cultural y el sentimiento de comunidad entre los empleados, en línea con el marco y el tema anual definidos por el Comité Corporativo de DIB.

Durante 2025, **Berkley Argentina** llevó adelante una iniciativa con motivo del Día de la Niñez, orientada a fortalecer el vínculo con las familias de sus colaboradores y a promover valores vinculados a la creatividad, la reflexión y la comunicación familiar. En este contexto, se invitó a niños y niñas a crear y compartir una idea, invento o dibujo que representara cómo imaginan un mundo mejor, con el objetivo de estimular la expresión creativa y el pensamiento positivo, generando un espacio de participación que involucró tanto a los niños como a sus familias. Como parte de la acción, se realizó un sorteo con premios que incluyeron un televisor smart, un smartwatch y auriculares, y todos los niños participantes recibieron un obsequio incentivo, el juego *“Compartiendo: dinámicas para fortalecer la comunicación familiar”*, diseñado para fomentar el diálogo y la conexión en el ámbito familiar. Esta iniciativa contribuyó a reforzar el compromiso de Berkley Argentina con el bienestar integral de sus colaboradores y sus familias, promoviendo espacios de encuentro, participación y valores compartidos.

Asimismo, en Argentina, en el marco del Día Internacional de la Mujer, celebrado el 8 de marzo de 2025, la compañía reconoció el rol de las mujeres dentro de la organización. Con motivo de esta fecha, se realizó la entrega de un obsequio a todas las colaboradoras de la red a nivel nacional, como muestra de agradecimiento por su dedicación y esfuerzo diario, reforzando el objetivo de promover un entorno laboral en el que las mujeres se sientan reconocidas y valoradas.

En línea con las iniciativas orientadas a fortalecer el compromiso y la conexión entre los equipos, durante el mes de diciembre, en Argentina, se llevaron adelante diversas acciones de cierre de año. Entre ellas, se destacó la implementación de una Trivia temática de fin de año, alineada con los valores de la organización y enfocada en reforzar el conocimiento sobre los comportamientos de innovación de Berkley. La actividad incluyó siete preguntas y permitió reconocer a los tres primeros puestos, promoviendo el aprendizaje, el reconocimiento y una competencia positiva. Complementariamente, se organizaron varios encuentros de after office en un ambiente distendido, que ofrecieron a los colaboradores un espacio para celebrar el cierre del año laboral, compartir tiempo de calidad fuera del entorno de trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales. En conjunto, estas acciones contribuyeron a fomentar un clima positivo y motivador, reforzando el espíritu de equipo y el foco organizacional de cara al año siguiente.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Berkley Colombia continuó impulsando diversas iniciativas orientadas a la promoción de hábitos de vida saludables y al fortalecimiento del bienestar, la integración y el sentido de pertenencia de las personas colaboradoras. En este marco, se fomentó la participación en actividades deportivas y recreativas que contribuyeron a reforzar el trabajo en equipo y la convivencia, como la participación en carreras de atletismo organizadas junto a aliados como Enel y MMB, así como en torneos empresariales de bolos y fútbol con Fasecolda. Adicionalmente, se promovió la conformación de un equipo de fútbol femenino, favoreciendo la inclusión y la vivencia de valores como el compañerismo, la colaboración y el compromiso en el entorno laboral.

De forma complementaria, en el día a día de la operación en Colombia se implementaron pausas activas orientadas al cuidado de la salud física, que incluyeron espacios de conservación visual, acciones enfocadas en la ergonomía y momentos de masajes, con el objetivo de prevenir molestias asociadas a la actividad laboral y promover el autocuidado. Asimismo, se desarrollaron acciones de reconocimiento en fechas conmemorativas relevantes, como el Día Internacional de la Mujer y el Día del Hombre, mediante la entrega de obsequios y actividades de integración; el Día de la Madre y el Día del Padre, a través de detalles personalizados con mensajes especiales; y otras iniciativas orientadas a reconocer el rol, el aporte y el compromiso de las personas colaboradoras, fortaleciendo un clima laboral basado en la valoración, el respeto y el bienestar integral.

De manera destacada, se llevó a cabo la Semana de la Salud, una iniciativa orientada a promover el bienestar integral de las personas trabajadoras, durante la cual se realizaron analíticas de salud, actividades de estiramientos enfocadas en la mejora de la postura y el bienestar físico, simulacros de emergencias de salud, sesiones deportivas de baile y espacios de relajación mediante el uso de gafas de realidad virtual. Estas acciones contribuyeron a sensibilizar sobre la importancia del cuidado de la salud, reforzando una cultura preventiva y de bienestar en el entorno laboral.

En **Berkley Brasil**, en el marco del Mes de las Mujeres, la compañía desarrolló un conjunto de acciones orientadas a reconocer, inspirar, cuidar y fortalecer la conexión entre las colaboradoras, reafirmando su compromiso con el reconocimiento, el desarrollo y el protagonismo femenino dentro de la organización. A lo largo del mes de marzo, se llevaron a cabo distintas iniciativas que promovieron espacios de encuentro, reflexión y bienestar, contribuyendo a consolidar un entorno laboral inclusivo e inspirador.

Entre las actividades realizadas, se destacó un encuentro de diálogo con líderes de Berkley Brasil, en el que se compartieron experiencias y trayectorias de desarrollo personal y profesional; una jornada dedicada al autocuidado que incluyó una sesión de “quick massage”; y un desayuno de integración abierto a todas las personas colaboradoras, orientado a fomentar la conexión y el sentido de equipo.

Asimismo, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, se concedió un día libre como gesto de reconocimiento y valoración del rol fundamental de las mujeres en la organización. Estas acciones reflejan el compromiso continuo de Berkley Brasil con la construcción de un entorno de trabajo en el que todas las personas puedan desarrollarse y sentirse valoradas.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

En **Berkley México**, a lo largo de 2025, se desarrollaron diversas iniciativas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la integración de los equipos y la puesta en valor de la cultura y tradiciones locales. De manera destacada, se celebró el Día de Muertos, a través de una acción que promovió la participación activa de las personas colaboradoras y el intercambio cultural. La iniciativa incluyó la elaboración de ofrendas tradicionales, concursos de disfraces inspirados en las catrinas, la creación de calaveritas literarias, así como espacios de convivencia en los que se compartieron productos típicos como pan de muerto, chocolate caliente y un intercambio colectivo de dulces. Estas actividades generaron un entorno de cercanía, creatividad y colaboración, reforzando los vínculos entre los equipos y el orgullo por las tradiciones mexicanas.

De forma complementaria, Berkley México impulsó otras celebraciones tradicionales con un enfoque integrador y de convivencia. En el marco del Día de la Candelaria, se organizó un encuentro en el que las personas colaboradoras compartieron tamales, fomentando un espacio informal de conexión y fortalecimiento de relaciones. Asimismo, con motivo de la celebración de la Independencia de México, se llevó a cabo una reunión con una muestra gastronómica típica, concebida como una oportunidad para reforzar el trabajo en equipo y celebrar la identidad cultural en un ambiente de cercanía y colaboración. Adicionalmente, se conmemoró el Día de la Madre mediante un gesto de reconocimiento dirigido a las colaboradoras, poniendo en valor su rol y contribución tanto en el ámbito profesional como personal. En conjunto, estas acciones reflejan el compromiso de Berkley México con la creación de un entorno laboral positivo, inclusivo y alineado con el bienestar y la cohesión de sus equipos.

La Compañía y sus sociedades dependientes implementan medidas concretas orientadas a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades, así como a gestionar la diversidad dentro de la organización:

- En el caso de **Argentina**, el Artículo 3 del Manual del Empleado, relativo a la *Igualdad de oportunidades laborales*, establece una Política mediante la cual la compañía garantiza la igualdad de oportunidades de empleo para todos los empleados y candidatos. Ninguna persona será objeto de discriminación ni acoso en el ámbito laboral por motivos de raza, color, religión, género, nacionalidad de origen, ascendencia, ciudadanía, edad, discapacidad, información genética, condición de veterano de guerra u obligación de cumplir con un servicio militar, condición de reservista o miembro de la guardia nacional, responsabilidad de atender a un familiar herido de guerra, ni por cualquier otra categoría protegida por la legislación nacional o provincial aplicable.
- En el caso de **México**, también cuenta con un artículo del Manual del Empleado relativo a la igualdad de oportunidades laborales, correspondiente al Artículo 4, *“Igualdad de oportunidades de empleo”*. En dicho artículo se establece una Política de no discriminación, conforme a la cual ninguna persona será discriminada ni acosada en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo, origen nacional, ascendencia, ciudadanía, edad, discapacidad, ni por cualquier otra categoría protegida por la legislación federal, estatal o local aplicable.
- En **Uruguay**, se cuenta con un artículo específico dentro de su Manual del Empleado, concretamente el Artículo 3, titulado *“Igualdad de oportunidades laborales”*, en el que se recoge

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

una Política orientada a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo para todos los empleados y candidatos, así como el compromiso de no discriminación.

- En **Brasil**, el capítulo 2 del correspondiente manual del empleado, relativo a la igualdad de oportunidades, recoge los principios de no discriminación y el compromiso de un entorno de trabajo libre de cualquier forma de acoso. Asimismo, la nueva Ley nº 14.611/2023, orientada a la igualdad salarial entre mujeres y hombres, tiene como objetivo reforzar el marco normativo vigente en materia de equidad retributiva y promover que las empresas desarrollen planes de acción destinados a la reducción de las brechas salariales.
- En **Colombia**, se dispone de un Reglamento Interno de Trabajo, cuyo contenido debe estar en consonancia con los principios, valores y derechos consagrados en la Constitución. Esta establece que *“todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato por parte de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por razones de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*.

