

Edición Otoño 2024

PERSPECTIVA MMC

La newsletter de Marsh McLennan
sobre riesgo, estrategia y personas

**En Marsh McLennan,
trabajamos juntos para
brindar experiencias
únicas y soluciones
prácticas que le ayuden
a prosperar.**

Índice

01

Tendencias retributivas 2025

02

La importancia de la ciberseguridad ante el auge de la IA y la inestabilidad política

03

Tendencias en riesgos personales y beneficios asegurados

04

La gestión de riesgos políticos ante un mundo cada vez más impredecible

05

La diversidad LGTBIQ+ en España: obligación empresarial y debate público

06

El impacto de los químicos PFAs y su exclusión en el mercado asegurador



TENDENCIAS RETRIBUTIVAS 2025

Anna Puigmal y Belén Martínez

En el entorno actual mundial, y específicamente en el español, se están produciendo desafíos para las compañías, en las que atraer y retener el talento es el principal objetivo y se vincula cada vez más con factores económicos, sociales y tecnológicos.

Las compañías tienen como reto **diseñar planes de compensación que compitan en el mercado**, no solo con el objetivo de pagar mejor, sino de cumplir las expectativas financieras y sociales de los empleados y al mismo tiempo, deben buscar alternativas que les permitan mantener el control de sus costes. Los cambios en la forma en la que las empresas y empleados perciben su trabajo, la responsabilidad que desarrollan y los factores externos que afectan a su vida laboral y personal deben tenerse en cuenta a la hora de construir **un marco de retribución y recompensa que no podrá ser igual para todos**.

La Encuesta de Compensación Total (TRS) de Mercer se basa en más de 20 años de experiencia y conocimientos. Es el mayor y más completo recurso mundial sobre remuneración total de los empleados, incluidos los datos sobre prestaciones, en más de 140 mercados.

TRS se basa en datos excepcionales. TRS está respaldado por las últimas ideas e investigaciones de Mercer, para que pueda estar seguro de que está tomando decisiones meditadas sobre la compensación de sus empleados basadas en el conocimiento de expertos.

El estudio TRS de Mercer proporciona información puntual, precisa y de alta calidad sobre compensación, donde y cuando la necesite.

Más información

Es necesario que conozcamos qué demanda el mercado, cuáles son las necesidades de nuestros empleados y alinear, en la medida de lo posible, sus expectativas con la estrategia de la compañía por lo que **disponer de información sobre las tendencias de mercado es clave**.

Según el [Estudio de Compensación Total de Mercer 2024](#), las principales tendencias que se espera impacten en la forma en las que las empresas retribuyen a sus empleados, estarían, por una parte, **un enfoque más flexible en la compensación**. Esto implica ofrecer opciones como horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto y beneficios personalizados que se ajusten a las necesidades individuales de los empleados.

Además, la tendencia en **la concesión de retribución variable**, tanto a corto como a largo plazo, vuelve a jugar un papel importante en el paquete retributivo, asociándose a la consecución de objetivos individuales y colectivos, incentivando así el logro de resultados. Asimismo, es importante tener en cuenta los beneficios típicamente concedidos, si estos se adecuan a las expectativas de los empleados o si les aportarán mayor valor que otros no contemplados actualmente en sus paquetes de compensación. Estamos asistiendo al auge de los beneficios no monetarios, estos pueden incluir **programas de bienestar, seguro de salud, planes de previsión social, oportunidades de desarrollo profesional y equilibrio entre el trabajo y la vida personal**.

Igual de importante es **la equidad salarial**, que se ha convertido en una tendencia relevante en 2024. Las empresas estarán más enfocadas en garantizar que exista igualdad de remuneración para hombres y mujeres que desempeñen funciones similares o de igual responsabilidad.

El **uso de tecnología en la gestión de la compensación** desempeñará un papel fundamental en la gestión de la retribución de los empleados.