La Compañía y sus sociedades dependientes apoyan la inclusión de empleados con discapacidad como parte de su enfoque hacia la diversidad. En la actualidad, la Compañía y sus sociedades dependientes cuentan con 3 empleados con discapacidad en su plantilla (2 en 2024).

Es importante destacar que todas las medidas relativas a la igualdad de oportunidades aplicables en las subsidiarias de la Compañía contemplan que cualquier empleado que tenga dudas en relación con esta política debe dirigirse al representante de Recursos Humanos, así como comunicar cualquier posible vulneración de dichas medidas. En caso de que se produzca alguna infracción de este principio, los colaboradores deberán seguir el procedimiento establecido en la Política contra la Discriminación y el Acoso, con el objetivo de eliminar cualquier indicio de incumplimiento del principio de igualdad.

6.6 Formación

El Grupo continúa contando con un sólido conjunto de programas formales e informales orientados a ofrecer trayectorias profesionales retadoras y a apoyar a los empleados en el desarrollo de habilidades especializadas, así como en la identificación de oportunidades de liderazgo. Berkley utiliza un sistema corporativo de gestión del aprendizaje para impulsar el desarrollo individual en toda la organización. Los empleados pueden acceder a estas oportunidades a través de la biblioteca de contenidos de Berkley Learning University, plataforma que las distintas áreas de negocio utilizan para visualizar y dar seguimiento a las asignaciones formativas y al progreso de los empleados en relación con sus objetivos de desarrollo.

Berkley continúa empoderando a los empleados para que asuman la responsabilidad de sus objetivos y resultados laborales, en coherencia con los objetivos empresariales generales. Para ello, se espera que todos los empleados trabajen junto a sus responsables en la definición y documentación de

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

objetivos anuales de desempeño individual, los cuales deben contar con un propósito empresarial claro y resultados medibles que permitan evaluar su éxito. Una vez establecidos, gerentes y empleados realizan revisiones periódicas para analizar el avance, confirmar la vigencia de los objetivos y mantener su alineación con la evolución de las prioridades del equipo o del negocio, fomentando una cultura de feedback continuo que también incorpora conversaciones de desarrollo y carrera profesional.

Las empresas del Grupo promueven una cultura de remuneración ligada al desempeño, en la que la evaluación de los empleados tiene en cuenta las necesidades estratégicas específicas de cada negocio. Los responsables pueden apoyarse en evaluaciones formales de desempeño, en el uso de matrices de rendimiento y potencial (9-Box) o en modelos de coaching con retroalimentación continua. Con independencia del enfoque utilizado, los gerentes procuran evaluar los resultados del desempeño y ofrecer una retroalimentación estructurada y orientada a la mejora continua.

En 2025, Berkley pone a disposición de sus empleados más de 14.300 programas de aprendizaje, que incluyen formación online, vídeos, libros electrónicos, artículos y eventos de aulas virtuales. Esta oferta permite diseñar itinerarios de aprendizaje personalizados, así como recorridos de certificación estructurados para apoyar la adquisición progresiva de competencias técnicas y profesionales clave en cada etapa de la carrera. A través de Berkley Learning University, tanto los empleados como los responsables pueden explorar los contenidos disponibles para definir planes de desarrollo a largo plazo o identificar formación específica de aplicación inmediata. Asimismo, cuentan con un punto de acceso único al Centro de Aprendizaje de Innovación de Berkley ("I-Lab"), que reúne un currículo online y una amplia biblioteca de recursos.

El desarrollo de líderes sigue siendo una prioridad estratégica para el Grupo. Berkley ofrece un currículo integral de programas de aprendizaje estructurados destinados tanto a líderes actuales como futuros, con el objetivo de fortalecer las capacidades necesarias para impulsar estrategias empresariales innovadoras e inspirar a los equipos a superar las expectativas de rendimiento. Durante 2025, más de 1.200 de personas participaron en programas presenciales o virtuales que fomentan el aprendizaje entre pares en toda la organización. Entre estos destacan iniciativas como Manager Essentials, Leadership Development Circle, Leadership Oculus, Management I & Business of Insurance y talleres de Coaching for Productivity, que combinan seminarios, mentoring ejecutivo, proyectos colaborativos y simulaciones de negocio.

La actividad de mentoring continúa siendo un pilar fundamental de la agenda de desarrollo del liderazgo. La selección de las parejas de mentoring se realiza en función de las fortalezas de los mentores y las necesidades de los mentees, apoyándose en recursos y formación especializada para apoyar una experiencia enriquecedora y de alto impacto para ambas partes.

Adicionalmente, en 2025 Berkley llevó a cabo una iniciativa específica para identificar los comportamientos, habilidades y conocimientos críticos para el éxito de sus líderes sénior, poniendo a disposición de los actuales y futuros líderes una biblioteca de acciones formativas que permite diseñar planes de desarrollo individualizados y apoyar la planificación de la sucesión interna.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Los siguientes cursos y tipologías de formación estuvieron incluidos dentro de las formaciones individuales de los empleados:

- **IT Security**, que comprende las formaciones obligatorias en materia de seguridad de la información y protección de sistemas, impartidas a través de los programas corporativos del Grupo.
- **Compliance**, que incluye los cursos obligatorios relacionados con cuestiones éticas, cumplimiento normativo y el Código Ético.
- **Otros cursos**, realizados mediante proveedores externos, programas corporativos y formación en idiomas. Entre estas formaciones se incluyen cursos técnicos y especializados en seguros, adaptados a la legislación aplicable en cada país, así como formaciones vinculadas a la diversidad, inclusión y pertenencia (DIB). En este ámbito, destacan los contenidos orientados a promover un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y psicológicamente seguro.

Durante el ejercicio 2025 los empleados de las sociedades dependientes de la Compañía han realizado un total de 9.751 horas de formación (9.335 horas en 2024).

Horas de formación por categoría profesional en 2025:

Formación por categoría profesional (horas)	IT Security	Otros	Total
Ejecutivos, Directores y Gerencia Media	81	4.537	4.618
Contribuidores individuales	182	4.950	5.133
Total	263	9.487	9.751

Horas de formación por categoría profesional en 2024:

Formación por categoría profesional (horas)	IT Security	Otros	Total

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Ejecutivos, Directores y Gerencia Media	119	1.123	1.242
Contribuidores individuales	302	7.791	8.093
Total	421	8.914	9.335

Adicionalmente, en 2025 se ha impartido un total de 633 horas de formación en materia de Cumplimiento (764 en 2024), las cuales son obligatorias para todos los empleados. Asimismo, cada empleado, además de la lectura del Código Ético, debe cumplimentar anualmente una certificación individual mediante un cuestionario destinado a verificar su adhesión al mismo, así como a informar sobre posibles cambios respecto a ejercicios anteriores. En caso de detectarse nuevos conflictos de interés, estos deberán ser comunicados y aprobados por el Comité de Ética correspondiente en cada país.

7. Información sobre cuestiones laborales

La Compañía y sus sociedades dependientes cumplen la legislación laboral vigente y respetan los derechos de los trabajadores. Los convenios a los que está adherida cada sociedad regulan, a nivel local, los distintos aspectos del ámbito laboral, como el horario de trabajo.

7.1 Organización del Trabajo

Con el objetivo de facilitar la conciliación y la gestión del tiempo de las personas trabajadoras de la Compañía y sus subsidiarias, se ponen a disposición distintas medidas destinadas a fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Argentina, ofrece una serie de prácticas para la conciliación, entre las que destacan:

- Licencia médica.
- Declaración como testigo.
- Licencia por fallecimiento.
- El personal que adopte un menor de hasta 4 años tendrá derecho a una licencia especial, conforme a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Exámenes: Licencia de 14 días por año calendario para estudios terciarios o universitarios, siendo necesario aprobar al menos dos exámenes en dicho período para poder acceder nuevamente a una licencia de igual duración en el ciclo siguiente.
- Maternidad: la persona gestante tendrá derecho a una licencia especial de 45 días anteriores y 45 días posteriores al parto, pudiendo reducir el período previo hasta un mínimo de 30 días, prorrogándose en igual medida el período posterior.
- Nacimiento: 2 días consecutivos. Si la citada licencia se produjera un domingo, feriado o día no laborable, deberá incluir al menos un día laborable.
- Matrimonio: licencia especial de 10 días consecutivos con motivo de la celebración del matrimonio.

Colombia, cuenta con las siguientes medidas y políticas que buscan facilitar la compatibilidad entre la vida laboral y personal de los trabajadores, de acuerdo con el artículo 57 del código sustantivo del trabajo colombiano:

- Permiso o licencias relacionadas con el sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- Licencia por grave calamidad doméstica.
- Licencia por luto.
- Licencia de maternidad.
- Licencia de paternidad.
- Permisos por asuntos personales
- Permisos para citas médicas.

Uruguay, ofrece las siguientes medidas de conciliación:

- Licencia médica.
- Declaración como testigo.
- Licencia por fallecimiento.
- Licencia de estudio: La Compañía pone a disposición de los empleados que estén cursando estudios en centros de enseñanza secundaria básica, educación técnico profesional, enseñanza universitaria, instituto normal u otros de naturaleza similar habilitados por el Ministerio de

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Educación y Cultura, y que cuenten con al menos seis meses de antigüedad, una licencia especial por estudios.