SEGÚN EL ESTUDIO TRS 2024, LA CONCESIÓN DE RETRIBUCIÓN VARIABLE VUELVE A JUGAR UN PAPEL IMPORTANTE EN EL PAQUETE RETRIBUTIVO

Se espera que las empresas utilicen herramientas y sistemas automatizados para realizar análisis de datos, evaluar el desempeño y administrar los programas de compensación de manera más eficiente.

Según el mismo estudio, **el 100% de las compañías aumentará el salario** a su plantilla este año frente al 95% que lo hizo en 2023 con un incremento que se prevé entorno al **3,8%**.

En resumen, Mercer ha identificado [tres grandes tendencias que afectarán a la retribución](#) en este 2024. La primera es **la flexibilización y puesta en valor de la retribución total**, es decir, la estrategia de compensar individualmente al trabajador ofreciendo beneficios más adaptados a sus necesidades financieras y sociales.

La segunda tendencia es la del **incremento de incentivos a corto y largo plazo**, para todos los colectivos de empleados, y por último **la equidad salarial**, estableciendo planes de igualdad para hombres y mujeres que desempeñan similar o idéntica función y contribución estratégica.



LA CIBERSEGURIDAD ANTE EL AUJE DE LA IA Y LA INESTABILIDAD POLÍTICA

Gabriel Díez

En un mundo cada vez más hiperconectado y dependiente de la tecnología, la ciberseguridad se ha convertido en un tema crucial. Tareas como comprar por internet, consultar nuestra cuenta bancaria o guardar nuestras fotos en la nube, forman parte ya de nuestro día a día.

Con la aparición de la Inteligencia Artificial (IA) y la creciente inestabilidad política, [la protección de nuestros datos y sistemas](#) se ha vuelto más crítica que nunca.

La aparición de la IA ha revolucionado muchos aspectos de nuestras vidas. Las nuevas herramientas de IA son capaces de mantener conversaciones y facilitarnos la información que le solicitamos en cuestión de segundos.

El Informe de Riesgos Globales es su guía esencial para identificar, comprender y prepararse para los principales riesgos actuales.

Este reporte describe los principales problemas de riesgo que enfrentarán líderes como usted, y proporciona pasos prácticos para planificar con confianza lo que se avecina.

Elaborado con información de más de 1,400 expertos globales, la 19ª edición del informe puede serle de utilidad para obtener una comprensión integral de los principales riesgos actuales, identificar riesgos y oportunidades potenciales que puedan impactar sus operaciones y conocer las acciones que usted y su organización pueden tomar.

Más información

Sin embargo, también han abierto nuevas puertas para los ciberdelincuentes, pudiéndolas utilizar para el lanzamiento de ciberataques. Gracias a la IA, **los ataques son cada vez más sofisticados y difíciles de detectar.** Así, la IA puede ayudar a automatizar la búsqueda de vulnerabilidades en sistemas, generar correos electrónicos fraudulentos (*phishing*) más convincentes o incluso usar herramientas de clonación de voz para ataques de ingeniería social.

Además, **el clima geopolítico también tiene un impacto en la ciberseguridad.** Las tensiones entre países pueden llevar a un aumento de los ciberataques patrocinados por los estados, poniendo en riesgo la seguridad de instituciones gubernamentales y privadas, especialmente de aquellas declaradas como infraestructuras críticas. Incibe define como infraestructura crítica a activos de carácter esencial e indispensable, cuyo funcionamiento es imprescindible y no permite soluciones alternativas. Según los últimos estudios de Marsh, **los ciberataques a infraestructuras críticas aumentaron en 2023 un 157%** con respecto al año 2022, siendo el sector de la salud el sector más afectado.

No en vano, ambas cuestiones aparecen en el [Global Risks Report 2024](#). Este informe, elaborado por el Foro Económico Mundial con las aportaciones de más de 1.400 expertos, recoge **los mayores riesgos globales a los que nos enfrentamos en la actualidad y en el futuro.**

Así, dentro de los 5 riesgos más mencionados aparecieron "Información falsa generada por IA", "Polarización social y/o política" y "Ciberataques". La perspectiva no es muy diferente en el corto y largo plazo, ya que dichos riesgos siguen apareciendo dentro de los 10 más mencionados, cuando se solicita a los expertos que respondan con una perspectiva a 2 años vista y 10 años vista.

Sin embargo, **la propia IA puede ser una aliada en la mejora de la ciberseguridad.** Su uso, permite analizar grandes volúmenes de datos en tiempo real y detectar patrones y comportamientos que podrían indicar un ataque, ayudando a la detección temprana y agilizando la respuesta e incluso automatizándola en algunos casos.

GRACIAS A LA IA, LOS ATAQUES SON CADA VEZ MÁS SOFISTICADOS Y DIFÍCILES DE DETECTAR. SIN EMBARGO, LA PROPIA IA PUEDE SER UNA ALIADA EN LA MEJORA DE LA CIBERSEGURIDAD

Se puede utilizar también en el análisis de sistemas y redes de una empresa en búsqueda de posibles vulnerabilidades, identificando así áreas de riesgo que permitan tomar medidas preventivas para fortalecer la seguridad antes de que se produzcan ataques.

La sensibilización en ciberseguridad es otro aspecto clave. Es importante que organizaciones y personas comprendan los riesgos asociados y estén informados sobre las mejores prácticas, tales como el uso de contraseñas seguras, actualizaciones regulares de software y la precaución a la hora de descargar archivos adjuntos sospechosos o clicar en enlaces.

Por todo ello, es esencial que **las empresas y personas tomen medidas para proteger sus datos y sistemas**, fortaleciendo la sensibilización en ciberseguridad e implementando soluciones de seguridad avanzadas. Solo a través de estas acciones podremos hacer frente a los desafíos de la ciberseguridad en un mundo impulsado por la IA y afectado por la inestabilidad política.



TENDENCIAS EN RIESGOS PERSONALES Y BENEFICIOS ASEGURADOS

Silvia García y Nacho San Benito

Las personas son la fortaleza más importante de una organización, pero también pueden representar un riesgo significativo para el negocio si no se gestionan adecuadamente. Por ello, es fundamental implementar una gestión de riesgos que contemple los riesgos personales, así como contar con un plan de beneficios asegurados competitivo.

El informe de Mercer Marsh Benefits, [Riesgos Personales y Beneficios Asegurados 2024](#), destaca la importancia de comprender y gestionar los riesgos asociados con los empleados en las organizaciones. Se enfoca en **los beneficios asegurados y su papel estratégico** en la reducción de riesgos y protección de los empleados, lo que a su vez mejora su rendimiento y compromiso.

Comprender y gestionar los riesgos de las personas debe ser una prioridad para las empresas. Los beneficios asegurados pueden utilizarse de forma estratégica para mitigar los riesgos, al tiempo que ayudan a proteger a los empleados y mejorar su rendimiento y compromiso.

Por ello, desde Mercer Marsh Benefits le presentamos el Estudio de Riesgos Personales y Beneficios Asegurados 2024.

A través de la experiencia y opinión de más de 190 empresas, analizamos, entre otros aspectos:

- Beneficios asegurados
- Valoración de los beneficios
- Comunicación
- Percepción del mercado / broker

Más información

El informe revela que los beneficios más comunes en las empresas son los de **vida, accidentes y salud**, con una presencia superior al 80%. Es interesante destacar que los beneficios de salud están ganando cada vez más importancia, a pesar de no ser de contratación obligatoria. Observamos igualmente un aumento en la contratación de **seguros vinculados a la jubilación**, ofrecidos por más del 60% de las empresas, lo que demuestra una mayor preocupación por el bienestar financiero a largo plazo de los empleados.