- Licencia por enfermedad de un familiar.
- Licencia por maternidad: las empleadas embarazadas tendrán derecho a una licencia por maternidad que se extenderá por catorce semanas. Este período se iniciará seis semanas antes de la fecha presunta del parto y continúa por ocho semanas después del mismo. Sin perjuicio de lo anterior, la empleada mediante autorización del médico tratante puede variar el mismo, manteniendo las catorce semanas.
- Licencia por paternidad: en ocasión del nacimiento de sus hijos, los empleados tendrán derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento del niño y doce días continuos al mismo.
- Licencia por matrimonio.
- Licencia por adopción o legitimación adoptiva: el empleado que reciba o uno o más menores de edad a efectos de su posterior adopción o legitimación adoptiva tendrá derecho a una si licencia especial de tres días, a gozarse a partir del momento que se haga entrega del menor.
- Licencia para cuidados de familiares con discapacidad o con enfermedad terminal: todo empleado que tenga un hijo con discapacidad tendrá derecho a solicitar hasta un total de 10 días anuales para controles médicos de su hijo.
- Licencia por violencia doméstica: toda persona víctima de violencia doméstica que esté instruyendo proceso judicial tendrá derecho a tres días de licencia remunerada.

Brasil, adopta las siguientes medidas de conciliación para sus empleados:

- Licencia por matrimonio, hasta 5 días.
- Permiso por paternidad: por el nacimiento de un hijo, se concederá al padre hasta cinco días libres durante la primera semana del bebé.
- Licencia de maternidad: por el nacimiento de un hijo, la madre tiene derecho a 120 días libres desde el nacimiento del bebé.
- Permiso por enfermedad: por enfermedad común o accidente de trabajo (hasta 15 días, según certificado médico).
- Licencia por donación de sangre: por la realización de una donación voluntaria de sangre, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso al año.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Inscripción electoral: Por la inscripción como elector, se concederán dos días de permiso.
- Acompañamiento familiar: Para acompañar al cónyuge o pareja a citas y exámenes médicos complementarios durante el periodo de embarazo, se concederá hasta dos días de permiso. Y para acompañar a hijos menores de seis años a consultas médicas, se otorgará un día de permiso al año.
- Día del Asegurador: Se reconoce como día no laborable el tercer lunes del mes de octubre.
- Licencia de cinco días por fallecimiento del cónyuge o pareja de unión estable, abuela o abuelo, hijos, nietos, hermanos y cualquier otra persona que viva bajo la dependencia económica del trabajador.

México, adopta las siguientes medidas de conciliación para sus empleados:

- Licencia de maternidad y/o paternidad, estas se otorgarán de acuerdo con lo dispuesto en la ley vigente.
- Permisos personales: cuando un empleado necesite ausentarse de su lugar de trabajo, dentro de su horario laboral, para atender asuntos particulares, deberá notificar previamente a su jefe directo y/o al departamento de Recursos Humanos.
- Licencia por incapacidad por enfermedad (conforme a lo establecido en el Manual del Empleado).

En 2025, se registraron un total de 1.006 horas de absentismo¹⁰ en todas las sociedades dependientes de la Compañía en Latinoamérica, comparado con 2.950 horas en 2024.

7.2 Salud y Seguridad

La Compañía y sus sociedades dependientes trabajan de manera continua para promover condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo. Con este objetivo, se llevan a cabo acciones y se adoptan medidas orientadas a la mejora y prevención de los riesgos laborales en el entorno de la Compañía.

A continuación, se detallan los principales aspectos de la gestión de salud y seguridad en las sociedades dependientes:

- En relación con **Brasil**, el Manual del Empleado incorpora una Política de Higiene y Seguridad en la que se describen los procedimientos destinados a garantizar un entorno de trabajo seguro. A modo de ejemplo, se establece la prohibición de introducir en las instalaciones u oficinas explosivos,

¹⁰ Las horas de absentismo reportadas son las consideradas como horas de ausencia por enfermedades prolongadas.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

fuegos artificiales, materiales peligrosos o ilegales, así como armas, siempre de conformidad con la normativa aplicable.

- **Colombia**, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, incorpora en un anexo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, con especial énfasis en la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores directos, temporales, contratistas y proveedores. Este planteamiento abarca la prevención y el control de los riesgos, así como el impulso de la mejora continua del Sistema de Gestión de seguridad y salud en el Trabajo.
- En **México**, la Política de Salud y Seguridad se encuentra recogida en el Manual del Empleado, con el objetivo de garantizar a los empleados un entorno de trabajo seguro y protegido frente a posibles lesiones durante el desempeño de sus funciones. Dicha política establece la obligación de mantener las áreas de trabajo libres de riesgos potenciales, así como de conocer y cumplir las disposiciones y/o medidas en materia de Seguridad e Higiene y Protección Civil que la Compañía define dentro de sus instalaciones.

Asimismo, en México se ha implementado la plataforma *WeDoctors by Medismart*, orientada a mejorar el acceso a servicios de salud y bienestar mediante soluciones físico-digitales. Esta herramienta proporciona atención a los trabajadores y hasta tres beneficiarios adicionales, incluyendo servicios de psicología, medicina general 24/7, nutrición y programas *wellness* como yoga, pilates, mindfulness y entrenamiento personal. Su uso contribuye a la reducción de factores de riesgo psicosocial, favoreciendo un entorno laboral más saludable y equilibrado.

- En el caso de **Argentina**, disponen de una Política de Higiene y Seguridad incluida en el Manual del Empleado, cuyo objetivo es proporcionar a los empleados un entorno de trabajo seguro y protegerlos frente a posibles lesiones durante el desempeño de sus funciones. Asimismo, se establece que cada empleado debe revisar y cumplir las normas de seguridad definidas en cada centro de trabajo.
- En **Uruguay**, existen políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo recogidas en el Manual del Empleado, cuyo propósito es garantizar un entorno laboral seguro.

La Compañía y sus sociedades dependientes reiteran que determinadas conductas que se produzcan en el lugar de trabajo, durante el ejercicio de sus funciones o en eventos vinculados al ámbito laboral, constituyen una infracción de las políticas de seguridad laboral y no serán toleradas, tales como:

- Amenazas, de naturaleza verbal o física.
- Lenguaje abusivo.
- Llevar armas al trabajo, o exhibir armas u objetos que parecen armas.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Hostigar a los empleados, contratistas, proveedores, clientes u otros
- Agredir físicamente a alguien.
- Usar el tamaño físico o la fuerza para intimidar.

La Compañía y sus sociedades dependientes establecen en sus distintos Manuales del Empleado, que todo incumplimiento de las políticas y procedimientos de higiene y seguridad de las distintas sociedades, podrán dar lugar a sanciones disciplinarias, incluso el despido.

En 2025, las sociedades dependientes de la Compañía no han registrado accidentes laborales (no se registraron accidentes laborales en 2024), manteniendo el índice de gravedad y el índice de frecuencia en 0, tanto para hombres como para mujeres, igual que en 2024. Los accidentes in itinere no se incluyen en estos cálculos.¹¹

Durante 2025, las sociedades dependientes de la Compañía no han registrado enfermedades profesionales, al igual que en 2024.

7.3 Relaciones Laborales

La gestión de las relaciones sociales y laborales en la Compañía y sus sociedades dependientes varía en función del país y de las figuras laborales regulatorias y legales de representación de las personas trabajadoras existentes en cada uno de ellos.

En el caso de **Argentina**, cumple con la legislación nacional y provincial en materia de salarios y jornada laboral, tanto en lo relativo al horario de trabajo como a la remuneración de los empleados, así como con la normativa sindical cuando resulte aplicable a algún trabajador en particular. Asimismo, la compañía dispone de un convenio colectivo de trabajo vigente para sus empleados.

En **Uruguay**, el Manual del Empleado incluye un apartado relativo al cumplimiento de la legislación laboral, los salarios y las horas de trabajo, en lo que respecta al horario laboral y a la remuneración de los empleados. En relación con el convenio colectivo aplicable a esta sociedad, se trata del Convenio de “Compañías de Seguros”, vigente para el período 2025-2027, en el que se establecen acuerdos sobre ajustes salariales.

México, en su Manual del Empleado, establece las distintas relaciones laborales, entre las que destacan que México cuenta con la siguiente clasificación que se adhiere a las leyes federales, estatales y locales que norman el empleo en México. Los empleados de tiempo completo están programados regularmente para trabajar 48 horas por semana laboral, los cuáles serán contratados

¹¹ Índice de Gravedad = (jornadas perdidas) / (horas trabajadas) x 1.000

Índice de Frecuencia = (accidentes con baja) / (horas trabajadas) x 1.000.000

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

por tiempo indeterminado con o sin periodo de prueba inicial en términos de los establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En **Colombia**, el Reglamento Interno de Trabajo tiene como finalidad regular las relaciones contractuales de trabajo existentes entre Berkley Colombia y sus trabajadores, permitiendo a las partes tener conocimiento de sus derechos y obligaciones. En él se contemplan los diferentes aspectos tanto del contrato de trabajo como de las situaciones que de éste se deriven. El cumplimiento y respeto de sus normas permitirá la armonía de las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores.

Brasil cuenta con un convenio vigente entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, llamado “Convenção coletiva de trabalho 2025 São Paulo”, aplicable a los empleados de empresas de seguros privados y capitalización. Además, en el Manual del Empleado se recogen las distintas medidas laborales, entre las que destacan:

Para la administración del salario y el derecho a las horas extraordinarias, Berkley Brasil clasifica a sus empleados de acuerdo con la legislación local, de la siguiente manera:

- **Sin control de la jornada laboral:** empleados que no tienen derecho al pago de horas extras. (La condición aquí descrita se basa en las funciones y cargos asumidos por el respectivo empleado según las disposiciones de la ley local y los criterios aplicables).
- **Con control de la jornada laboral:** empleados con derecho al pago de horas extras o a la inclusión en el régimen de tiempo compensatorio con acuerdo expreso del empleado.
- **Empleados regulares a tiempo completo:** empleados que habitualmente están programados para trabajar 40 horas a la semana.
- **Empleados a tiempo parcial:** empleados a tiempo parcial que suelen ser contratados para una tarea y un período específicos de acuerdo con la legislación local.
- **Proveedores de servicios/consultores externos:** los proveedores de servicios externos o los consultores prestan servicios a la empresa de acuerdo con un contrato y no son empleados de la empresa y, por lo tanto, no tienen derecho a las prestaciones de la empresa.

Es importante mencionar que la Compañía y sus sociedades dependientes mantienen un diálogo abierto con sus empleados. La Compañía y sus sociedades dependientes cuentan con una política de comunicación abierta para fomentar un ambiente propicio para el diálogo abierto, y alentar a los empleados a plantear inicialmente cualquier posible preocupación que puedan tener con su gerente, si es posible.

La Compañía y sus sociedades dependientes creen que las preocupaciones de los colaboradores se abordan mejor a través de este tipo de comunicación informal y abierta, que a menudo puede conducir a la resolución antes de que surjan problemas graves.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

El 100% de la plantilla de la Compañía y sus sociedades dependientes cumplen con las leyes locales y estatales, adicionalmente todos los empleados de las sociedades de Brasil y Uruguay están adheridos a un convenio colectivo (Convenção coletiva de trabalho São Paulo y el Convenio de “Compañías de Seguros” respectivamente), además del 65% (72% en 2024) de los empleados cubiertos por Convenio Colectivo en el caso de Argentina.

8. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos

El Código Ético recoge principios relacionados con la protección de los Derechos Humanos, reconociendo el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación y a la negociación colectiva. Asimismo, promueve la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral, fomentando un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de acoso o trato desigual.

En este sentido, se establece que todos los empleados deben ser tratados con justicia, dignidad y respeto. El Grupo mantiene una política de tolerancia cero frente a comportamientos ofensivos, de acoso o intimidación, especialmente aquellos que puedan afectar negativamente al desempeño profesional o generar un entorno laboral hostil.

Se consideran incumplimientos del Código Ético, así como de otras políticas corporativas o específicas de las distintas unidades de negocio, entre otras, las siguientes conductas:

- Realizar insinuaciones, gestos o contactos físicos de carácter sexual no deseados.
- Mantener conversaciones o formular preguntas de naturaleza sexual.
- Ofrecer beneficios laborales o amenazar con perjuicios profesionales a cambio de favores sexuales.
- Ignorar las quejas o solicitudes para cesar conductas ofensivas.
- Ejercer intimidación o cualquier otro comportamiento abusivo.
- Mostrar o difundir materiales que puedan resultar ofensivos.
- Adoptar represalias contra empleados que expresen inquietudes o denuncien situaciones inapropiadas.

El Código Ético también establece los canales de comunicación disponibles en caso de presenciar, sospechar o sufrir una situación de acoso. Los empleados pueden informar a su superior directo, al departamento de Recursos Humanos, al presidente de su negocio, al Vicepresidente Sénior de Recursos Humanos del Grupo o al Director de Cumplimiento del Grupo. Adicionalmente, el Grupo pone

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

a disposición una Línea Ética que permite realizar denuncias de forma anónima. El procedimiento de notificación se detalla en el Manual del Empleado de cada sociedad.

El procedimiento de denuncia es homogéneo en todo el Grupo: los empleados pueden dirigirse a sus superiores y disponen asimismo de acceso a la Línea de Ética del Grupo, de acuerdo con lo establecido en el Código Ético. Este documento incluye los números de contacto locales para cada país, a través de los cuales los empleados pueden comunicar sus incidencias. Adicionalmente, las denuncias pueden realizarse por vía electrónica mediante el sitio web www.wrberkleyethicsline.com.

Además, es importante señalar que cada una de las sociedades, en los distintos países donde operan, cuenta con una descripción específica de este procedimiento en sus propios manuales:

Por ejemplo, en el caso de **Argentina**, su Manual del Empleado, establece que todo empleado o empleada que presencia o experimenta un comportamiento que considera que viola esta política deberá denunciar el incidente inmediatamente a Recursos Humanos o a un funcionario superior de la compañía lo antes posible.

Los empleados deberán comunicar los hechos con la mayor precisión y el máximo nivel de detalle posible. Cualquier denuncia relacionada con situaciones de discriminación o acoso es tomada con la máxima seriedad, y todas las quejas recibidas se investigan de manera inmediata. Las investigaciones se desarrollarán con el mayor grado de confidencialidad posible, garantizando en todo momento un procedimiento riguroso, justo y adecuado. Se espera que los empleados que presenten una denuncia cooperen plenamente con las personas designadas para llevar a cabo la investigación.

Además de presentar una queja a través del procedimiento interno, los empleados podrán remitirla a la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo y Producción, con sede en Av. Leandro N. Alem 638, Piso 7, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, (C1001AAO), teléfonos 0800-666-4100 y (011) 4310-5525. Correo electrónico: violencialaboral@trabajo.gob.ar. Sitio web: argentina.gob.ar/trabajo/oavl.

Además, se cuenta con la línea Ética del Grupo, una línea de ayuda que se puede para denunciar un posible problema ético o legal poniéndose en contacto con la línea Ética en línea en www.wrberkleyethicsline.com o por teléfono.

Uruguay cuenta con un proceso establecido para la recepción de denuncias. En caso de que se produzca alguna, estas deberán ser remitidas al correo electrónico rrhh@berkley.com.uy.

En todos los supuestos, la persona empleada podrá optar por presentar la denuncia a través del canal indicado o, alternativamente, efectuarla directamente ante la Inspección General del Trabajo. La denuncia puede realizarse de forma presencial en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, concretamente en las Oficinas de Asesoramiento y Denuncias, Oficina 108, Primer Piso, Juncal 1511, esquina Cerrito. Asimismo, existe la posibilidad de efectuarla por vía telefónica a través de la línea gratuita habilitada para todo el país: 0800 1877.

Además, como comentado anteriormente, se puede acceder a la línea Ética del Grupo, para denunciar un posible problema ético o legal.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

México define su procedimiento de denuncias en el Manual del Empleado y establece que cualquier candidato o empleado que presencie o sufra conductas contrarias a esta política deberá comunicar el incidente de forma inmediata, ya sea a su representante local de Recursos Humanos o a un miembro de la alta dirección, a la mayor brevedad posible.

De forma alternativa, el solicitante o empleado podrá comunicar la conducta a la mayor brevedad posible a través de la Línea Ética del Grupo, un canal de denuncias independiente disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y gestionado por un proveedor externo independiente, accesible a través de la web / internet en www.wrberkeleyethicsline.com, o llamando al 1-866-253-0583 si se encuentra en los Estados Unidos Mexicanos, o, en caso de encontrarse fuera del país, a través del número de contacto correspondiente al país aplicable, según se detalla en el Código Ético.

Colombia cuenta con un proceso para la denuncia de irregularidades en el que se definen los lineamientos aplicables al desarrollo del procedimiento, tanto a nivel interno como externo, con el fin de proporcionar un tratamiento eficaz y oportuno de las denuncias.

Indistintamente, el solicitante o empleado debería informar la conducta lo antes posible a través de la línea Ética del Grupo (un servicio de informes independiente disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana), accesible a través de la web/internet en www.wrberkeleyethicsline.com, o llamando al teléfono para Colombia: 01-800-911-0010 (en español) 01-800-911-0011 o al número de contacto de otro país apropiado en el que se encuentre, tal como se establece en el Código Ético y Conducta Comercial del Grupo. Las personas deberán informar los hechos de la manera más precisa y completa posible.

Brasil establece que todo candidato o empleado que sea testigo o víctima de cualquier conducta deberá comunicar el incidente de forma inmediata al Departamento de Recursos Humanos o a su gerente, a la mayor brevedad posible.

Alternativamente, el candidato o empleado deberá denunciar la conducta lo más rápido posible a través del canal de denuncia, como se establece en el Código Ético del Grupo, utilizando la línea Ética del Grupo www.wrberkeleyethicsline.com o llamando al 0-800890-0288 o 0-800-888-8288890-0288 o 0-800-888-8288.

Los empleados deberán comunicar los hechos de manera clara y detallada, con el objetivo de aportar evidencia suficiente que permita realizar una evaluación justa y adecuada. Las denuncias relacionadas con discriminación y acoso son igualmente tratadas con la máxima seriedad, y todas las quejas recibidas se investigan de forma rápida y diligente.

En 2025 no se registraron demandas relacionadas con derechos humanos. En 2024 tampoco se registraron demandas de esta naturaleza.

9. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno

La Compañía y sus sociedades dependientes se rigen por el Código Ético, el cual es aplicable a todos los empleados del Grupo. Este Código Ético establece los valores, normas principales y directrices

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

básicas de conducta que orientan el comportamiento profesional dentro del Grupo. Su propósito es proporcionar unos estándares éticos, legales y profesionales más altos, además de detallar las consecuencias del incumplimiento de sus disposiciones.

Se establecen prohibiciones específicas y responsabilidades relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno. Sin importar su ubicación, los empleados de Berkley deben cumplir tanto con la normativa estadounidense en materia de corrupción como con la normativa local aplicable en el país donde se lleve a cabo el trabajo.