En cuanto a los empleados desplazados y expatriados, el 80% de las empresas brindan cobertura, siendo las pólizas de **asistencia en viaje** la solución más común. En el caso de los **seguros internacionales**, se ofrecen en el 33% de los casos, básicamente en la totalidad de desplazamientos de larga duración que afecta al personal expatriado. Sin embargo, resulta sorprendente que cerca del 40% de las empresas no informen a su personal desplazado sobre las coberturas y cómo acceder a ellas.

El informe también destaca que las empresas han ampliado sus **criterios al seleccionar proveedores de seguros**. Ahora valoran no solo el coste, sino también el nivel de cobertura, las garantías adicionales, la eficiencia en la gestión administrativa y la agilidad en el pago de prestaciones y autorizaciones. Para el ramo de la jubilación, la solvencia del proveedor, el servicio a la empresa y empleados y la calidad de la información son aspectos clave.

La sostenibilidad a largo plazo de los beneficios asegurados es un objetivo principal, pero sólo el 40% de las empresas afirma tener información relativa a la proyección de los costes.

Por otro lado, y a pesar de vivir en **un mundo digitalizado**, casi el 80% de las empresas no dispone de plataformas digitales para gestionar sus seguros personales.

El informe pone de manifiesto que, además de los seguros personales, las empresas también ofrecen otros **servicios relacionados con el bienestar**, como talleres de hábitos saludables, programas de Asistencia al Empleado y programas de Salud Mental.

LOS BENEFICIOS DE SALUD ESTÁN GANANDO CADA VEZ MÁS IMPORTANCIA EN LAS EMPRESAS, A PESAR DE NO SER DE CONTRATACIÓN OBLIGATORIA

Ofrecer estos servicios demuestra, cada vez más, el compromiso de las empresas con el bienestar integral de sus empleados.

Para las empresas es importante conocer **el nivel de satisfacción de los empleados** con respecto a sus beneficios asegurados, pero tan sólo un 25% de la plantilla son conscientes de todos los beneficios que conforman el paquete de compensación y un 70% desconoce el coste de los beneficios que financia su empresa.

Por lo tanto, es fundamental **diseñar una buena comunicación de los beneficios** como parte de la retribución total y conocer cómo son percibidos por los empleados para que éstos conozcan, comprendan y accedan fácilmente a los beneficios ofrecidos por su empresa, lo que a su vez mejorará su valoración y compromiso.

En resumen, el informe destaca [la importancia de comprender y gestionar los riesgos asociados con los empleados](#), la necesidad de ofrecer beneficios asegurados que satisfagan sus necesidades, así como la importancia de comunicar de manera efectiva los beneficios a los empleados.



LA GESTIÓN DE RIESGOS POLÍTICOS ANTE UN MUNDO IMPREDECIBLE

Íñigo Albizuri

En una era de crecientes tensiones geopolíticas, competencia por los recursos y una intensa polarización política, es fundamental que los inversores extranjeros sean conscientes de los riesgos políticos y estén mejor preparados para ellos.

La incertidumbre mundial, marcada por conflictos electorales y la volatilidad internacional, ha hecho que [la gestión del riesgo político](#) se convierta en una prioridad para las empresas.

La **globalización sin restricciones ha terminado**, dando paso a la regionalización, controles de exportación y nuevas barreras comerciales.

Los **gobiernos buscan asegurar sus cadenas de suministro** y proteger su seguridad nacional, lo que introduce riesgos que las empresas deben gestionar.

El panorama geopolítico de los últimos 50 años ha hecho que el entorno operativo internacional sea cada vez menos predecible.

La aparente tranquilidad política de los países y regiones puede estallar rápidamente, no solo en el mundo en desarrollo tradicional, sino también en las economías avanzadas.

Las organizaciones multinacionales y las instituciones financieras deben ser más conscientes de los retos inherentes a la realización de negocios en zonas geográficas y mercados que ahora pueden ser más preocupantes.