Cada una de las sociedades ha establecido un Comité de Ética Comercial para asesorar sobre cuestiones o inquietudes éticas que no se abordan específicamente en el Código Ético. Los empleados pueden comunicarse con el Departamento de Recursos Humanos de su sociedad para obtener información sobre los miembros del Comité de Ética Comercial de su sociedad o el Comité de Ética Comercial del Grupo.

Además, el Código Ético deriva en varias políticas diseñadas para proporcionar una gestión transparente en todo el Grupo.

Con respecto a la lucha contra la corrupción y el soborno, el Grupo apoya un negocio justo y responsable, prohibiendo cualquier forma de soborno o corrupción, así como cualquier conducta comercial que pueda dar la apariencia de una influencia indebida. La postura del Grupo en materia de lucha contra el soborno y la corrupción (*Anti-money laundering, anti-corruption and anti-bribery policies*) establece el marco global para abordar las áreas comunes de riesgo.

La postura del Grupo adopta un enfoque basado en el riesgo, dado que la identificación de riesgos de soborno y corrupción a nivel local permite al Grupo determinar y aplicar medidas y controles adecuados y proporcionales para mitigar estos riesgos. Por ello, se comprende que los estándares locales pueden variar según los riesgos específicos, las operaciones comerciales, las leyes y regulaciones pertinentes.

Esta posición contra el blanqueo de capitales (también conocido como lavado de activos) se adapta y aplica a cada país donde la organización opera, resultando en estándares locales. Por consiguiente, cada país cuenta con un manual específico de prevención del blanqueo de capitales que incorpora regulaciones locales sobre la materia, que son estrictas y aplicables en el ámbito local. Estos manuales tienen como objetivo apoyar a todas las sociedades dependientes de la Compañía para que cumplan con las leyes y la normativa vigente en cada país donde se opera. Además, establece la figura del responsable de cumplimiento y sus funciones en cada localidad.

En **Argentina**, con el fin de proteger y brindar integridad empresarial, se adopta una política corporativa de Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo (PLA/FT), a fin de disminuir el riesgo de verse involucrada en acciones criminales o en operaciones realizadas con bienes y activos de origen ilícito, como una forma adecuada de proteger a sus accionistas, empleados e inversores, así como su buen nombre, el de sus clientes y el de sus proveedores

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

El principal objetivo de la Política es establecer los criterios operativos, confidenciales, necesarios respecto de la metodología de trabajo y actividades relacionadas a los procesos de ALM/FT. La Política busca también definir Normas y Procedimientos claros y uniformes para todos sujetos intervinientes en los procesos descritos en el manual ALM/FT y establecer un marco en contra del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

Uruguay, dispone de un Manual Interno en el que se da respuesta a las directrices de conducta que deben seguir todos sus profesionales promoviendo de esta manera los estándares éticos y legales. Se establecen objetivos para poder dar respuesta a las inquietudes, consultas y reclamos de los accionistas.

México, dispone de un Manual de cumplimiento en materia de prevención, identificación y reporte de lavado de dinero que tiene como objetivo dar cumplimiento a lo expresamente establecido en las Disposiciones de carácter general a que se refiere a la Ley de Instituciones de Seguros y de Fianzas, aplicables a Instituciones de fianzas y Sociedades Mutualistas de Seguros. Este Manual de cumplimiento desarrolla políticas para la identificación y conocimiento de Cliente, así como los criterios, medidas y procedimientos internos para gestionar los Riesgos a los que está expuestas las compañías.

Respecto a **Colombia**, la administración local adopta un Manual del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (SARLAFT), en el cual se describen y detallan las políticas y procedimientos de prevención, control, monitoreo y reporte que considera apropiados y suficientes de acuerdo al tamaño y líneas de negocio, con el fin de evitar que en el desarrollo de sus actividades pueda llegar a ser utilizada como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión y aprovechamiento en cualquier forma, de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas.

En cuanto a **Brasil**, cuenta con una Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Combate al Terrorismo, cuyo objeto es establecer las líneas para mantener una estructura de control y vigilancia permanente, con el objetivo de minimizar el riesgo de lavado de activos y financiamiento del terrorismo en las distintas operaciones de seguros a cargo de, así como evitar las sanciones previstas en la Leyes locales en resoluciones de la CNSP (Conselho Nacional de Seguros Privados) y circulares SUSEP (Superintendência de Seguros Privados).

Tal y como se comenta anteriormente, en el marco de la lucha contra el blanqueo de capitales, las sociedades dependientes de la Compañía cumplen con las leyes y regulaciones específicas de cada país en el que operan y buscan:

- Impulsar medidas preventivas para que todas las sociedades dependientes de la Compañía, sus productos y servicios no sean utilizados para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo;
- Establecer un sistema global para prevenir y detectar situaciones de blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo; y

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

- Proteger al Grupo de consecuencias reputacionales derivadas de esta conducta.

En consonancia con el Código Ético, el Grupo apoya adherirse a las leyes contra el blanqueo de capitales.

Adicionalmente, el Grupo ofrece a sus empleados un canal de denuncias, conocido como Ethics Line, para reportar posibles conductas que puedan infringir alguno de los aspectos previamente mencionados, así como cualquier otro contemplado en los reglamentos, políticas internas y el Código Ético. Durante 2025, al igual que en 2024, no ha habido ninguna denuncia en materia de corrupción y soborno en la Compañía y sus sociedades dependientes.

Cabe señalar que a lo largo de 2025 se ha continuado impartiendo formación en materia de lucha contra el soborno y la corrupción, así como en la prevención del blanqueo de capitales.

10. Información sobre la Sociedad

10.1 Enfoque de la Compañía con el Desarrollo Sostenible

El principio fundamental de “hacer lo correcto” con las personas, las comunidades y el medioambiente contribuye a reforzar la confianza que asegurados, distribuidores, empleados e inversores depositan en el Grupo, favoreciendo así un crecimiento rentable del negocio. El concepto de “hacer lo correcto” refleja los principios que orientan la manera de operar de Berkley y se encuentra plenamente integrado tanto en la cultura corporativa como en el comportamiento diario de los empleados.

Los cuatro principios rectores —“Todo cuenta, todos importan”, “Hacer siempre lo correcto”, “Actuar responsablemente” y “Abrazar la innovación”— constituyen la base del éxito y de los valores del Grupo. En su actividad diaria, los Negocios se guían por estos principios y valores en la forma en que desarrollan su trabajo, se relacionan con los miembros del equipo y contribuyen a las distintas comunidades. Estos principios refuerzan la sostenibilidad y la resiliencia de Berkley y, al mismo tiempo, aportan valor a la sociedad en su conjunto.

El Grupo mantiene una sólida tradición de colaboración con las comunidades locales, promovida activamente con el objetivo de seguir apoyando a las personas en los lugares donde vivimos y trabajamos.

Para ello, se ofrece apoyo a la comunidad a nivel local cuyo propósito es fomentar y potenciar la generosidad de los empleados.

Asimismo, entre las diferentes iniciativas impulsadas por el Grupo, destacan aquellas orientadas al apoyo a las generaciones futuras, a comunidades con inseguridad alimentaria y a la protección y cuidado del medioambiente.

Entre las iniciativas promovidas desde los distintos países, destaca la implicación de los empleados en diversas actividades de carácter social. De este modo, los profesionales colaboran activamente con las comunidades locales y se fomenta el desarrollo del voluntariado.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Destaca el papel de Argentina, que colabora con dos fundaciones, mediante las siguientes donaciones:

- **Fundación junior achievement Rosario** la cual tiene como misión inspirar y preparar a los jóvenes para el éxito, promoviendo el espíritu emprendedor, valores, habilidades y educación económica. En 2025 se destinaron 3.056 euros (3.777 euros en 2024).
- **Fundación Libertad**, es una entidad privada sin ánimo de lucro, que desde hace 38 años trabaja en la investigación y difusión de temas de políticas públicas, dirigidas en particular a lo socioeconómico y empresarial, promoviendo las ideas de la libertad, el republicanismo, la democracia y el Estado de Derecho. En 2025 se destinaron 8.084 euros (9.696 euros en 2024).

Des de Argentina, se han llevado a cabo acciones de voluntariado que se han desarrollado en el ámbito educativo, con iniciativas orientadas al emprendimiento, la educación financiera y la orientación al mundo laboral, con la participación de profesionales voluntarios que comparten su experiencia y conocimientos.

- **Aprender a Emprender:** En Argentina, se ha participado en el programa Aprender a Emprender, dirigido a estudiantes de entre 15 y 18 años, que promueve el aprendizaje experiencial a través de la creación, organización y gestión de un proyecto real. El programa permite a los jóvenes desarrollar competencias como la innovación, la toma de decisiones, el trabajo en equipo y la asunción de riesgos, con el acompañamiento de voluntarios que comparten su experiencia profesional a lo largo del proceso.
- **Cuentas Contigo:** Asimismo, se ha colaborado en el programa Cuentas Contigo, orientado a estudiantes a partir de los 11 años, cuyo objetivo es fomentar una planificación financiera consciente que acompañe el proyecto de vida de cada joven. A través del trabajo sobre conceptos como presupuesto, ahorro, crédito y seguros, los participantes adquieren herramientas básicas de educación financiera, contando con el apoyo de voluntarios que refuerzan el aprendizaje mediante la transmisión de conocimientos y experiencias prácticas.
- **Planifica Tu Futuro:** También en Argentina se ha participado en el programa Planifica Tu Futuro, destinado a jóvenes de entre 16 y 21 años, enfocado en el autoconocimiento, la planificación y la orientación hacia el mercado laboral. El programa aborda aspectos relacionados con intereses, aptitudes y habilidades socioemocionales, ayudando a los estudiantes a proyectarse a futuro. En este contexto, los voluntarios contribuyen compartiendo sus trayectorias profesionales y fomentando espacios de reflexión y diálogo.