En el ámbito del riesgo político, además, a menudo puede resultar difícil obtener cobertura dados los intereses en juego.

Más información

Este cambio estructural altera la forma en que operan las economías, **las empresas deben adaptarse a las reglas cambiantes para asegurar su éxito**. Las barreras comerciales, sanciones económicas y políticas proteccionistas obligan a las organizaciones globales a reevaluar sus modelos operativos y a buscar nuevas formas de ser competitivas.

Elecciones y desinformación

En 2024, **más de 60 países, que representan al menos el 40% de la población**, celebrarán elecciones, generando inestabilidad para las empresas. El proteccionismo y la desinformación, impulsadas por la inteligencia artificial, pueden aumentar la violencia y los disturbios, afectando las operaciones empresariales.

La rápida propagación de información falsa tiene el potencial de influir en los resultados electorales y desestabilizar mercados enteros. En este sentido, las empresas deben desarrollar estrategias de comunicación y gestión de crisis sólidas para mantener la confianza de sus *stakeholders*.

Cambio climático y proteccionismo

Los esfuerzos gubernamentales para mitigar el cambio climático y proteger las inversiones plantean riesgos importantes. Aunque necesarias para un futuro sostenible, estas políticas **pueden afectar a la estabilidad de contratos y el retorno de inversiones en diversos proyectos**.

Las políticas climáticas, aunque generan incertidumbre en sectores como la energía y la manufactura, también abren oportunidades en áreas como la seguridad alimentaria y el acceso sostenible al agua. Las empresas que inviertan en tecnologías verdes no solo contribuirán a un futuro más limpio, sino que también pueden obtener ventajas competitivas en mercados emergentes si gestionan adecuadamente los riesgos.

Conflictos prolongados

Desde 2005, **los conflictos en el mundo se han duplicado y su duración e imprevisibilidad desafían los modelos económicos**, que no están preparados para gestionar tanta volatilidad.

LA INCERTIDUMBRE MUNDIAL HA HECHO QUE LA GESTIÓN DEL RIESGO POLÍTICO SE CONVIERTA EN UNA PRIORIDAD PARA LAS EMPRESAS

Esto implica para las empresas interrupciones en las cadenas de suministro, aumento de costes y mayores riesgos para la seguridad personal.

Para mitigar estos impactos, las empresas deben invertir en inteligencia geopolítica y desarrollar planes de contingencia. Además, es clave colaborar con gobiernos y organizaciones internacionales para fomentar la estabilidad y apoyar iniciativas de paz.

Preparación y mitigación

Enfrentar estos desafíos requiere que [las empresas sean más proactivas en su gestión de riesgos](#), identificándose, preparándose y mitigando estos para sobrevivir y prosperar. **Adoptar soluciones de transferencia de riesgos y asignar recursos eficientes** les permitirá proteger su capital, acceder a liquidez y gestionar la incertidumbre de manera más eficaz.

La gestión de riesgos políticos se ha convertido en una prioridad estratégica. **Las empresas deben adaptarse rápidamente a los cambios macroeconómicos y geopolíticos**, entendiendo los riesgos regionales y desarrollando estrategias sólidas para enfrentarlos. Aquellas que inviertan en esta área **estarán mejor preparadas para superar adversidades** y capitalizar las oportunidades en un mundo en constante cambio.



LA DIVERSIDAD LGTBIQ+ EN ESPAÑA: OBLIGACIÓN EMPRESARIAL Y DEBATE

Lola Torres

En el mundo actual, la diversidad, equidad e inclusión (DEI) se han convertido en elementos intrínsecos y sinónimos de la buena salud de una organización. Y es más que un elemento diferenciador: es fundamental para el crecimiento y el éxito.

Últimamente hablamos de [diversidad e inclusión](#) como **grandes activos para la fidelización y atracción del talento en las organizaciones**. Reconocer y valorar las diferentes realidades individuales, incluyendo la orientación sexual e identidades de género, es fundamental para fomentar un entorno laboral inclusivo.

Ante este escenario, la incorporación de la comunidad LGTBIQ+ a las atmósferas organizacionales es, más que un acto de respeto, un **elemento clave para la transformación social y organizativa**.

Hasta ahora, la DEI venía ocupando un lugar menos destacado en el orden del día de las empresas. Actualmente, la presión interna y externa impulsa a las empresas a comprometerse y dar muestras de un progreso constante.

Las organizaciones que están acelerando el progreso contemplan sus planes de DEI como cualquier otro imperativo empresarial básico. Y en este contexto, trabajan para implantar una estrategia, implicar a las partes interesadas, realizar un seguimiento y compartir los progresos y hacer partícipes y responsables a los directivos de los resultados.

Es más importante que nunca que las empresas comprendan que una estrategia de DEI es primordial para sus negocios.

Más información

El punto de partida para abordar la gestión de la diversidad es **la igualdad**, principio que reconoce la equiparación en derechos y obligaciones y que se presupone tanto fuera como dentro de las empresas. No obstante, que la ley sea igualitaria en materia de género, por ejemplo, no implica que la realidad lo sea. De ahí que haya sido necesario implementar instrumentos normativos, como es el caso de **los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres**.

Por su parte, el impulso legal de los planes de igualdad LGTBIQ+ en España se materializaba a través de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+, que establece **obligaciones específicas para las empresas en pro de la igualdad y no discriminación en el entorno laboral**, y contemplaba un plazo para la adopción de estas medidas que finalizó el 2 de marzo de 2024.

El pasado 9 de octubre se ha publicado finalmente el desarrollo normativo que concreta las obligaciones mencionadas previamente y que se orienta sobre los siguientes ejes:

- Obligatoriedad para empresas de más de 50 personas.
- Negociación colectiva, con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras o bien con los sindicatos.
- El contenido mínimo de las medidas previstas abarca líneas de trabajo, entre las que se incluyen: garantizar la objetividad en los procesos relativos a la gestión de personas (selección, promoción profesional, acceso a los permisos y beneficios sociales), eliminar sesgos y erradicar estereotipos a través de formación, sensibilización, y el uso inclusivo del lenguaje a todos los niveles de la organización.
- Difusión del protocolo de acoso para el colectivo LGTBIQ+.

Sin embargo, gestionar [la diversidad y la igualdad del colectivo LGTBIQ+ en las empresas](#) no solo es un imperativo ético, sino que también atrae numerosos beneficios.

LA INCLUSIÓN DE LA COMUNIDAD LGTBI+ EN LAS EMPRESAS ES UN ELEMENTO CLAVE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL Y ORGANIZATIVA

Construir un entorno inclusivo significa hacer que todas las personas se sientan partícipes y valoradas, provocando que las empresas puedan aprovechar la riqueza de las perspectivas y experiencias individuales para potenciar la innovación y el crecimiento.

En este entorno laboral, sumido en la vorágine de los avances sociales, las organizaciones tienen un **papel fundamental como agentes del cambio**. Las personas LGTBIQ+ son, en su conjunto, un colectivo que ha vivido la desigualdad y la discriminación en todas las esferas ya que, pese a tratarse de una circunstancia perteneciente a la vida privada, se hace eco en el ámbito laboral.

Es por eso por lo que resulta indispensable empezar a trabajar en una cultura corporativa que interiorice la diferencia y la diversidad, pero, en especial, que contemple en su estrategia la voluntad de **ser referente en la inclusión laboral**.



EL IMPACTO DE LOS QUÍMICOS PFAS Y SU EXCLUSIÓN EN EL MERCADO ASEGURADOR

Ana Reina y Luis Ayesta

La protección y preservación del medio ambiente se han convertido en cuestiones clave para la sociedad, los gobiernos y las empresas. Dada la supervisión normativa y las exigencias de responsabilidad social, es imprescindible que las empresas identifiquen y gestionen los riesgos medioambientales.

Durante el siglo XX, se produjeron los PFAS - conocidos como compuestos polifluoroalquilados y perfluoroalquilados - en grandes cantidades y se utilizaron en diversas aplicaciones industriales y de consumo (ropa térmica, utensilios de cocina, neveras, extintores, envases de comida pre-cocinada, etc).

En la actualidad, la producción y el uso de PFAS están altamente regulados y muy limitados.

En lo que respecta a la gestión medioambiental, las empresas actuales se enfrentan a más presión que nunca por parte de los organismos reguladores, los inversores, las partes interesadas empresariales y el público en general.

La amplitud de los riesgos medioambientales relacionados con la actividad empresarial es amplia.

Se pide a las empresas que no solo eviten afectar al medio ambiente como resultado de sus operaciones, sino que también gestionen cuestiones emergentes como nuevos contaminantes, cambios en las normativas, responsabilidad del producto y un entorno cambiante, incluidos eventos meteorológicos más frecuentes y graves.

Más información

No obstante, al tratarse sustancias extremadamente resistentes (se las conoce como "forever chemicals"), que se produjeron en masa durante años, resulta muy difícil y costoso eliminarlas; por este motivo, a nivel mundial las aseguradoras están excluyendo PFAs de forma generalizada en sus condicionados de [Responsabilidad Civil \(RC\)](#) y [Riesgo Medioambiental](#), entre otros.

La Unión Europea establece un marco legal para todos los estados miembros que limita la presencia de PFAs en diversos sectores (alimentario, farmacéutico, químico, etc.) y monitoriza su producción para garantizar la seguridad alimentaria, proteger la salud humana y preservar el medioambiente.

Asimismo, en 2023 España aprueba el **Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente** que promueve la eliminación de estas sustancias químicas.

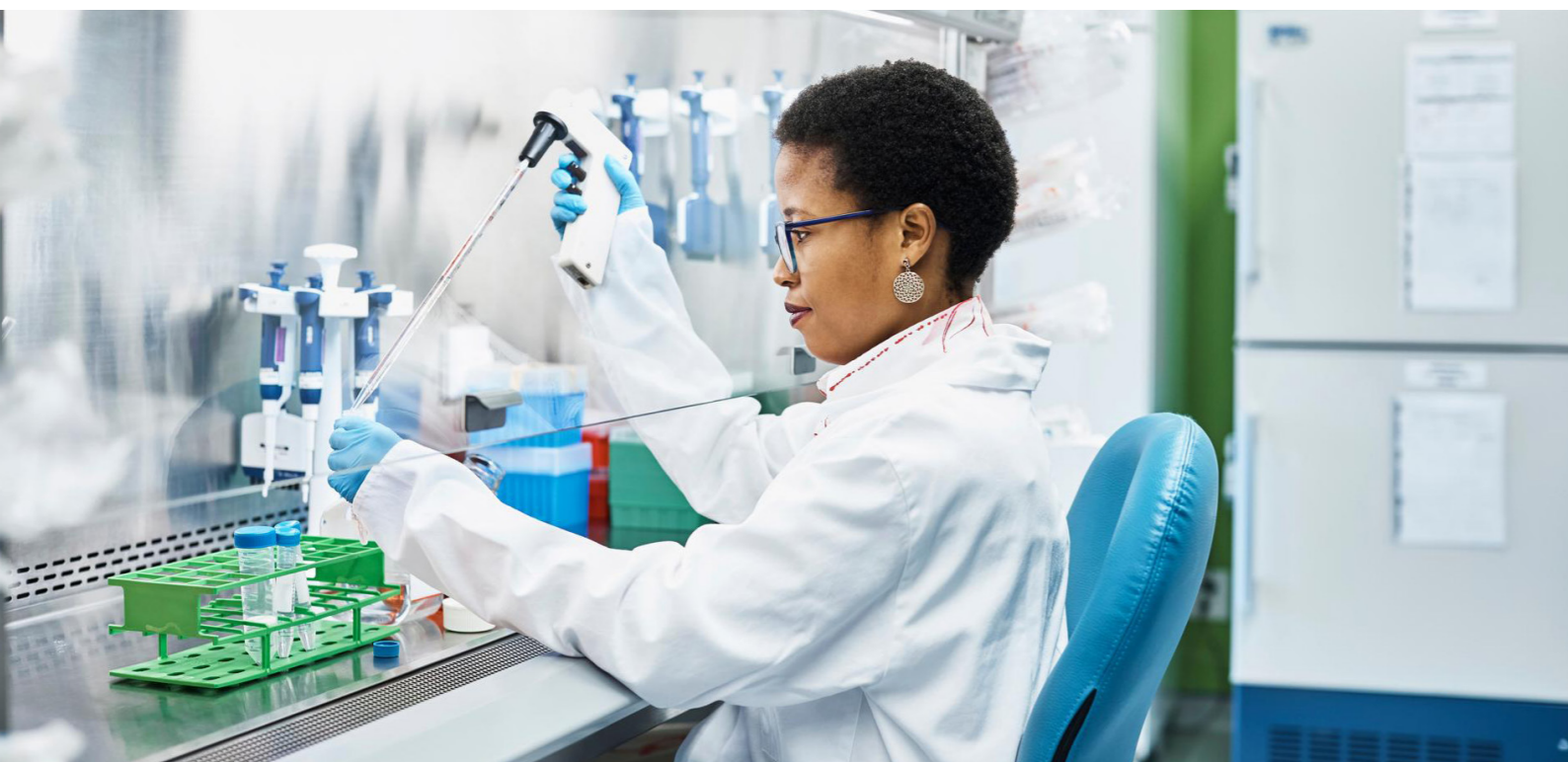
Se trata de una situación comparable a cuando empezaron a incluir exclusiones por amianto de forma generalizada.

Ante este nuevo escenario, **¿qué deben hacer las empresas para evitar reclamaciones?**

- **Analizar su cadena de suministro** para comprobar dónde podrían estar presentes los PFAS. Recomendamos que exista una comunicación fluida con los proveedores para identificar y mitigar este riesgo.
- Entender los requerimientos regulatorios para **cumplir con las obligaciones** y regulación con respecto al uso, almacenamiento y desecho de los PFAS.
- **Revisar y entender su exposición** con el objetivo de conocer el impacto y los costes de limpieza de este tipo de material.
- **Conocer la postura de sus aseguradoras** y sus coberturas para identificar cualquier gap de cobertura.

LAS ASEGURADORAS ESTÁN EXCLUYENDO PFAS DE FORMA GENERALIZADA EN SUS CONDICIONADOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL (RC) Y RIESGO MEDIOAMBIENTAL, ENTRE OTROS

En conclusión, la exposición de PFAS supone tanto un riesgo personal para la salud de las personas como un riesgo para el medioambiente. Además, teniendo en cuenta que eliminar estos compuestos también resulta difícil y costoso, la mayoría de las aseguradoras a nivel mundial están empezando a incorporar exclusiones referentes a PFAs en sus condicionados de [Responsabilidad Civil \(RC\)](#) y [Riesgo Medioambiental](#).



Este documento, salvo error u omisión involuntarios, supone únicamente un documento profesional de los temas informados, y no constituye ni puede constituir una labor de asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional. En consecuencia, la información que el mismo contiene deberá ser empleada bajo criterios de cautela y con carácter exclusivamente informativo, sin que el mismo, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, pueda ser objeto de aplicación a otros fines que los meramente informativos ni podrá difundirse a terceros sin la previa autorización de Marsh & McLennan Companies, Inc. Todo ello a efectos de evitar la incorrecta o desleal utilización de la información, cuestiones y conclusiones en él contenidas.