10.2 Subcontratación y proveedores

Como parte de su enfoque con la sostenibilidad, la Compañía y sus sociedades dependientes tienen en cuenta los impactos sociales y ambientales indirectos derivados de sus actividades. Su objetivo es

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

colaborar con proveedores que compartan sus principios y valores, y de quienes se espera un elevado estándar en materia de conducta empresarial.

En este sentido, la Compañía y sus sociedades dependientes promueven relaciones basadas en la transparencia y la igualdad de oportunidades con sus proveedores. Cada unidad de negocio es responsable de apoyar este objetivo, siguiendo los principios que rigen la función de compras, ya sean: a) las políticas y procedimientos definidos por cada directorio local; b) las directrices regionales provenientes del Grupo; o c) las normativas establecidas por los entes reguladores del sector asegurador en cada país.

Es importante destacar que cada país cuenta con un proceso específico de contratación, selección de proveedores y/o procesos de auditoría interna, aunque existe una práctica común a todos ellos en relación con la contratación de proveedores relacionados con la seguridad de la información e IT. El Grupo cuenta con un programa de Gestión de Riesgos de Terceros (TPRM por sus siglas en inglés) que se centra en la gestión de riesgos de ciberseguridad asociados con el uso de terceros, incluyendo actividades de evaluación de riesgos y diligencia debida de terceros. El equipo de TPRM trabaja estrechamente con todos los Negocios de Berkley y en conjunto con los equipos de adquisiciones, legal y cumplimiento.

En 2025 la Compañía y sus sociedades dependientes, han seguido dando pasos para proporcionar un proceso de compras eficiente que resulta en lanzar un mensaje homogéneo al mercado proveedor. Durante 2025, la Compañía y sus sociedades dependientes en sus distintos canales de denuncias no han recibido reclamaciones de proveedores (al igual que en 2024).

Las auditorías de proveedores no son realizadas como procesos específicos dentro del sistema operacional de la Compañía y sus sociedades dependientes. Los proveedores con los cuales las sociedades dependientes de la Compañía colaboran, son analizados principalmente en dos momentos a) al realizarse el análisis y revisión de los criterios de selección de proveedores, previo al momento de la contratación, como así también de forma subsiguiente en cada renovación de los respectivos contratos de servicios y b) dentro de los procesos de auditoría interna de cada sociedad, ocurriendo ello al momento de ser analizados los procesos de compras, cuentas a pagar y pagos.

10.3 Clientes

Las sociedades dependientes de la Compañía proporcionan de manera continuada a sus clientes soluciones de calidad orientadas a generar un impacto positivo en los países en los que desarrollan su actividad. Asimismo, dichas sociedades garantizan el estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de los clientes en cada uno de los territorios donde operan.

Todas las sociedades dependientes de la Compañía disponen de un proceso específico para la gestión y el tratamiento de las quejas de clientes, que pueden presentarse a través de distintos canales, tanto directos con la compañía (como páginas web, teléfono o correo electrónico, entre otros) como mediante organismos reguladores. El objetivo principal de este proceso es resolver cada solicitud o reclamación de manera justa y equitativa.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Uruguay, cuenta con un sistema para gestionar las quejas y reclamaciones, donde establece el procedimiento interno de quejas y distingue los tipos de quejas en 3 categorías:

- *Quejas por ventas:* Se refiere a aquellas expresiones de insatisfacción causadas por fallos en la etapa de venta del producto. Esto incluye las quejas por ventas inducidas, cláusulas abusivas, material de marketing engañoso, asesoramiento irregular proporcionado en el punto de venta, etc.
- *Quejas por servicios:* Se refiere a aquellas ocasionadas por incumplimiento o cumplimiento tardío de las obligaciones emergentes de la póliza por parte de la organización. Esto incluye las quejas relacionadas con los procesos de despacho de la papelería, cobro o devolución de la prima, solicitudes de cancelación, endosos o ajustes durante la vigencia, así como aquellas referidas al nivel de servicio recibido y la atención en general.
- *Quejas por siniestros:* Se refiere a aquellas derivadas del manejo de la situación posterior a la ocurrencia de un siniestro. Entre otras incluye las quejas elevadas por diferencias en la liquidación, por la forma en cómo se trató el reclamo, por incumplimiento de los plazos y estándares de atención al asegurado, etc.

El procedimiento que se establece en Uruguay para la recogida de reclamaciones/quejas es el siguiente:

- Toda queja recibida por el personal, de forma escrita, debe ser enviada al email comercial@berkley.com.uy
- Si la queja es recibida vía telefónica o personal se le debe exigir al cliente que formalice la queja por escrito y enviada al mail comercial@berkley.com.uy.
- Tras haberla recibido en el mail, se continúa con el procedimiento de reclamo.

Además, **Uruguay**, dispone de un manual de atención de reclamaciones, cuyo objetivo es atender y dar respuesta a las inquietudes, consultas y reclamos de los asegurados y/o beneficiarios.

El plazo de respuesta no será mayor a los 15 días naturales, contando desde la fecha de presentación del reclamo. Cuando la naturaleza del reclamo así lo merezca, dicho plazo podrá prorrogarse por única vez por 15 días más, debiéndose informar al cliente por escrito, con indicación de los motivos de la prórroga. Si es necesario investigar el problema, se extenderá el segundo plazo por otros 15 días, comunicándose al cliente fecha de respuesta.

Brasil, por su parte, cuenta con un manual de normas y procedimientos defensor del pueblo, donde explica el procedimiento de recogida de reclamaciones y/o quejas.

Cuentan con un defensor externo responsable del proceso de reclamaciones, incluso ante la SUSEP. El área legal es responsable de apoyar y asistir al defensor del pueblo en sus actividades.

El proceso se divide en 4 pasos:

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

1. **Apertura de denuncia:** las denuncias llegan a través de los siguientes canales: i) por teléfono al: 0800 797 3444; ii) por correo electrónico en la dirección: ouvidoria@berkley.com.br o iii) a través del sitio web www.consumidor.gov.br.
2. **Respuesta al reclamante:** Con base en la información disponible en el “Informe de Defensor del Pueblo”, enviado por las áreas implicadas y por el reclamante, el Defensor del Pueblo elabora la contestación y remite su posición para conocimiento del área Jurídica de la compañía y luego para el reclamante. Tras la contestación al reclamante, el Defensor del Pueblo da de baja el proceso en el “Informe del Defensor del Pueblo”.
3. **Envío de datos trimestrales a la SUSEP:** de conformidad con lo dispuesto en la Circular SUSEP 627/2021, que prevé el envío de archivos de datos, trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre se extrajo del "Informe del Defensor del Pueblo" la información del servicio referente al trimestre anterior al mes informado.
4. **Informe semestral:** cumplir con los requisitos del inciso VI del artículo 4 de la Resolución CNSP N° 279/13, en los meses marzo y septiembre, el Defensor del Pueblo elabora un informe con datos de los servicios realizados por la Defensoría del Pueblo para el semestre anterior. Este informe está firmado por el Defensor del Pueblo y el Director General de la compañía y se envía por correo electrónico a la auditoría interna para realizar el proceso de revisión independiente. El departamento legal de la compañía guarda el informe del defensor del pueblo y de auditoría interna en el defensor del pueblo.

Colombia, dispone de un Manual del sistema de atención al consumidor financiero "SAC ", el cual permite administrar las peticiones, quejas y reclamaciones de los consumidores financieros. La implementación de este manual busca proporcionar canales efectivos para proporcionar que los derechos de los consumidores sean respetados, prevenir conflictos legales y cumplir con las regulaciones y leyes que exigen la atención adecuada al consumidor financiero.

El objetivo del Manual SAC es brindar una guía clara y coherente para los colaboradores asegurándose de que se cumplan los estándares de servicio al cliente establecidos por la entidad y los organismos de regulación y supervisión. Colombia cuenta con diversos canales de atención al cliente, a través de su página web, por línea telefónica, atención presencial, o bien a través del siguiente correo electrónico servicioalcliente@berkley.com.co.

En **Argentina**, existe un Servicio de Atención al Asegurado destinado a canalizar las consultas y las reclamaciones que puedan presentar los tomadores de seguros, los asegurados y/o los beneficiarios. Asimismo, se dispone que, cuando el reclamo no sea resuelto, resulte total o parcialmente desestimado o se rechace su admisión, el cliente podrá ponerse en contacto con la Superintendencia de Seguros de la Nación a través del teléfono 0800-666-8400, correo electrónico a consultas@ssn.gob.ar o formulario web a través de www.argentina.gob.ar/ssn.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

México, Berkley International Fianzas México, S.A. de C.V. y Berkley International Seguros México, S.A. de C.V. cuentan con una unidad de atención especializada (UNE) que en términos de la Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros deben mantener publicados el nombre y teléfono de contacto, horario de atención siendo este de Lunes a Jueves de 8am a 6pm y los Viernes de 8am a 2pm, para efectos de aclaraciones o reclamaciones vinculadas con el servicio o producto de que se trate, así como los plazos para presentarlas.

Durante 2025, las sociedades dependientes de la Compañía en sus distintos canales de reclamación han recibido un total de 45 reclamaciones (88 en 2024) reclamaciones de clientes. Del total, 33 fueron resueltas (83 en 2024) y fueron consideradas no significativas para el rendimiento financiero de la Compañía.

10.4 Confidencialidad de los datos

Berkley ha desarrollado un marco de privacidad empresarial para que sus negocios cumplan con las leyes y regulaciones de privacidad aplicables. Este marco de privacidad se fundamenta en diversas leyes sobre privacidad -incluyendo la Ley Gramm-Leach-Bliley ("GLBA"), la Ley General de Protección de Datos Personales ("LGPD") de Brasil, la Ley Modelo de Protección de la Información y la Privacidad de Seguros de la NAIC y su Ley Modelo de Seguridad de Datos de Seguros, así como diversas leyes de privacidad de otros estados de EEUU y de otros países. Los nuevos empleados de Berkley, tanto a tiempo completo como parcial, deben realizar formaciones obligatorias de ética, entre las que destaca la sección "Proteger nuestra información" y cubre la política de la empresa. Además, los contratistas, consultores y otros empleados externos al Grupo que tengan acceso a la red o a una oficina de Berkley deben conocer la Política de Uso Aceptable, que abarca el uso y la protección de la información de Berkley.

La presencia internacional del Grupo exige una gestión global de riesgos en el marco de su programa de ciberseguridad. Por lo tanto, el Grupo ha ubicado Oficiales Regionales de Seguridad de la Información (RISO) en ubicaciones estratégicas a nivel mundial. Estos RISO cuentan con el apoyo del personal clave del programa global de ciberseguridad. En conjunto, estos líderes y sus equipos, en estrecha colaboración con las empresas, implementan y gestionan proyectos y tareas de reducción de riesgos con el foco de ser un facilitador del negocio. El programa de ciberseguridad del Grupo busca gestionar los riesgos de seguridad que podrían afectar a Berkley o a sus clientes, proteger la privacidad, apoyar la disponibilidad de las funciones esenciales del negocio y reducir el riesgo de daño a la reputación.

La Compañía y sus sociedades dependientes implementan las directrices del Grupo en todas las regiones donde están presentes. No obstante, debido a las particularidades regulatorias de cada país en el que operan, cada sociedad cuenta con políticas y procedimientos propios, adaptados a su marco normativo específico, tal como se detalla a continuación.

Argentina, en su Manual del Empleado, fija como política fundamental preservar y proteger su información confidencial de sus proveedores.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Es importante mencionar al igual que la compañía protege la información confidencial de sus proveedores, establece posibles ejemplos de incidencias de seguridad de datos, donde constituye el incumplimiento por parte de los proveedores, como sería:

- Pérdida de paquetes por envío o entrega, conteniendo información de la compañía o de clientes.
- Poner en peligro información del Grupo (o cliente) conservada por el proveedor.

México y Uruguay, por su parte, fijan en su Manual del Empleado la protección de la información confidencial de sus proveedores, al igual que establece las mismas medidas de incumplimiento de seguridad de datos por parte de los proveedores que pueden poner en riesgo la información confidencial de la compañía. Además, el Manual del Empleado prohíbe a sus empleados la publicación de información o rumores que sepa que son falsos sobre los proveedores de la compañía.

Colombia, exige el cumplimiento de la Política de protección de datos a sus aliados comerciales, proveedores y contratistas, en virtud de las relaciones comerciales o contractuales que puedan llegar a tener.

Establece en su Política de protección de datos, que las bases de datos en su posesión tienen como finalidad utilizar la información personal obtenida, previa autorización del titular para:

En el caso de los proveedores personas naturales, se busca (i) realizar las actividades requeridas en la etapa contractual y post contractual, (ii) realizar actividades de seguridad y validación de la información y para conocer y hacer seguimiento a la idoneidad financiera y al comportamiento comercial de éstos, (iii) para consultar y reportar su comportamiento en las centrales de información y dar referencias comerciales cuando éstas sean solicitadas, y (iv) hacerlos partícipes de actividades o campañas que puedan resultar de su interés y el trámite de la solicitud de vinculación como contraparte contractual y/o proveedor.

Adicionalmente, los contratos que se suscriban con empleados, proveedores, intermediarios de seguros, contratistas, y encargados, deberán incluir cláusulas que establezcan de manera clara el deber de éstos de garantizar la seguridad y privacidad de la información del titular.

Brasil, establece que su Política de seguridad de datos es aplicable tanto a empleados como a sus proveedores y contratistas.

Asimismo, las sociedades dependientes de la Compañía incluyen en sus Manuales del Empleado políticas relacionadas con la seguridad de los datos y la información confidencial. En caso de discrepancia entre una política del Manual del Empleado y otra política o acuerdo independiente, se aplicará aquella disposición que ofrezca mayor protección a la compañía.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

11. Información Fiscal

Los beneficios antes de impuestos obtenidos por las sociedades dependientes de la Compañía, así como los impuestos sobre beneficios pagados, país por país, durante el 2025 y 2024 son los siguientes (en euros):

País 2025	Beneficios antes de impuestos (euros)	Impuestos sobre beneficios incurridos/devengados (euros)
Brasil	15.866.443	6.701.913
Colombia	2.667.895	533.338
México	11.260.068	3.269.297
Argentina	36.252.811	1.945.799
Uruguay	1.063.728	100.490
España	18.492.106	478.386

País 2024	Beneficios antes de impuestos (euros)	Impuestos sobre beneficios incurridos/devengados (euros)
Brasil	6.173.153	2.882.276
Colombia	2.929.187	1.252.537
México	5.690.158	2.411.970
Argentina	-130.617.757	-11.854.136
Uruguay	1.914.027	87.493
España	6.163.841	199.166

En 2025 la Compañía y sus sociedades dependientes, no han recibido subvenciones públicas, al igual que en 2024.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

12. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, la Compañía elabora su EINF consolidado como documento separado y parte integrante del Informe de Gestión correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

En la preparación de este EINF se ha seguido como marco internacional de información, la guía de GRI de los indicadores seleccionados de acuerdo con la última versión actualizada en diciembre de 2021. Para la identificación de los temas citados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, a incluir en el presente EINF, se ha seguido un proceso de análisis de materialidad considerando aquellos aspectos que:

- Reflejan los aspectos económicos, sociales y ambientales significativos para la Compañía, es decir aquellos aspectos que pueden generar un impacto y podrían influir de manera positiva o negativa en su capacidad de poner en práctica su visión y estrategia.
- Influyen de manera significativa y sustancial en las evaluaciones y decisiones de los clientes, proveedores, empleados y accionistas.
- Con el objetivo de valorar la relevancia externa de cada uno de los temas, se han tenido en cuenta las siguientes fuentes de información:
 - Principales informes, estudios y marcos de referencia de sostenibilidad que identifican temas considerados como relevantes para los clientes, proveedores, empleados y accionistas con relación a diferentes sectores de actividad de reconocidos analistas y think-tanks.
 - Análisis de la prensa para identificar los asuntos relevantes para el sector de actividad de la Compañía.
 - Identificación de los aspectos materiales para las principales empresas competidoras, citados en sus respectivas Memorias de sostenibilidad.

Para el análisis interno se han considerado los aspectos identificados como materiales a nivel global por W. R. Berkley Corporation y por la Compañía, alineando los aspectos materiales con los temas que se incluyen en la Ley 11/2018.

Del resultado de este análisis externo e interno se identifican los temas citados por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, que han sido considerados por la Compañía como materiales. Estos se indican en la tabla incluida en el apartado “Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad”.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Los indicadores no financieros seleccionados por la Compañía cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad y la información es precisa, comparable y está sujeta a verificación por un prestador independiente de servicios de verificación.

El perímetro de reporte del presente EINF coincide con el del estado financiero y el informe de gestión teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- El conjunto de indicadores informados en los apartados incluidos en este EINF, salvo aquellos en los que se especifica lo contrario, incluyen la actividad de todas las sociedades dependientes de la Compañía que operan en Latinoamérica -que representa un 99,59% del alcance-, y por lo tanto no incluyen información de Berkley International Investments Spain, S.L.U., con sede social en España, cuya actividad se limita al control del resto de sociedades, ni de W.R. Berkley Spain, S.L.U. que se trata de una sociedad intermedia entre la entidad holding y sus dependientes (ver apartado 6.1).
- El resto de las excepciones al perímetro de consolidación quedan adecuadamente especificadas en cada caso.

Para la conversión de la moneda local a euros se han utilizado los siguientes tipos de cambio medio del año 2025:

Moneda local	Tipo de cambio medio 2025
Real brasileño	0,1587
Peso colombiano	0,0002
Peso mexicano	0,0461
Peso uruguayo	0,0216
Peso argentino	0,0007

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Moneda local	Tipo de cambio medio 2024
Real brasileño	0,1712
Peso colombiano	0,0002
Peso mexicano	0,0504
Peso uruguayo	0,0230
Peso argentino	0,0009

El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Requisito Ley 11/18	Apartado del Estado de Información No Financiera en el que se reporta	Materialidad	Criterio de reporting: Estándar GRI ¹²	Referencia (Páginas)
INFORMACIÓN GENERAL				
Modelo de negocio				
Breve descripción del modelo de negocio del grupo <i>(incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)</i>	2. Modelo de Negocio	Aspecto material	2-1 Detalles organizativos 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales 2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	8-10
Presencia geográfica	1. Introducción 2. Modelo de Negocio	Aspecto material	2-1 Detalles organizativos 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	4-5, 8-10
Objetivos y estrategias de la organización	2. Modelo de Negocio	Aspecto material	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible 3-3 Gestión de los temas materiales	10-11
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2. Modelo de Negocio	Aspecto material	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	11-14

¹² El conjunto de estándares GRI corresponden a los publicados en 2021 salvo en los casos en los que se especifica lo contrario indicando el año entre paréntesis.

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Políticas de la compañía				
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a 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.	4.3. Políticas Corporativas	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	18-20
Gestión de riesgos				
Los principales riesgos relacionados con las 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. Gestión de la sostenibilidad en el Grupo 4. Gestión de riesgos no financieros	Aspecto material	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos 3-3 Gestión de los temas materiales	14-18

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Marco de reporting				
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. Principio de materialidad.	1. Introducción 4.2 Indicadores de Resultados No Financieros 12. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera	No aplica	1 Fundamentos	4-7, 18, 62-64
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	5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	20-21
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	-
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	-
Sobre la aplicación del principio de precaución	No reportado	No material	2-23 Compromisos y políticas	-
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	-
Contaminación				
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	-

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Economía circular y prevención y gestión de residuos				
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales 306-3 Residuos generados	-
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	-
Uso sostenible de los recursos				
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	No reportado	No material	303-5 Consumo de agua	-
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	No reportado	No material	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	-
Consumo, directo e indirecto, de energía	No reportado	No material	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	-
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	No reportado	No material	3-3 Gestión de los temas materiales 302-4 Reducción del consumo energético	-
Uso de energías renovables	No reportado	No material	302-1 Consumo de energía dentro de la organización 302-4 Reducción del consumo energético	-
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	5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	No material	302-1 Consumo de energía dentro de la organización 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	-

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Cambio climático				
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	No material	3-3 Gestión de los temas materiales	20-21
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.	5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	No material	302-4 Reducción del consumo energético 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	20-21
Protección de la biodiversidad				
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	No material	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	21
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	5. Información sobre Cuestiones Medioambientales	No material	304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	21
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL				
Empleo				
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	6.1. Distribución y composición de la plantilla	Aspecto material	2-7 Empleados 405-1 (2016) Diversidad en órganos de gobierno y empleados	21-28

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Empleo				
Número total de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	6.2. Distribución de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	Aspecto material	401-1 (2016) Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	28-30
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	6.3. Compensación salarial.	Aspecto material	2-19 Políticas de remuneración 2-20 Proceso para determinar la remuneración	32-34
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	6.3. Compensación salarial.	Aspecto material	405-2 (2016) Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	33-34
Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	6.3. Compensación salarial.	Aspecto material	2-21 Ratio de remuneración total anual	32-34
Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo	6.3. Compensación salarial.	Aspecto material	2-21 Ratio de remuneración total anual	32-34
Implantación de políticas de desconexión laboral	Respuesta directa en esta tabla.	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	<i>Grupo Berkley Latinoamérica no cuenta en la actualidad con políticas destinadas a promover la desconexión laboral.</i>
Empleados con discapacidad	6.5. Diversidad, inclusión y pertenencia	Aspecto material	405-1 (2016) Diversidad de órganos de gobierno y empleados	39

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Organización del trabajo				
Organización del tiempo de trabajo	7.1. Organización del Trabajo	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	42-45
Número de horas de absentismo	7.1. Organización del Trabajo	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	45
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	7.1. Organización del Trabajo	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	42-45
Salud y seguridad				
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	7.2. Salud y Seguridad	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales 403-1 (2018) Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-3 (2018) Servicios de salud en el trabajo	45-47
Número de accidentes de trabajo por sexo	7.2. Salud y Seguridad	Aspecto material	403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral 403-10 (2018) Las dolencias y enfermedades laborales	47
Índice de frecuencia por sexo	7.2. Salud y Seguridad	Aspecto material	403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral 403-10 (2018) Las dolencias y enfermedades laborales	47
Índice de gravedad por sexo	7.2. Salud y Seguridad	Aspecto material	403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral 403-10 (2018) Las dolencias y enfermedades laborales	47
Enfermedades profesionales por sexo	7.2. Salud y Seguridad	Aspecto material	403-9 (2018) Lesiones por accidente laboral 403-10 (2018) Las dolencias y enfermedades laborales	47

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Relaciones sociales				
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	7.3. Relaciones Laborales	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	47-49
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	7.3. Relaciones Laborales	Aspecto material	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	49
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	7.3. Relaciones Laborales	Aspecto material	403-4 (2018) Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	47-49
Formación				
Políticas implementadas en el campo de la formación	6.6 Formación	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	39-42
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	6.6 Formación	Aspecto material	404-1 (2016) Media de horas de formación al año por empleado	41-42
Accesibilidad				
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<i>Respuesta directa en esta tabla.</i>	Aspecto material	405-1 (2016) Diversidad en órganos de gobierno y empleado	<i>Las sociedades dependientes de Berkley International Investments Spain, S.L.U. operan en Latinoamérica y siguen la legislación de cada país en materia de accesibilidad universal de las personas con discapacidad, sin que existan en la actualidad políticas específicas en esta materia.</i>

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Igualdad				
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	6.5. Diversidad, inclusión y pertenencia	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	35-39
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	Respuesta directa en esta tabla.	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	<i>Berkley International Investments Spain, S.L.U., respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, si bien no dispone de Plan de Igualdad en los términos descritos en la Ley Orgánica 3/2007. El resto de las sociedades dependientes de Berkley International Investments Spain, S.L.U. que operan en Latinoamérica quedan fuera del alcance de aplicabilidad de la norma.</i>
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	6.5. Diversidad, inclusión y pertenencia	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	35-39
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	8. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales 2-23 Compromisos y políticas	49-51
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	8. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	Aspecto material	406-1 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	49-51

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	8. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	Aspecto material	406-1 (2016) Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	51
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. Abolición efectiva del trabajo infantil.	8. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	Aspecto material	3-3 Gestión de los aspectos materiales 408-1 (2016) Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	49-51
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO				
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	9. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno	Aspecto material	3-3 Gestión de los aspectos materiales 2-23 Compromisos y políticas 2-26 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones ética	51-54
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	9. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno	Aspecto material	3-3 Gestión de los aspectos materiales 2-23 Compromisos y políticas	51-54
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	10.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Aspecto material	2-28 Afiliación a asociaciones	55

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible				
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	10.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	Aspecto material	3-3 Gestión de los temas materiales	54-55
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	10.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	Aspecto material	203-1 (2016) Inversiones en infraestructura y servicios apoyados 413-1 (2016) Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.	54-55
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	10.1. Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	Aspecto material	2-29 Enfoque de la participación de las partes interesadas	54-55
Acciones de asociación o patrocinio	Respuesta directa en esta tabla.	Aspecto material	2-28 Afiliación a asociaciones	No existen acciones de asociación en Berkley International Investments Spain, S.L.U y sociedades dependientes
Subcontratación y proveedores				
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	10.2. Subcontratación y proveedores	Aspecto no material	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	55-56
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	10.2. Subcontratación y proveedores	Aspecto no material	308-1 (2016) Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	55-56

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

Subcontratación y proveedores				
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	10.2.Subcontratación y proveedores	Aspecto no material	308-2 (2016) Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 3-3 Gestión de los temas materiales	55-56
Consumidores				
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	10.3 Clientes 10.4 Confidencialidad de los datos	Aspecto material	416-1 (2016) Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad 416-2 (2016) Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	56-60
Sistemas de reclamación	10.3 Clientes	Aspecto material	418-1 (2016) Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	56-59
Quejas recibidas y resolución de las mismas	10.3 Clientes	Aspecto material	418-1 (2016) Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	59
Información fiscal				
Beneficios obtenidos país por país	11.Información Fiscal	Aspecto material	207-4 (2019) Presentación de informes país por país	61
Impuestos sobre beneficios pagados	11.Información Fiscal	Aspecto material	207-4 (2019) Presentación de informes país por país	61
Subvenciones públicas recibidas	11.Información Fiscal	Aspecto material	201-4 (2021) Asistencia financiera recibida del gobierno	61

BERKLEY INTERNATIONAL INVESTMENTS SPAIN, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES
INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

13. Glosario

- W. R. Berkley Corporation (en lo sucesivo, "WRBC"; WRBC y sociedades dependientes, en lo sucesivo el "Grupo" o "Berkley").
- Berkley International Investments Spain, S.L.U., corresponde a la sociedad española de responsabilidad limitada, la cual actúa como sociedad dominante.
- Berkley International Investments Spain, S.L.U. y sociedades dependientes, corresponde a la sociedad dominante y su grupo de sociedades integrantes.
- Environmental, Social, and Governance (ESG).
- Enterprise Risk Management (ERM).
- IT, Information Technology, por sus siglas en inglés, hace referencia a las tecnologías de la información y la comunicación que se encargan de la gestión de la información relacionada con internet, la informática y la tecnología
- WRBC Código Ético y Conducta Comercial (Código Ético).



Berkley International Investments Spain, S.L.U. y sociedades dependientes

**Informe de Verificación Independiente del
Estado de Información No Financiera
Consolidado (EINF)**

31 de diciembre de 2025



KPMG Auditores, S.L.
P.º de la Castellana, 259 C
28046 Madrid

Informe de Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera Consolidado de Berkley International Investments Spain, S.L.U. y sociedades dependientes del ejercicio 2025

Al Socio Único de Berkley International Investments Spain, S.L.U.:

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 Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de Berkley International Investments Spain, S.L.U. (en adelante la Sociedad dominante) y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión consolidado de 2025 del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" incluida en el Informe de Gestión consolidado adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los *Sustainability Reporting Standards* de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado EINF.

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

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

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y 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 aseguramiento 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 y de la Revisión de Información Financiera Histórica” (ISAE 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo 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 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado “Materialidad”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 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 el EINF de ABC S.A. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del citado EINF.

Uso y distribución

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

KPMG Auditores, S.L.



Marta Contreras Hernández

30 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

KPMG AUDITORES, S.L.

2026 Núm. 01/26/04218

SELLO CORPORATIVO 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones