

**GACM Seguros Generales
Compañía de Seguros y
Reaseguros, S.A.**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA 2023**

Contenido

1	BASES PARA LA FORMULACIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA..	3
2	INFORMACIÓN GENERAL	6
3	GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL: APOSTANDO POR EL FUTURO	16
4	GESTIÓN SOCIAL Y DE PERSONAL: TOMAMOS INICIATIVA.....	16
6	DERECHOS HUMANOS	45
7	CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	48
8	SOCIEDAD.....	53
9	TAXONOMÍA MEDIOAMBIENTAL	59
	ANEXO I. ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018.....	59

1 Bases para la formulación del Estado de Información No Financiera

El presente Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de Información No Financiera y Diversidad 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 (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración también se han considerado los requisitos contemplados en el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021, por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo y por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales. Así mismo, se ha considerado el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión de 6 de julio de 2021 por el que se completa el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.

El perímetro de este informe es de GACM Seguros Generales Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., en adelante GACM SG, sociedad con la obligatoriedad de elaborar un Estado de Información No Financiera conforme a la Ley 11/2018.

En este contexto, el EINF tiene el objetivo de informar sobre las cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal que son relevantes para el mismo en la ejecución de las actividades propias de su negocio.

Algunas de las cuestiones de este informe (aspectos sobre taxonomía ambiental, finanzas sostenibles o suscripciones) se responden en las páginas 214-223 del informe consolidado de la matriz última del Grupo, la sociedad AXA, S.A.:

2023 AXA Annual Financial Report (Universal Registration Document)

AXA, S.A., con domicilio social en Francia, formula y publica cuentas anuales consolidadas. Las cuentas anuales consolidadas correspondientes al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2023 traducidas al castellano, así como el informe de auditoría, serán depositadas en el Registro Mercantil de Palma de Mallorca.

Asimismo, el Estado de Información no Financiera del Grupo AXA y de la propia Sociedad correspondientes al ejercicio 2023 están disponibles en el siguiente enlace web:

<https://www.tomamosimpulso.com/seguros/es/particulares/informacion-sobre-grupo-ACM/sostenibilidad/empresa.html#tab1-2>

Para la información incluida en el EINF, que forma parte del Informe de Gestión y que acompañará a las Cuentas Anuales correspondientes al ejercicio 2023, se ha encargado la verificación a FULL AUDIT, S.A. en su condición de prestador independiente de servicios de verificación, en conformidad con la nueva redacción dada por la Ley 11/2018 al artículo 49 del Código de Comercio.

Los datos reportados en el presente documento hacen referencia al ejercicio 2023, comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023. El presente EINF incluye todas las actividades desarrolladas por la Sociedad, excepto las actividades que representan menos de un 5% del volumen de negocio total de la compañía.

El estudio de materialidad realizado ha constado de 2 fases.

1. **Identificación de asuntos:** aunque todos los asuntos son importantes, se ha llevado a cabo una selección de aquellos asuntos solicitados por la ley de información no financiera que son relevantes desde el punto de vista de impacto en el negocio, así como en sus grupos de interés.
2. **Priorización:** evaluación de la relevancia de los asuntos requeridos por la ley de información no financiera, por analistas de inversión, guías de reporte en materia de información no financiera y noticias aparecidas en los medios. En esta fase se ha realizado una validación interna de los asuntos en base a la relevancia que supone para la compañía y su estrategia.

Los temas materiales resultado del análisis según el modelo de negocio de la compañía han sido los siguientes:

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad
Cuestiones Medioambientales	<input checked="" type="checkbox"/>
Contaminación	<input checked="" type="checkbox"/>
Economía circular, prevención y gestión de residuos	<input checked="" type="checkbox"/>
Uso sostenible de los recursos	<input checked="" type="checkbox"/>
Cambio climático	<input checked="" type="checkbox"/>
Protección de la biodiversidad	
Cuestiones sociales y relativas al personal	<input checked="" type="checkbox"/>
Empleo	<input checked="" type="checkbox"/>
Organización del trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>

Información solicitada por la Ley 11/2018	Materialidad
Salud y seguridad	<input checked="" type="checkbox"/>
Relaciones sociales	<input checked="" type="checkbox"/>
Formación	<input checked="" type="checkbox"/>
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	<input checked="" type="checkbox"/>
Igualdad	<input checked="" type="checkbox"/>
Respeto a los derechos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>
Derechos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>
Lucha contra la corrupción y el soborno	<input checked="" type="checkbox"/>
Corrupción y soborno	<input checked="" type="checkbox"/>
Información sobre la sociedad	<input checked="" type="checkbox"/>
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	<input checked="" type="checkbox"/>
Subcontratación y proveedores	<input checked="" type="checkbox"/>
Consumidores	<input checked="" type="checkbox"/>
Información fiscal	<input checked="" type="checkbox"/>

2 Información General

GACM Seguros Generales Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., en adelante GACM SG, es una compañía aseguradora con domicilio social en Ctra. de Rubí, 72-74. Edificio Horizon, 08174 Sant Cugat del Vallès (Barcelona).

GACM SG forma parte del Grupo GACM España, en adelante Grupo GACME compuesto además por las siguientes compañías:

- AGRUPACIÓN AMCI DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- ATLANTIS VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.
- AGRUPACIÓN PENSIONES, ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES, S.A.U.
- AMDIF, S.L.U.
- ATLANTIS ASESORES, S.L.
- ASESORAMIENTO EN SEGUROS Y PREVISIÓN ATLANTIS, S.L.
- ASSISTÈNCIA AVANÇADA BARCELONA, S.L.
- FLEET CARE & INNOVATION, S.L.
- ATLANTIS CORREDURÍA DE SEGUROS Y CONSULTORÍA ACTUARIAL, S.A.
- FUNDACIÓ AGRUPACIÓ AMCI

En Julio de 2023, la compañía da un paso más: uniéndose al Grupo Asegurador AXA, uno de los más importantes en el sector, con más de 150 años de historia, junto al resto de empresas de Grupo GACME.

Como resultado de esta unión GACM SG se encuentra inmersa en un proceso de integración que ha dado lugar a cambios en el modelo de gobierno corporativo, así como ciertos cambios organizativos, explicados más adelante. En lo referente a las Políticas Generales a las que se hace referencia en los capítulos sobre Gestión Ambiental, Gestión social y de Personal, Derechos Humanos y Corrupción y Soborno, seguimos manteniendo las que se encontraban vigentes en la fecha de integración, aunque con el espíritu de incorporar las de Grupo Axa en un futuro cercano.

Dicha integración, ha implicado también nuestra separación del negocio de seguros con el bancario, lo que ha supuesto una variación en el número de sucursales y la desaparición del lema “Tomamos impulso” a nivel de elementos comerciales y de comunicación.

Modelo de Gobierno Corporativo hasta julio 2023

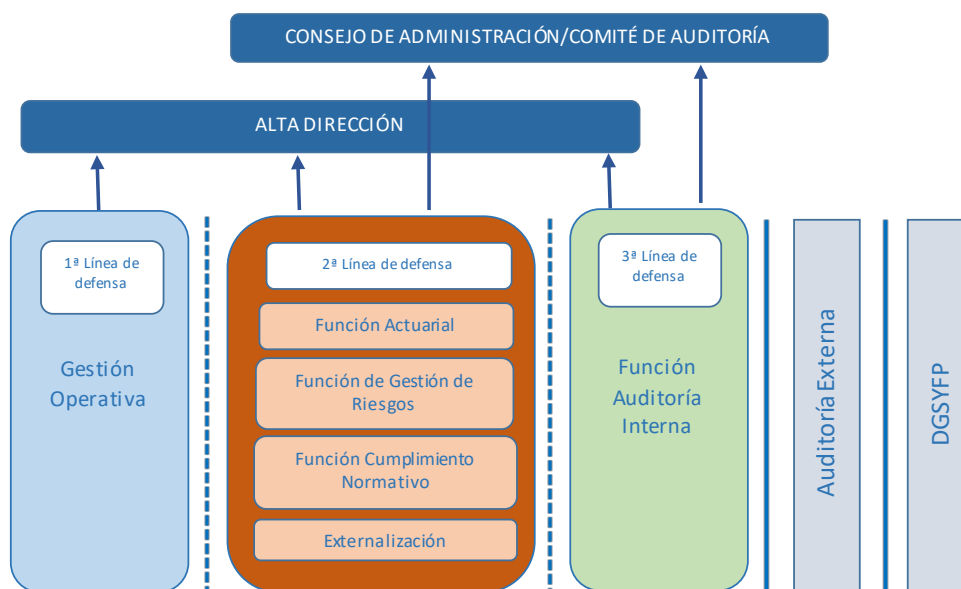
Hasta julio de 2023 la Sociedad cuenta con un eficaz sistema de gobierno, que garantiza la gestión sana y prudente de la actividad y de los mecanismos de control interno y gestión de riesgos, que es además proporcionado a la naturaleza, volumen y complejidad de las operaciones que se llevan a cabo.

El sistema de gobierno consiste en una estructura organizativa transparente, con una clara distribución y adecuada separación de funciones, capaz de garantizar la transmisión de la información, con vías efectivas de cooperación, rendición interna de cuentas y comunicación de información en todos los niveles pertinentes de la Sociedad, que asigna claramente funciones y responsabilidades e integra además las funciones clave o fundamentales, esto es: (i) gestión de riesgos, (ii) verificación del cumplimiento, (iii) actuarial y (iv) auditoría interna.

El responsable último del sistema de gobierno es el Consejo de Administración de la Sociedad.

El sistema de gobierno se integra en la estructura orgánica de la Sociedad y se obtienen las *tres líneas de defensa* que garantizan una adecuada gestión del riesgo y del control.

La estructura de las tres líneas de defensa viene representada en el dibujo siguiente:



A partir de julio de 2023, con la integración en el Grupo Axa se modifica nuestra estructura de Gobierno Corporativo, alineándonos con la adopción de normas y políticas destinadas a armonizar estándares de gobierno corporativo en todo el Grupo (AXA Standards). A partir de esa fecha, nos alineamos e incorporamos también los tres principios organizativos fundamentales de Grupo Axa.

Modelo de Gobierno Corporativo tras nuestra incorporación a Grupo Axa

Como parte del Grupo AXA en España adoptamos una estructura de Gobierno Corporativo, que garantice que las actividades empresariales de todas las empresas de Grupo GACME sean supervisadas de forma verificable.

En consecuencia, el Gobierno de GACM SG, se estructura como se muestra en el siguiente cuadro:



(*) Leadership Team y comités delegados comunes para todas las entidades legales de Grupo GACME

Junta General de Accionistas

La junta general es uno de los principales órganos de gobierno de las entidades en el que los accionistas adoptan las decisiones propias como titulares de cada una de las compañías y entidades legales.

Todos los accionistas, incluso los disidentes y los que no hayan participado en la reunión, quedan sometidos a los acuerdos de la junta general.

Leadership Team y Comité de negocio

El Leadership Team reportará jerárquicamente al General Manager y trabajará estrechamente, siguiendo una estructura matricial, con personas clave de AXA España, con el fin de:

- Asegurar el cumplimiento de los objetivos de negocio.
- Avanzar con determinación en el desarrollo de la hoja de ruta de integración, bajo la coordinación de la Oficina de Integración

Consejo de Administración

Cada uno de los consejos de administración, supervisa la estrategia empresarial dentro de las distintas sociedades pertenecientes al perímetro Grupo GACME. Toma en consideración todas las

cuestiones importantes relativas al adecuado funcionamiento de Grupo GACME, adoptando las medidas que estime apropiadas para su adecuada marcha.

El Consejo de Administración tiene la responsabilidad última en relación a los sistemas de control interno y gestión de riesgos, supervisando puntualmente su exhaustividad, funcionalidad y eficiencia.

A fecha 31 de diciembre de 2023, la composición del Consejo de Administración de GACME SEGUROS GENERALES COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A. es la siguiente:

- Presidente D. Luis Sáez de Jáuregui
- Vocal D. Henri de la Serve
- Vocal D^a Elena Flores
- Consejera Independiente D^a Sara Bieger
- Consejera Independiente D^a Mónica Deza
- Secretario no Consejero D. Francisco Tomas
- Vicesecretaria no Consejera D^a Mar Sánchez

Comités delegados

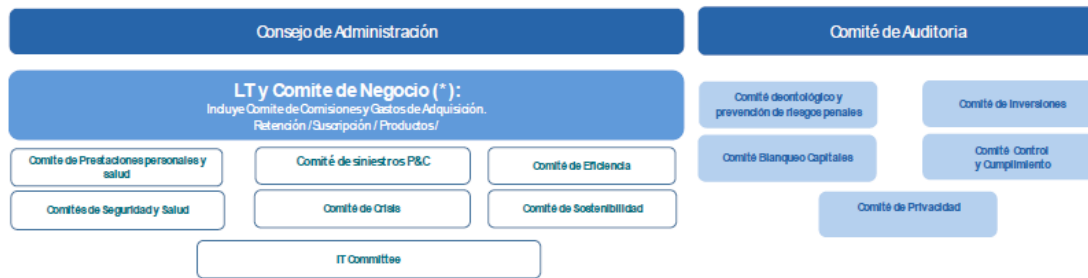
Desde el 21 de Julio de 2023 la estructura ejecutiva de Grupo GACME se constituye de forma matricial en relación y dependencia directa al General Manager y vinculándose funcionalmente a directivos clave de las distintas familias profesionales de AXA España.

Dirigido por el General Manager, quien reporta directamente a Olga Sánchez, Consejera Delegada de AXA España, siendo miembro de su Gabinete CEO, el Leadership Team de Grupo GACME es el responsable del desarrollo de la operativa en consonancia con las directrices estratégicas marcadas por el Grupo AXA en España. Su principal cometido consiste en implantar la estrategia de GACME, proyectando la empresa hacia una estructura ONE AXA. El principal foco es contribuir a convertir el Grupo AXA en España en una organización competitiva, ágil y centrada en el Cliente y en el Distribuidor, que lidere el mercado asegurador español.

Con el objetivo de asegurar y monitorizar una adecuada ejecución de la actividad de las entidades legales que componen Grupo GACME, así como dar cobertura a requerimientos legales y normativa interna del Grupo AXA (AXA Standards, políticas internas...), Grupo GACME se dota de una serie de comités corporativos, en los que se delegan competencias para asegurar una adecuada agilidad en el proceso de toma de decisiones de las compañías, al tiempo que se garantiza claramente un marco de actuación.

Las capacidades en materia de decisión de cada uno de estos comités, así como sus normas internas de funcionamiento, serán debidamente documentadas.

A continuación, se detallan los comités que forman parte de la estructura de gobierno corporativo:



Principios Organizativos

La organización de Grupo GACME está totalmente alineada a los tres principios fundamentales aplicados en AXA España, los cuales contribuyen a asentar las bases que permitirán a la Compañía ocupar una posición de liderazgo en el mercado español:

- Evolucionar el modelo de relación con Clientes y Distribuidores, adaptándolo al nuevo contexto y avanzando en la digitalización, la omnicanalidad y el multiacceso.
- Llevar nuestra excelencia técnica y rentabilidad al siguiente nivel, para continuar impulsando el crecimiento sostenible.
- Potenciar nuestra capacidad de transformación, optimizando la ejecución del plan estratégico 2023-2026, bajo criterios de selectividad y foco.

Estos principios organizativos se traducen en implicaciones totalmente alineadas con las prioridades estratégicas de AXA en España.

Una manera transversal de entender la sostenibilidad



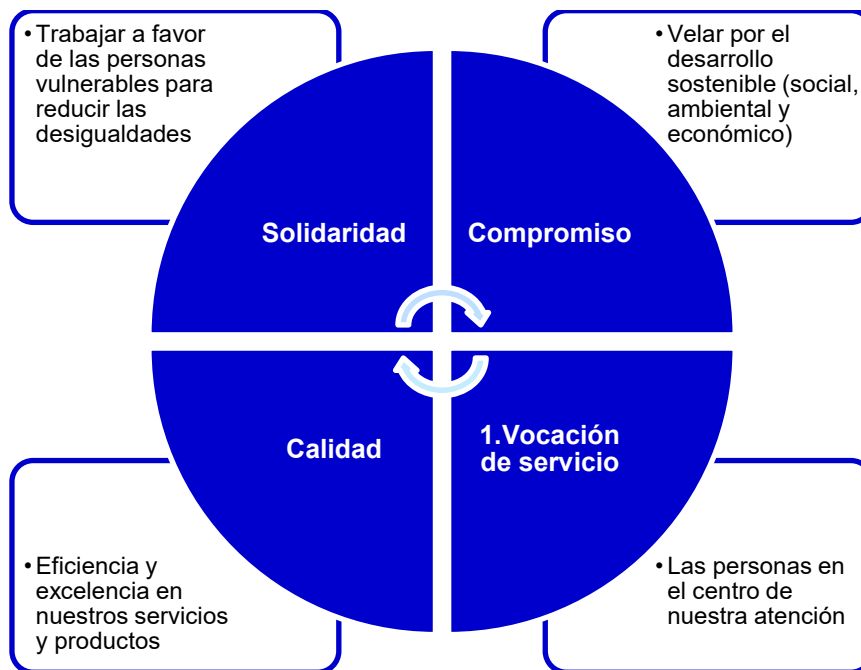
Fruto de nuestro enfoque transversal, la sostenibilidad se organiza en tres grandes dimensiones de acuerdo a los principios ESG:

- La economía circular, que conecta la eficiencia económica y los impactos ambientales.
- La empresa saludable, que pone a la persona en el centro y focaliza el vector laboral pero también el social y el ambiental.
- El buen gobierno (responsable socialmente), que hace que el conjunto de los impactos laborales, sociales, ambientales, económicos, se deban a un compromiso ético y una orientación a la sostenibilidad.

Nuestro modelo de Responsabilidad Social Empresarial (RSE en lo sucesivo) se basa en el fomento de los valores éticos y sociales y de protección del medioambiente.

Principios y valores

Los principios y valores que nos definen:



Para llevarlo a cabo, trabajamos desde el diálogo imprescindible y constante con nuestros stakeholders: accionistas, clientes, empleados/as, proveedores, sociedad, mediadores y colaboradores.

Los retos que nos hacen **ser responsables** son:

- Fomentar políticas de mejora del medioambiente. Nuestra actuación en este ámbito está basada en las 3R: Reducir, Reutilizar, Reciclar.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de nuestros empleados/as desarrollando programas formativos y programas de hábitos saludables.
- Fomentar la solidaridad y el compromiso con la sociedad implicándonos en diferentes campañas que contribuyan a la igualdad de oportunidades y a la atención de los colectivos más vulnerables.

Foco en la Responsabilidad Social Empresarial

En 2018 se creó un Comité de RSE, con el fin de impulsar y velar por la integración de la Responsabilidad Social Empresarial dentro de nuestra labor diaria, pensando siempre en el retorno a los diferentes grupos de interés a la hora de gestionar las actividades de negocio.

Los principales objetivos del Comité de RSE son:

- fijar los objetivos de RSE
- establecer un plan de acción
- informar y dar apoyo a las áreas de la organización responsables de implantar la medida identificada o de realizar la acción propuesta
- seguir y evaluar los resultados alcanzados por las medidas y acciones llevadas a cabo

El comité está constituido por trabajadores de diferentes áreas y por representantes de los comités de empresa. Los miembros del comité son, a la vez, promotores y representantes de la RSE en sus áreas de actividad e interlocutores para recoger las propuestas que surjan de su entorno de trabajo.

Este Comité ha ido evolucionando y adaptándose a la nueva normativa, que cada año es más exigente.

Para dar respuesta a los nuevos requisitos de sostenibilidad, existen tres subcomités de RSE para poder tratar temas más especializados. El Comité de Producto, social y medioambiental y el de gestión de riesgos, cumplimiento y sostenibilidad.

La entidad emite de forma anual el informe de Responsabilidad Social Empresarial que se publica en la web y detalla el conjunto de acciones a favor del planeta y la salud, entre otras. Se elabora también un Boletín bimensual sobre noticias de interés para los empleados/as, que se publica en la intranet del Grupo.

Los programas y acciones que hemos llevado a cabo están alineados con la consecución de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#).



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

En línea con los ODS, en 2023, en particular se ha llevado a cabo:



ODS 10. Reducción de las desigualdades.

Plan Familia. Seguimiento del programa de orientación e intervención para personas con discapacidad desarrollado por la Fundación Adecco. Su objetivo fundamental es potenciar sus competencias y habilidades, promover su autonomía personal y su empleabilidad para que puedan desempeñar una ocupación o actividad laboral.

Fondo de Solidaridad. Ayudas para sufragar el pago de seguros a clientes que tengan una situación de vulnerabilidad temporal.



ODS 13. Acción por el clima.

Paperless. Se impulsa la digitalización y la eliminación del uso del papel. Se difunde y se fomenta las buenas prácticas medioambientales para no imprimir si no es necesario, y en el caso de necesidad, imprimir a doble cara.

En nuestros criterios de selección de proveedores, se incluyen cuestiones relacionadas con su comportamiento con el medioambiente. Este criterio también se tiene en cuenta en nuestra política de inversiones.

Emisiones. En la política interna de viajes se recomienda el uso del transporte público colectivo en los desplazamientos urbanos. Además, se priorizan los viajes en tren frente a los de avión, y se recomienda el uso de billetes de viajes y bonos de hotel en formato electrónico.

Reciclaje. Reciclaje de papel en las sedes centrales. Los tóneros se reciclan en todas las oficinas. También se están reciclando las cápsulas de café. Los nuevos vehículos de empresa son más respetuosos con el medio ambiente ya que son menos contaminantes.

Asimismo, cabe destacar distintas iniciativas corporativas:



Un año más, el grupo ha renovado el certificado Ethsi (Ethical and Solidarity Based Insurance). Este informe se puede encontrar en la web corporativa.



Elaboración de un Boletín bimensual de RSE sobre noticias de interés para los empleados/as.

Además, para **Fundació Agrupació AMCI**, cuya actividad fundacional alcanza a todas las entidades del Grupo, este año 2023 ha sido un año de continuidad, pero también ha sido un año de reflexión sobre las actividades y la orientación de futuro que se le dará a la Fundació.



El objetivo prioritario de los diferentes programas y actividades es el bienestar, que se trabaja desde distintos ejes: alimentación y nutrición, actividad física, salud, seguridad vial y relaciones sociales.

Principales datos estadísticos de la Fundació:

- Página web Fundació Agrupació: 6.909 visitas.
- Boletín Fundación: actualmente lo reciben 5.437 personas vía correo electrónico
- Instagram: se han realizado 333 publicaciones y tiene 348 seguidores.

La Fundació Agrupació, para apoyar y potenciar la acción social y la investigación, ha otorgado dos ayudas económicas a la Fundación Rotary de Sant Cugat y a la Asociación ARAELA (Asociación Aragonesa de Esclerosis Lateral Amiotrófica).

3 Gestión medioambiental: APOSTANDO POR EL FUTURO

En el Grupo ACM España somos conscientes de que toda actividad empresarial genera un impacto medioambiental y por ello nos esforzamos en reducir progresivamente nuestra huella medioambiental apostando por una mejora continua en los temas relacionados con el ahorro de energía y recursos y la gestión de residuos.

Nuestro esfuerzo se inscribe en un decidido compromiso con el planeta Tierra y lo realizamos con la doble convicción que representa beneficios para el conjunto de la sociedad y es, a su vez, económicamente rentable para la empresa.

La acción en este ámbito contempla el estricto cumplimiento de la legislación medioambiental que nos es de aplicación.

En este sentido, el Grupo adopta y promueve acciones particulares de información, comunicación y motivación, y por ello:

- Difundimos y fomentamos la adopción de buenas prácticas medioambientales entre nuestros empleados: no imprimir si no es necesario, imprimir por las dos caras del papel...
- Incluimos entre nuestros criterios de selección de proveedores cuestiones relacionadas con su comportamiento con el medioambiente.
- Impulsamos la consideración también de este criterio dentro de nuestra política de inversiones.
- Priorizamos prácticas sostenibles entre nuestros asegurados, priorizando la reparación frente a la sustitución de lunas siniestradas, así como el reciclaje de vehículos siniestrados.

Contaminación

Con el propósito de reducir las emisiones de este tipo de gases, nuestra política de viajes prioriza los medios de transporte públicos frente a los privados y el tren frente al avión.

Los nuevos vehículos de empresa que adquirimos son más respetuosos con el medio ambiente porque son menos contaminantes. En esta línea, en 2023 hemos adquirido un vehículo híbrido enchufable.

La implantación parcial del teletrabajo que se ha llevado a cabo en nuestros empleados, nos lleva a reducir los desplazamientos profesionales y a potenciar las herramientas informáticas para comunicarnos.

El ruido y la contaminación lumínica no resultan aspectos materiales dada la propia idiosincrasia de la actividad que llevamos a cabo.

Cambio climático

Calculamos las emisiones de alcance 1 y 2, así como parte de las emisiones de alcance 3 que consideramos materiales en función de las características de nuestra actividad:

	2023 Ton CO ₂ eq	2022 Ton CO ₂ eq	2021 Ton CO ₂ eq
Alcance 1	7,5 Tn	26,55 Tn	103,51Tn
Alcance 2	310,03 Tn	435,33 Tn	361,69 Tn
Alcance 3:	92,70 Tn	81,04Tn*	49,47 Tn
<i>Tren</i>	11,53 Tn.	8,81 Tn	7,66 Tn
<i>Avión</i>	45,00 Tn.	34,95 Tn	19,81 Tn
<i>Vehículos de empresa</i>	10,77 Tn.	14,75 Tn	11,16 Tn
<i>Vehículos de empleados</i>	24,61 Tn	20,31 Tn	17,84 Tn
<i>Vehículos de renting</i>	0,79 Tn	2,22 Tn	1,52 Tn

*Errata del EINF de 2022 corregida y verificada.

La metodología utilizada para el cálculo de emisiones de los desplazamientos en avión y tren procede de la Guía Práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) publicada por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y World Resources Institute. Además, se basa en la metodología de cálculo de ICAO - International Civil Aviation Organization.

Para los vehículos de empresa tomamos de base las especificaciones de contaminación de estos vehículos.

En el caso de los vehículos de empresa, totalizamos el kilometraje recorrido y calculamos las emisiones de CO₂ en base a las especificaciones de cada vehículo en este concepto (gr CO₂/ km recorrido).

Los vehículos de renting siguen la misma metodología, y el dato nos lo proporciona directamente el proveedor de renting.

Estamos alineados con el objetivo de Axa de ser neutros en carbono en 2025, a través de la reducción de emisiones en operaciones propias (energía, viajes y soluciones digitales) y compensar

las emisiones, como demuestra nuestra evolución en los tres últimos años, a pesar del ligero repunte en 2022.

	2023 Ton CO ₂ eq	2022 Ton CO ₂ eq	2021 Ton CO ₂ eq
Alcance 1	7,5 Tn	26,55 Tn	103,51Tn
Alcance 2	310,03 Tn	435,33 Tn	361,69 Tn
Alcance 3	92,70 Tn	81,04Tn*	49,47 Tn
Total alcances 1+2+3	410,23 Tn	528,96 Tn	514,6 Tn

*Errata del EINF de 2022 corregida y verificada.

Las emisiones de alcance 1 y 2 se han reducido de manera significativa respecto a 2022 y 2021. Esta reducción ha sido debida a varios factores:

- El éxito de las medidas de ahorro energético.
- La reducción en las recargas de gases refrigerantes.
- La reducción del número de oficinas, con el cierre de 12 de ellas, como consecuencia de nuestra separación del negocio de seguros con el bancario.

Respecto al alcance 3, se observa un aumento en las emisiones derivadas de viajes de negocios en tren y en avión, alineado con el crecimiento de nuestra actividad comercial.

No obstante, aumentan en mayor proporción los desplazamientos en tren (un 30% respecto a 2022), que los desplazamientos en avión (un 28% respecto a 2022), evidenciando la aplicación de nuestra política para priorizar los medios de transporte con menos emisiones.

A pesar de ello, las emisiones totales calculadas teniendo en cuenta los 3 alcances, se han reducido en un 22% respecto a 2022.

Prevención y gestión de residuos

Allí donde podemos hacerlo, facilitamos el reciclaje poniendo a disposición contenedores diferenciados (papel y cartón, pilas, cartuchos de tinta).

Para la gestión del reciclaje contratamos exclusivamente empresas acreditadas.

Residuos no peligrosos gestionados:

Tipo de residuo	2023		2022		2021	
	Cantidad (Tn)	Tipo gestión	Cantidad (Tn)	Tipo gestión	Cantidad (Tn)	Tipo gestión
RSU (producidos en la cantina)	26,1	–	27,9		27,1	
Papel y cartón	10,84	Reciclaje	11,05	Reciclaje	9,82	Reciclaje
Toner	0,12	Reciclaje	0,11	Reciclaje	0,25	Reciclaje
Banal	6,99	–	9,52	Incineración	6,24	Incineración
Madera	0	–	0,45	Reciclaje	0,30	Reciclaje
Cápsulas café	0,118	Reciclaje				
Residuos eléctricos y electrónicos	1,23	–				
Total	45,39		49,03*		43,71*	

*Dato corregido y verificado respecto al EINF de 2022.

En general, hemos reducido la producción de residuos en un 7% respecto al periodo anterior. Dicha reducción se debe en parte al cierre de 12 oficinas debido a nuestra separación del negocio de seguros con el bancario.

Hemos mejorado además la segregación de residuos, poniendo en marcha una iniciativa de reciclaje de cápsulas de café en nuestra sede en Sant Cugat y en 2024 tenemos planificado extender este servicio al resto de nuestros centros de trabajo.

En 2023 no se han producido residuos de madera, debido al cambio de ubicación del Taller GED, que pasó del edificio Horizon al edificio Onada y durante el cual se reutilizó el material de madera.

Respecto a los residuos de fluorescentes, estos se producen únicamente al llegar al final de su vida útil y son sustituidos por LEDs para reducir el consumo energético. En la actualidad no se dispone de información cuantitativa sobre el número de fluorescentes gestionados anualmente, puesto que es la empresa de mantenimiento la encargada de su gestión una vez alcanzan el final de su vida útil. No obstante, se está trabajando para poder recopilar la información correspondiente.

Para aquellos residuos de los que no disponemos de datos sobre su gestión, podemos evidenciar que la totalidad de los mismos son gestionados por gestores autorizados para cada tipología. No obstante, sólo tenemos constancia de su llegada a un centro de transferencia y no disponemos de información sobre el tipo de gestión posterior. Estamos trabajando en mejorar la trazabilidad para disponer de dicha información.

Desde GACM SG contribuimos también a la reducción de residuos por parte de nuestros clientes, así como a garantizar su correcta gestión:

- En el ámbito de los siniestros, facilitamos las reparaciones de las lunas de los vehículos por encima de la sustitución (siempre dentro de la reglamentación vigente).

- Los vehículos que han sufrido un siniestro total son reciclados por una empresa especializada, asegurando que su desguace se realiza de forma respetuosa con el medioambiente.

Eficiencia energética

Consumo de energía eléctrica:

	2023 (kWh)	2022 (kWh)	2021 (kWh)
Consumo eléctrico	1.139.831	1.687.327	1.401.908

El consumo de energía eléctrica está destinado principalmente a la iluminación, así como a la alimentación de los equipos electrónicos de nuestras oficinas.

Hemos reducido el consumo eléctrico en un 32% respecto a 2022 como consecuencia de:

- La utilización de iluminación LED en las nuevas oficinas, así como en aquellas remodeladas.
- Los detectores de presencia en los aseos
- El cierre de 12 sucursales.

Uso recursos naturales

El recurso material más significativo para nuestro tipo de actividad es el papel:

	2023 (Ton)	2022 (Ton)	2021 (Ton)
Consumo de papel oficinas	6,94	5,41	7,39
Consumo de papel Marketing	5,98		

En 2023 hemos incorporado el dato del consumo de papel para actividades de distribución y marketing dirigidas a empleados, clientes y clientes potenciales, que no teníamos cuantificado en años anteriores.

Con el propósito de reducir el consumo de papel, desde hace varios años intentamos reducir la impresión de materiales (optando siempre que es posible por formatos electrónicos) y utilizar papel que proviene de bosques protegidos.

Seguimos los estándares de Sostenibilidad de la compañía, recomendamos la impresión de documentos sólo en los casos verdaderamente necesarios, y en tales casos realizar la impresión a doble carta.

Además, realizamos el 40% de nuestras comunicaciones de siniestros mediante burofax electrónico y hemos eliminado los acuses de recibo en papel por documentos de prueba de entrega electrónica.

No obstante, nuestro consumo de papel para oficinas ha aumentado en un 28% debido principalmente a que en 2023 se han realizado comunicaciones masivas, de forma extraordinaria, a clientes con motivo de la disgregación del negocio asegurador versus negocio bancario.

Gestión del agua

El agua que consumimos está destinada íntegramente al uso sanitario y proviene de la red de suministro.

	2023 (m ³)	2022 (m ³)	2021 (m ³)
Consumo de agua	2.582	7.051	4.601

En 2023 hemos reducido el consumo de agua en un 63%. Esta significativa reducción se debe tanto al cierre de algunas sucursales como a las restricciones de riego en zonas ajardinadas impuestas por los organismos municipales.

Siguen vigentes las medidas de eficiencia en el consumo de agua:

- Aprovechamiento de aguas de lluvia para riego.
- Grifos temporizados.

Respecto a los vertidos de agua, al tratarse de agua sanitaria, se vierte directamente en la red de saneamiento del municipio en el que están ubicados nuestros edificios

4 Gestión social y de personal: TOMAMOS INICIATIVA

Somos conscientes de que nuestra razón de ser es ayudar a las personas que confían en nuestros servicios contando con nuestro principal activo que son las personas que trabajan en nuestra organización. Personas al servicio de personas. Es por ello que dedicamos muchos esfuerzos a las Políticas que regulan directa e indirectamente la Gestión Social y de Personal. Las Políticas son las normas internas de máximo rango, aprobadas por el Consejo de Administración de GACM SG.

- P001 Síntesis Sistema Gobernanza Grupo ACM ESPAÑA

El objetivo de esta Política es constituir un compendio descriptivo de la organización general y las normas de gobierno establecidas para hacer frente a riesgos inherentes a la actividad de la sociedad.

Esta Política tiene por objetivo implementar los requisitos legales que afecten a GACM SG como aseguradora y en gran medida, a la implementación del sistema de gobierno desde el 1 de enero de 2016, con Solvencia II.

Esta Política describe el sistema de gobierno, las tres líneas de defensa, el órgano de dirección Comex o Comité Ejecutivo, y el gobierno corporativo, incorporando el detalle de todos y cada uno de los comités especializados, que disponen de su reglamento interno.

Otorga la máxima transparencia y publicidad organizativa y funcional de toda la entidad y a todos los empleados/as por igual.

- P004 Política de Control Interno
- P005 Política de la Función de Verificación de Cumplimiento
- P006 Política de la Función de Auditoría Interna
- P008 Política de la Función de Gestión de Riesgos

El objetivo de estas Políticas es obtener un entorno de control, evaluación del riesgo de flujo constante y efectivo de la información (financiera y) no financiera, comunicación, así como de supervisión, que se complementa con procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, aportando una seguridad razonable de gestión del riesgo a los empleados/as y de resultado de estabilidad de empleo.

Anualmente, cada función emite un informe con descripción de las actividades, medidas y resultados obtenidos, que es objeto de reporte al Comité de Auditoría y al Consejo de Administración de la entidad, para validación y aprobación respectivamente.

- P010 Política de Aptitud y Honorabilidad

Esta política persigue garantizar que todas las personas que dirigen de manera efectiva la empresa o desempeñen otras funciones fundamentales en ella, cumplan en todo momento las exigencias de aptitud y honorabilidad requeridas para la actividad aseguradora y los requisitos de buena reputación.

La garantía de que la entidad cuenta con órganos de gestión y control competentes y de integridad es una condición esencial para el buen gobierno e inseparable de un sistema de una gestión estructurada, sólida y eficaz, profesionalizada y un mejor y más seguro desempeño del empleado.

Como medida complementaria, todo empleado de nueva incorporación es objeto de consulta en las listas negras públicas en aras de asegurar un entorno global de honorabilidad en beneficio de todos los empleados/as.

- P011 Política de Remuneración

Política, que aplica a todos los empleados/as y rige con los principios siguientes:

- Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos y los intereses a largo plazo de las entidades a las que ésta les resulta de aplicación;
- Promueve el progreso profesional y fomenta el compromiso a largo plazo de las personas que trabajan en las entidades a las que ésta les resulta de aplicación;
- Garantiza una remuneración justa y la retención de talento, ofreciendo niveles salariales adecuados, teniendo en cuenta el contexto competitivo en relación con la cualificación profesional de las personas;
- Promueve un trato igualitario para todo el personal, no instaurando diferencias por razón de género ni personales de cualquier otro tipo;
- Promueve una gestión prudente y eficaz de los riesgos, no ofreciendo incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la Entidad e incluye medidas para evitar conflictos de interés;
- Trata de privilegiar la retribución fija;
- Persigue que la remuneración variable, prevista exclusivamente para determinados colectivos, no se base exclusiva o primordialmente en criterios cuantitativos y tenga en cuenta criterios cualitativos adecuados, que reflejen el cumplimiento de las normas aplicables;
- Los importes de la remuneración no afectan a la conservación de los fondos propios de la entidad;
- Se abstiene de todo dispositivo de remuneración que pueda influir o afectar a la actividad de sus empleados/as en detrimento del interés de los clientes, cuya primacía está en el centro de las preocupaciones;
- Vela por la coherencia de esta política de remuneraciones con la integración de los riesgos de sostenibilidad en el sistema de gestión de riesgos.

- P014 Reglamentación interna y deontológica del Grupo ACM ESPAÑA, que incluye:
 - Reglamento Interno.

Estipula las normas disciplinarias internas de la entidad y recuerda las garantías que conlleva su aplicación. Asimismo, concreta varias estipulaciones de seguridad y salud laboral.

Anexo I. El Código de Seguridad

Estipula las normas de seguridad (de accesos e instalaciones, medios informáticos y de datos puestos a disposición destinados a un uso profesional que exigen confidencialidad), a cumplir por parte de todos los empleados/as, Se espera de todos un comportamiento leal, profesional y responsable.

Anexo II El Código Deontológico

Estipula los objetivos generales definidos por la entidad y en línea con los de la matriz en Francia, y as principales disposiciones convencionales, reglamentarias y legislativas en materia de ética, así como los principios que debe seguir cada empleado en el desempeño de sus actividades, puesto en relación a calidad de la atención al cliente, integridad, disciplina en la ejecución de operaciones y cumplimiento de la Reglamentación.

Anexo III El Código para la prevención y la lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo.

Estipula la garantía de los derechos laborales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, así como en aras a la prevención de riesgos psicosociales prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y en sensibilización, comprensión y toma de conciencia de los empleados/as en relación con la rotunda prohibición del acoso y la violencia en el ámbito laboral, así como para prevenir dichas situaciones, reducirlas y ponerles fin, en su caso.

Vela pues, por la aplicación de los principios de respeto a la dignidad de las personas.

Ciertamente, todos los empleados/as deben disfrutar de un entorno de trabajo seguro y tranquilo, y para ello la entidad se basa en los valores éticos, la diversidad y el respeto a los demás.

Anexo IV Plan prevención de delitos Penales Corporativos

Estipula un modelo existente de organización y gestión que incluye las medidas de vigilancia y control de la sociedad, idóneas para prevenir los potenciales delitos corporativos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Desde la entidad se apuesta seriamente por:

- El cumplimiento de las normas y las conductas éticas,
- La tolerancia cero con las conductas corruptas,
- La obligación de informar de posibles delitos, pudiéndose realizar a través del Canal ético de denuncias, que constituye un medio de prevención clave, siendo efectivo en la entidad, desde enero 2017 y accesible en la intranet y en la web (en la web, igualmente para terceros).

Anexo V Canal Ético de Denuncias.

Estipula una herramienta de comunicación para la prevención y corrección de posibles incumplimientos/infracciones normativas (incluso sospechas o prácticas abusivas), así como de las pautas de comportamiento referidas a los ámbitos de aplicación del Reglamento interno y Código Deontológico, o de cualesquier otra política y norma interna de aplicación a la entidad. A través de este medio se pueden enviar comunicaciones relativas a ilícitos penales, incumplimientos administrativos, como las operaciones sospechosas de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, protección de los consumidores, protección de la privacidad y de los datos personales, seguridad de las redes y los sistemas de información, entre otros.

- P029 Política Conflicto de Interés

Desarrolla los principios sobre la gestión del riesgo de conflicto de interés contenidos en el Universo normativo de las Políticas corporativas de la entidad, como las Políticas sobre control y gobernanza de productos o Inversiones entre otras, y en especial, la Política del Código Deontológico

La mayoría de las Políticas disponen de procedimientos que las desarrollan.

La entidad despliega diversos elementos que garantizan la consecución del cumplimiento de las Políticas como son:

- Publicación de las Políticas en la intranet
- Formación específica y regular obligatoria de parte de los contenidos de las Políticas:
 - Formación del Código Deontológico y suscripción del mismo por el empleado, obligándose a su cumplimiento.
 - Formación del Plan de prevención de delitos penales corporativos.
 - Formación del Canal ético de Denuncias.
 - Formación en la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
 - Formación en protección de datos personales.
 - Igualdad de oportunidades.
 - Formación de conflicto de interés.
- Gestión del riesgo por medio de las Cartografías de riesgos como herramienta nuclear. Cartografía general, y específicas de: delitos penales corporativos o *compliance* penal, de corrupción, de prevención del blanqueo de capitales, y financiación del terrorismo, de Conflicto de Interés y de los datos personales respectivamente, que se actualizan anualmente y mitigan de forma conveniente. Además, tiene lugar, por medio de las cartografías de riesgos específicos por materias.
- Sistema de gobierno, con tres líneas de defensa, siendo la segunda y la tercera línea, de supervisión y control, que opera además por medio de su participación en comités especializados, generando un flujo actual y constante de información y reporte regular, inclusive en su caso, al comité de auditoría y Consejo de Administración, como garantía de cumplimiento. Entre ellos, media los Comités de:
 - Comité de Auditoría
 - El Comité de Control y Riesgos
 - El Comité Deontológico y de Prevención de Riesgos Penales (corporativos).
 - El Comité de Remuneraciones
 - El Comité de Responsabilidad Social

- o El Comité de Seguridad y Privacidad
 - o El Comité de Gestión de los Datos
 - o El Comité u órgano de Control Interno (OCI) de prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del terrorismo
- Monitorización periódica e informatizada procedimentada. Esta actividad se organiza en torno a los diferentes estados y aplicaciones de control interno desplegados en todas las ramas de actividad, los principales son los portales CINTMT y CINTAS, y que reporta a la sociedad matriz.
 - Mecanismos formales de denuncia del empleado, inclusive colaboradores y terceros.

Canales abiertos a todos los empleados/as para poner en conocimiento posibles incumplimientos e incidentes físicos y/o digitales e inclusive conocimiento de posibles riesgos:

El canal ético de denuncias, accesible en la intranet y en la web (pues también está abierto a terceros), admite las denuncias, inclusive de forma anónima.

El canal de denuncias constituye una herramienta de comunicación para la prevención y corrección de posibles incumplimientos/infracciones normativas (incluso sospechosas o prácticas abusivas), así como de las pautas de comportamiento referidas a los ámbitos de aplicación del Reglamento interno y Código Deontológico o de cualesquier otra política y norma interna de aplicación a la entidad.

A través de este medio se pueden enviar comunicaciones relativas a posibles acosos, conflictos de interés, corrupción, u otros ilícitos penales, incumplimientos administrativos, como las operaciones sospechosas de blanqueo de capitales, financiación del terrorismo, protección de los consumidores, protección de la privacidad y de los datos personales, seguridad física, de las redes y los sistemas de información, entre otros.

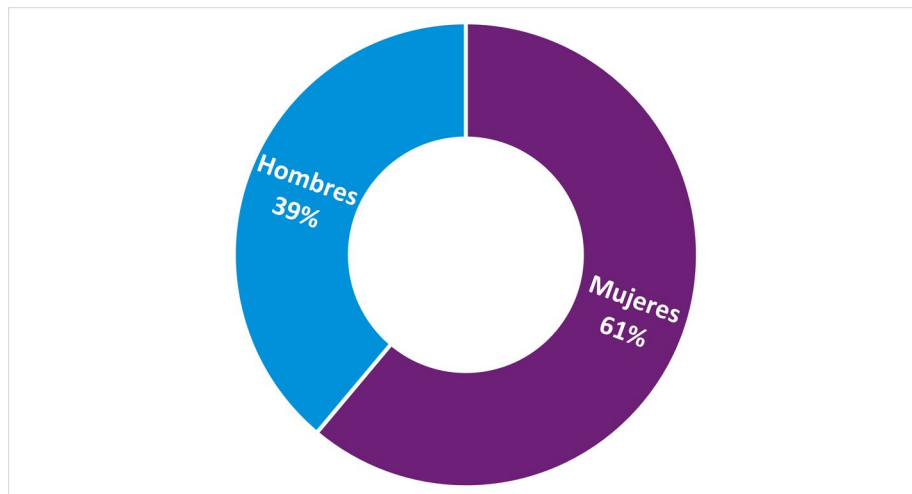
Con independencia de lo anterior, las Políticas y procedimientos que las desarrollan, indican también a quien dirigirse (RRHH, línea jerárquica,) de optarse por no utilizar el canal ético de denuncias, y poder trasladar cualquier incidente, ilícito y riesgo.

A continuación, se muestran los datos relativos al capital humano de GACM SG en 202. Los datos sobre personal son los correspondientes al final del periodo de informe calculados como la media de todo el periodo objeto de informe:

Empleo

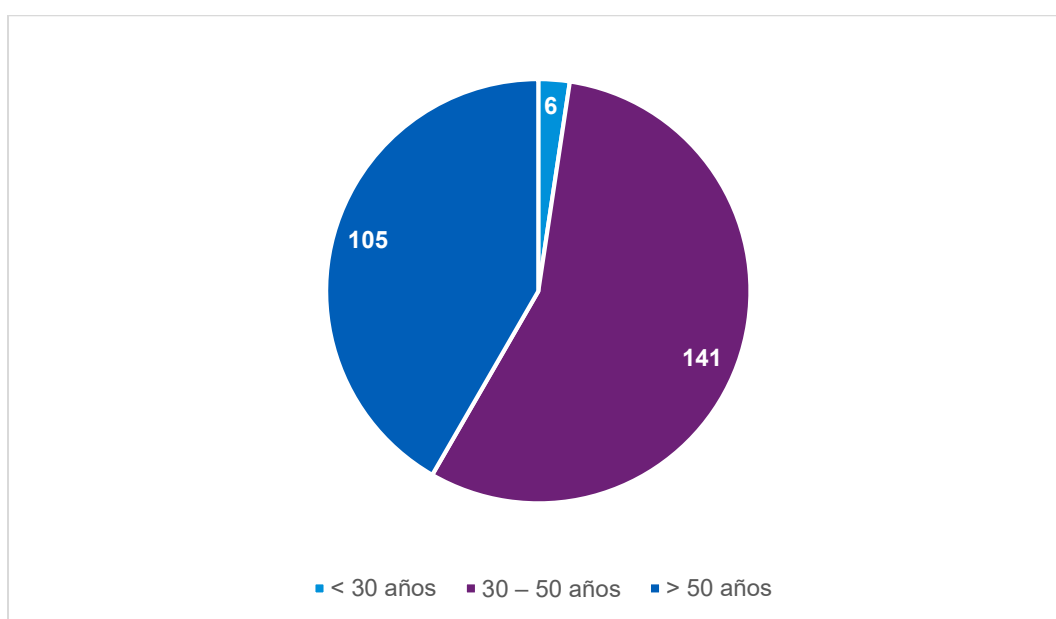
Por país y sexo:

País	Sexo		
	Hombre	Mujer	Total plantilla
España	98	154	252



Por edad y sexo:

Franja de edad	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total plantilla
< 30 años	4	2	6
30 – 50 años	53	88	141
> 50 años	41	64	105
Total	98	154	252



Por clasificación profesional y sexo:

Clasificación profesional	2023		
	Hombres	Mujeres	Total plantilla
G I N 1	10	2	12
G I N 2	6	7	13
G I N 3	21	13	34
G II N 4	24	35	59
G II N 5	28	76	104
G II N 6	9	21	30
Total	98	154	252

Por modalidad de contrato y su evolución:

Modalidad contrato	Año			
	2020	2021	2022	2023
Indefinido	294	291	273	252
Temporal	0	0	0	0
Total	294	291	273	252

Por modalidad de contrato y sexo:

Modalidad contrato	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total plantilla
Indefinido	98	154	252
Temporal	0	0	0
Total	98	154	252
A tiempo parcial*	0	1	1

* Los empleados/as a tiempo parcial pueden proceder de contratos indefinidos o temporales

Por modalidad de contrato y edad:

Edad	Modalidad Contrato		
	Indefinido	Temporal	A tiempo parcial*
< 30 años	6	0	0
30 – 50 años	141	0	0
> 50 años	105	0	1
Total	252	0	1

* Los empleados/as a tiempo parcial pueden proceder de contratos indefinidos o temporales

Por modalidad de contrato y clasificación profesional:

Clasificación profesional	Modalidad de contrato		
	Indefinido	Temporal	A tiempo parcial*
G I N 1	12	0	0
G I N 2	13	0	0
G I N 3	34	0	0
G II N 4	59	0	0
G II N 5	104	0	1
G II N 6	30	0	0
Total	252	0	1

* Los empleados/as a tiempo parcial pueden proceder de contratos indefinidos o temporales

Despidos por sexo y edad:

Edad	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total plantilla
< 30 años	0	1	1
30 – 50 años	0	1	1
> 50 años	2	2	4
Total	2	4	6

Despidos por sexo y clasificación profesional:

Clasificación profesional	Sexo		
	Hombres	Mujeres	Total plantilla
G I N 1	2	2	4
G I N 2	0	1	1
G I N 3	0	0	0
G II N 4	0	0	0
G II N 5	0	0	0
G I N 6	0	1	1
Total	2	4	6

Remuneración media distribuida por sexo y edad:

Edad	2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
< 30 años	26.493	27.969	30.596	29.991	33.752,02	38.686,38
30 – 50 años	40.542	29.268	39.587	30.551	37.034,09	28.863,63
> 50 años	58.851	40.103	63.780	40.236	55.934,39	37.008,62
Total	46.141	32.696	48.774	34.106	126.720,50	104.558,63

Remuneración media distribuida por sexo y clasificación profesional:

Clasificación profesional	2021		2022		2023		Brecha salarial por categoría (2023)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
G I N 1	123.101	100.597	126.614	108.647	103.300,18	97.853,18	5,27%
G I N 2	62.261	67.028	65.395	71.053	62.352,85	65.462,39	-4,99%
G I N 3	52.957	42.094	55.329	43.700	53.091,87	43.670,02	17,74%
G I I N 4	35.435	32.899	37.068	34.644	36.400,46	35.190,82	3,32%
G I I N 5	26.597	26.627	27.932	27.857	27.569,28	27.647,48	-0,28%
G I I N 6	22.076	22.709	23.287	23.729	24.836,15	24.754,00	0,33%

Remuneración media de la Alta Dirección distribuida por sexo:

Remuneraciones desagregadas	Sexo	
	Hombres	Mujeres
Salario Base	205.752,89	166.172,91
Retribución Variable	20.893,16	24.972,65
Dietas	-	-
Indemnizaciones	382.242,26	291.355,26
Sistemas de previsión a largo plazo	-	-
Otros	327.571,58	283.356,65
Total	936.459,88	765.857,47

Nº empleados/as con discapacidad:

El número de empleados/as con discapacidad que estaban contratados en 2023 ha sido de 8, con lo que GACM SG cumple con la cuota del 2% de personas empleadas con una discapacidad certificada igual o superior al 2% que señala la Ley General de Discapacidad (Real Decreto-Legislativo 1/2023 de 29 de noviembre). La Ley General de Discapacidad es la refundición en un único texto legal que regulariza, aclara y armoniza 3 normas, la LISMI, la LIONDAU (2003) y la Ley de Infracciones y Sanciones (2007).

Organización del trabajo

Para favorecer la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, en GACM se ha acordado un horario flexible de entrada y salida, así como la disponibilidad de una bolsa de horas que el personal puede gestionar según sus necesidades.

Además, todos los viernes y los meses de julio y agosto se realiza jornada intensiva.

En cuanto al permiso de lactancia, se puede acumular en los 15 días laborables posteriores a la finalización de la prestación por nacimiento de hijo.

Así mismo, disponemos de un Acuerdo de teletrabajo acordado con la representación de los trabajadores, que permite que cada empleado/a que así lo desee, poder teletrabajar 5 días al mes a su elección + una bolsa de 5 días anuales.

En cuanto al absentismo, se dispone de los siguientes datos:

Horas de absentismo distribuidas por sexo:

	2020	2021	2022	2023
Hombres	4.314	4.589	4.497	8.491
Mujeres	17.183	13.909	16.005	14.125
Total	21.497	18.497	20.502	22.616

Política de desconexión digital

GACM SG dispone desde el 11 de diciembre de 2020 de un Acuerdo con la Representación de los trabajadores donde se recoge y garantiza el derecho a la desconexión digital de los trabajadores con el fin de promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

El contenido del Acuerdo es el siguiente:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo. La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la Empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto c).

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral.

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

- Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, la Empresa garantizará que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

La Empresa, cuando carezca de ellos, deberá elaborar con participación de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de la Empresa.

En el supuesto de que se permita, por parte de la Empresa, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de la Empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

4. Derecho a la educación digital.

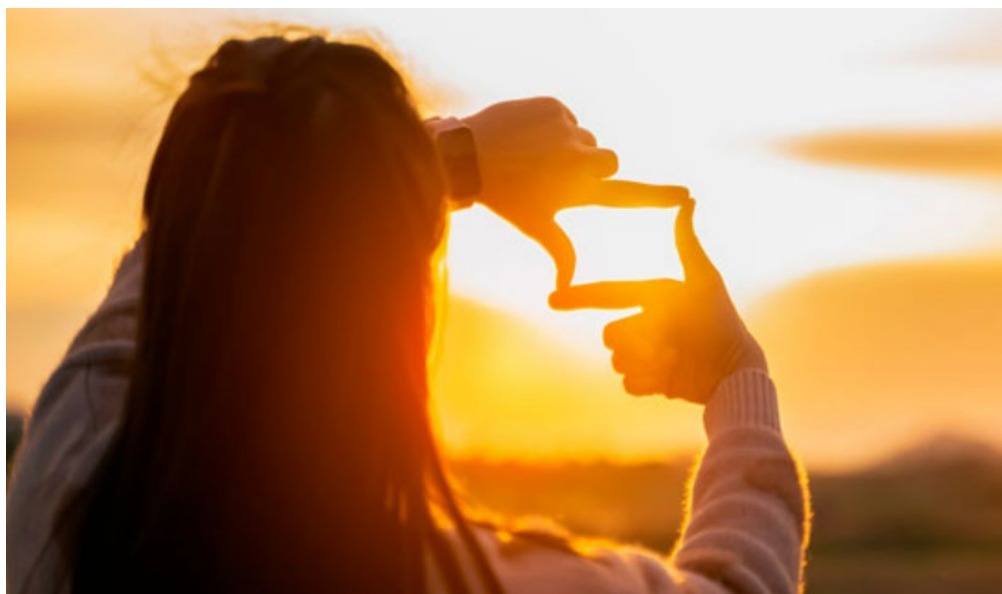
La Empresa se compromete a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derecho ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de la Empresa, ofreciendo mejoras en su sistema de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

La Empresa informará a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

Salud y seguridad



GACM SG dispone de un Servicio de Prevención Ajeno que asume las 4 disciplinas preventivas: Seguridad en Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada, Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

A partir del Plan de Prevención se planifican las actividades preventivas: evaluación de Riesgos, elaboración de las fichas de riesgos de los puestos de trabajo, planificación de medidas, formación en prevención, gestión de emergencias, vigilancia de la salud, etc.

En relación a la vigilancia de la Salud, GACM SG ofrece a todos sus empleados/as la posibilidad de hacerse una revisión médica anual, incluyendo en la analítica a aquellos empleados/as que así lo deseen la prueba de sangre oculta, con el objetivo de prevenir el cáncer de colon y el análisis de antígeno prostático PSA a los mayores de 50 años.

Accidentalidad

Evolución accidentes totales distribuidos por sexo y gravedad:

Gravedad	2020		2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Mortales	0	0	0	0	0	0	0	0
Con baja	1	0	1	1	1	1	1	0
Sin baja	1	0	0	0	3	1	0	2
Total	0	0	1	1	4	2	1	2

Todos los accidentes con baja han sido in itinere, esto es, aquellos que han tenido lugar en el trayecto de ida o vuelta al trabajo.

Índice de frecuencia (*) (Nº de accidentes con baja / Nº de horas trabajadas) *1.000.000, sin contar in itinere:

Sexo	2020	2021	2022	2023
Hombres	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0

Índice de gravedad (*) (Nº de días perdidos / Nº de horas trabajadas) *1.000, sin contar con los in itinere:

Sexo	2020	2021	2022	2023
Hombres	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0

(*) Se han excluido los accidentes in itinere.

Enfermedades profesionales, desagregado por sexo

Sexo	2020	2021	2022	2023
Hombres	0	0	0	0
Mujeres	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

Promoción de la Salud

GACM SG dispone de un programa de asistencia y promoción de la salud, poniendo un dispositivo de atención inmediata (Stimulus) orientado a la asistencia de trabajadores en situación de malestar, agotamiento físico y/o mental o ansiedad.

Con ello facilitamos una respuesta rápida y eficaz a una situación relacionada con la salud mental, para su resolución, contención y/o prevención de agravamiento.

También se han llevado a cabo diversas acciones para promover la promoción de la salud:

- Webinars sobre temas de salud (cuidar nuestra espalda, resiliencia, el mundo del sueño y alimentarse mejor con menos dinero).
- Taller “El efecto de sonreír”, actividad creativa con la risa y el movimiento como hilo conductor para coordinar las emociones en un contexto grupal.
- Sesiones de Yoga.
- Campaña de donación de sangre.
- Talleres de pausas activas para mejorar la actitud postural y prevenir lesiones.

A mediados del año 2023, se empezó a realizar actividades conjuntamente con AXA España:

- Webinar sobre violencia en el ámbito familiar, en la que se habló de violencia de género digital, entre otros temas...
- Se realizó una actividad medioambiental, en la que se pudo conocer las aves autóctonas del espacio del Baix Llobregat, junto a la ONG Seo Bridlife.
- Campaña de Navidad. Regalos para niños en riesgo de exclusión social destinados a ASAV Rubí y Cruz Roja.

Siguiendo con el cuidado de la salud y el bienestar, participamos en los Healthy Days, con una serie de conferencias orientadas a la promoción de los hábitos saludables:

- “Ser feliz es urgente”
- “Sesión de nutrición con Blanca Nutri”
- “Sesión sobre menopausia y Andropausia”

Relaciones sociales

La Representación Legal de los Trabajadores de GACM SG está compuesta por un Comité de Empresa de 9 miembros para la representación de la Sede Central de Sant Cugat y un/a Delegado/a para el centro de trabajo de GACM SG en López de Hoyos 145 de Madrid.

Todos los empleados/as de GACM SG se rigen por el Convenio Colectivo de Seguros y Reaseguros de ámbito estatal.

Formación

Establecemos un Plan de Formación y Desarrollo anual, con el objetivo de proporcionar a los colaboradores/as la capacitación y el desarrollo necesarios para llevar a cabo las funciones propias de su puesto de trabajo, así como las derivadas de la evolución, nuevas funciones y/o proyectos en los que puedan participar.

Se implantan acciones que contemplan las necesidades actuales (de hoy y ahora) pero incorporando todo aquello que nos pueda ayudar a alcanzar los próximos retos y potenciar el desarrollo profesional.

El plan se diseña para implementar acciones que cubren todo el espectro de necesidades, tanto de cumplimiento normativo obligatorio como necesidades de formación técnica y desarrollo de habilidades y competencias, acciones pensadas para cada colectivo específico e implantadas gradualmente para facilitar y consolidar el desarrollo de las personas.

Objetivos del Plan de Formación y Desarrollo

- Promover el desarrollo profesional de los colaboradores/as, alineando la formación con los objetivos de negocio y la transformación necesaria derivada del plan estratégico.
- Establecer estrategias clave para crear valor a través del aprendizaje y el desarrollo, facilitando la gestión del cambio provocada por el nuevo entorno y el nuevo modelo de relación con el cliente.
- Gestionar el talento y facilitar el crecimiento personal y profesional a partir del concepto de mejora de habilidades y competencias.

Criterios para el diseño del Plan de Formación y Desarrollo

- Priorizar las actividades formativas poniendo el foco en el impacto directo a los objetivos del área y al puesto de trabajo, teniendo en cuenta para ello el presupuesto asignado, la oferta formativa existente en el mercado y/o los recursos internos disponibles.
- Transferencia de la acción formativa al puesto de trabajo.
- En formación externa: ajuste de la oferta formativa existente en el mercado a nuestras necesidades y objetivos (contenidos especializados, calendarios y horarios).
- En formación interna: disponibilidad de recursos/formadores internos y a través del Campus Format-e como plataforma e-learning.

Fases del diseño del Plan de Formación y Desarrollo

1. Identificación de necesidades
2. Análisis de las necesidades
3. Identificación de los colectivos participantes
4. Elaboración del Plan de Formación y Desarrollo
5. Seguimiento y evaluación

La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo:

Categoría Profesional	2020		2021		2022		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
GRUPO I NIVEL 1	1.597,00	71,50	1.027,00	219,50	843,50	168,50	285,50	32
GRUPO I NIVEL 2	775,00	1.007,95	1.349,50	915,00	395,00	510,00	171	244,50
GRUPO I NIVEL 3	3.890,75	1.999,50	3.016,50	1.689,50	1.838,00	1.421,50	641,50	290,50
GRUPO II NIVEL 4	3.445,90	4.734,40	2.641,00	3.239,50	2.568,50	3.264,00	1.110,50	738,25
GRUPO II NIVEL 5	2.369,80	8.015,90	1.704,00	5.095,50	1.870,00	5.199,00	749,75	2.660
GRUPO II NIVEL 6	1.813,50	1.734,00	539,00	906,50	666,50	1.446,00	326	862
Total	13.891,95	17.563,25	10.277,00	12.065,50	8.181,50	12.009,00	3.284,25	4.827,25

Accesibilidad

Trabajamos para que la web esté cada día más al alcance de todos.

Porque una web debe ser accesible

Porque queremos ser fieles a los principios fundacionales de la World Wide Web, ponemos a disposición de todas las personas una página web accesible.

«La naturaleza de la Web es su universalidad. Ha de ser accesible para todas las personas discapacitadas.» Tim Berners Lee, creador de la Web y Director del W3C1.

Política de accesibilidad

Esta web ha sido diseñada respetando los estándares de la web definidos por el W3C, en particular las directivas para la accesibilidad a los contenidos establecidas por la Web Accessibility Initiative, gracias a lo cual, esta web es accesible a todos los internautas, incluyendo a los seniors y a los discapacitados que cuentan con limitaciones funcionales. Porque somos para todas y todos.

Compatibilidad con los navegadores

Esta web presenta una óptima ergonomía con los navegadores de última generación, pero es igualmente accesible con los navegadores más antiguos. Si te encuentras con dificultades para leer nuestra página web, desactiva las hojas de estilo CSS (ver las opciones de tu navegador). La web seguirá siendo plenamente utilizable, el cambio afectará únicamente a la presentación.

Menú de navegación rápida

Se trata de un menú de navegación rápida colocado al principio de cada una de nuestras páginas. Sirve a internautas que navegan en modo vocal o cuando las hojas de estilo CSS están desactivadas. Tiene una lista de enlaces que permiten acceder directamente a la parte de la página que se desee (navegación, contenido, identificación...) sin tener que recorrer toda la página hasta llegar a las informaciones buscadas.

Accesos rápidos del teclado

Vamos con los atajos: para aquellos internautas que no usan ratón, tenemos los accesos rápidos del teclado, que permiten navegar de forma sencilla en la página web. Apréndetelos y sé la/el más rápida/o de la web:

- 0 = Política de accesibilidad
- 1 = Página principal
- 2 = Identificación para acceder a sus cuentas
- 3 = Mapa web
- 4 = Buscador
- 5 = Contenido principal de la página
- 6 = Recorrido de navegación, para ubicarse en la página web
- 8 = Menú de navegación

Nuestro compromiso con la accesibilidad, recompensado

ILUNION Tecnología y Accesibilidad ha certificado, con fecha 28 de septiembre de 2021, el sitio web de AGRUPACIÓ / ATLANTIS (parte pública) en el cumplimiento de las Pautas de Accesibilidad al Contenido de la Web 2.1 de la Web Accessibility Initiative (WAI) del World Wide Web Consortium.



No nos conformamos: queremos hacerlo cada día mejor.

Igualdad

GACM SG se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, GACM SG dispone dentro del Reglamento Interno de un CÓDIGO PARA LA PREVENCIÓN Y LA LUCHA CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA con vistas a mejorar la sensibilización, comprensión y toma de conciencia de los empleados del Grupo GACM ESPAÑA en relación con el acoso y la violencia en el ámbito laboral, inclusive la sexual, así como para prevenir dichas situaciones, reducirlas y ponerles fin.

Este código refleja la clara voluntad de GACM SG de impulsar en su interior la aplicación de los principios de respeto a la dignidad de las personas. Asimismo, GACM SG reafirma su deseo de hacer frente, con el objetivo antes señalado, al acoso y a la violencia de todo tipo en el trabajo, inclusive sexual, conductas inadmisibles para GACM SG.

Todos los empleados/as están formados en el Código Deontológico, donde se integra el protocolo de acoso y en Igualdad de oportunidades. Ambas formaciones son obligatorias.

5 Derechos humanos

GACM SG da cumplimiento a las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, así como a la normativa local relacionada con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. El 100% de sus contratos laborales están sujetos al convenio colectivo.

La legislación laboral española implica la no contratación de menores de 16 años, así como garantiza los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en los diferentes ámbitos de su relación con la empresa como son la seguridad y salud laboral, el derecho a huelga, una remuneración justa, el derecho a diferentes prestaciones, el derecho a disfrutar de vacaciones, etc.

Se sigue trabajando para implementar un Plan de Igualdad, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de ninguna persona o colectivo.

Las Políticas que aplica la entidad en este ámbito, en su concepción más amplia, son las siguientes:

- P001 Síntesis Sistema Gobernanza Grupo ACM ESPAÑA
- P004 Política de Control Interno
- P005 Política de la Función de Verificación de Cumplimiento
- P006 Política de la Función de Auditoría Interna
- P008 Política de la Función de Gestión de Riesgos
- P010 Política de Aptitud y Honorabilidad
- P012 Política de Externalización
- P014 Reglamentación interna y deontológica del Grupo ACM ESPAÑA, que incluye:
 - El Reglamento Interno
 - El Código de Seguridad
 - El Código Deontológico
 - El Código para la prevención y la lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo
 - Plan Penal
 - Canal Ético de Denuncias
- P015 Gestión de Riesgos Informáticos
- P016 Política de Continuidad de la Actividad.
- P017 Política de Reporting
- P028 Política de Calidad de los Datos (nueva a aprobar 12.2021)
- P029 Política Conflicto de Interés (nueva a aprobar 12.2021)

A lo largo de este informe se ha expuesto la gestión de la entidad en los diferentes aspectos vinculados a dichas políticas.

Dada la actividad de la empresa, resulta pertinente también su actuación en relación al derecho a la privacidad. El derecho a la privacidad, por extensión, abarca el derecho a la igualdad ante la ley, a la no discriminación y al derecho a la no incitación al odio racial, religioso o nacional.

Este derecho protege a las personas físicas (empleados/as, clientes, colaboradores) de una interferencia arbitraria, no razonable o ilegal con su privacidad, así como los ataques a su honor y reputación. La Entidad recopila, a gran escala, datos personales de clientes, empleados/as y otros actores sociales; en consecuencia, es necesario garantizar la confidencialidad de dicha información.

Desde el año 2018 el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD) incorporan una serie de obligaciones que garantizan el derecho a la privacidad

En este sentido, la entidad ha tomado las siguientes medidas:

- Sistema de gobernanza de la privacidad, por medio del nombramiento:
 - Un Delegado de protección de datos de la entidad (DPO);
 - Un Responsable de seguridad física y un Responsable de la seguridad digital.
 - Un Responsable del Registro de Actividades de Tratamiento;
 - Un Responsable de la gestión de los derechos de privacidad del interesado.
 - Un Data Governance.
 - Un Comité de Privacidad y Seguridad.
 - Un equipo de cumplimiento normativo, que coadyuva a lo anterior.
- Mantenimiento de un Registro de las actividades de tratamiento actualizado (RAT).
- Monitorización del cumplimiento por medio de controles periódicos y auditorías externas e internas.
- Mantenimiento de la Cartografía de riesgos de la privacidad y evaluaciones de impacto de riesgos al interesado.
- Seguimiento de los cambios regulatorios e interacción con reguladores
- El respecto a los principios relativos al tratamiento de protección de datos y de licitud del tratamiento.
- Seguimiento y control de las condiciones para el consentimiento y las categorías especiales de datos.

- Transparencia de la información de las políticas de privacidad a clientes, empleados/as y proveedores.
- Seguridad de la información al más alto nivel y medidas mitigadoras de anonimización y destrucción.
- Creación y mantenimiento de un Protocolo de privacidad publicado en la intranet, una política de Calidad del Dato, y un compendio de normas de seguridad.
- Gestión procedimentada de los incidentes y brechas.
- Implantación de un programa de formación y concienciación en la privacidad.
- Implantación de un Canal de Denuncias accesible en la intranet y en la web, apto para comunicar tratamientos ilícitos de privacidad.

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

No hemos recibido ninguna denuncia por vulneración de Derechos Humanos en 2023.

6 Corrupción y soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Dispositivo o programa de lucha contra la Corrupción y el Soborno y por extensión, además, de prevención de los delitos penales corporativos y prácticas no éticas y delictivas, se halla implementado en la entidad GACM SG y por extensión en las sociedades del Grupo GACME, y apuesta seriamente por:

El cumplimiento de las normas y las conductas éticas,

La tolerancia cero con las conductas corruptas,

La obligación de informar de posibles delitos, pudiéndose realizar a través del Sistema interno de Información (Canal de denuncias), que constituye un medio de prevención clave.

Este dispositivo agrupa ámbitos de acción tan diversos como:

- el compromiso de POLÍTICAS RESPONSABLES;
- la lucha contra la CORRUPCIÓN;
- la lucha contra los DELITOS PENALES CORPORATIVOS;
- la comunicación y la COMPETENCIA LEAL;
- la lucha contra el BLANQUEO DE CAPITAL Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO;
- la lucha contra el FRAUDE.
- la SEGURIDAD DE LOS DATOS de los clientes y de los trabajadores;
- la prevención y/o gestión de los CONFLICTOS DE INTERÉS.

Las medidas fundamentales que integran dicho programa anticorrupción y que el Grupo GACME tiene implementadas son las siguientes:

1. El Código Deontológico: Política (norma interna) que recoge reglas de comportamiento obligatorias y específicas a seguir por parte de todo el personal de la empresa y colaboradores, entre otras Políticas (*) que conforman el Universo Normativo y procedimientos de la entidad;
2. El Sistema o Canal Interno de Información (Denuncias): vía o canal de comunicación disponible a todos los empleados (intranet), colaboradores, clientes y a terceros ajenos a la empresa (web corporativa: www.tomamosimpulso.com/seguros), para que puedan comunicar la concurrencia de prácticas corruptivas o la infracción de normas internas y/o externas.
3. Análisis de riesgos en materia de corrupción y soborno y, respectivamente de los delitos penales corporativos (art.31bis Código Penal): elaboración de cartografías de riesgos, previo su análisis de riesgos, que permite apreciar el impacto y probabilidad de los riesgos identificados, atendiendo a la actividad de la empresa y a su mitigación, en su caso, por medio de controles al efecto.

(*) Universo Normativo de las Políticas. P001 Síntesis Sistema Gobernanza Grupo ACM ESPAÑA; P002 Reglamento interno del Consejo de Administración, P003 Reglamento del Comité de Auditoría, P004 Política de Control Interno, P005 Política de la Función de Verificación de Cumplimiento, P006 Política de la Función de Auditoría Interna, P007 Política de la Función Actuarial, P008 Política de la Función de Gestión de Riesgos, P009 Política de Inversiones, P010 Política de Aptitud y

Honorabilidad, P011 Política de Remuneración , P012 Política de Externalización, P013 Política de Reaseguro, P014 Reglamentación interna y deontológica del Grupo (Reglamento Interno, El Código de Seguridad, Código Deontológico, Código para la prevención y la lucha contra el acoso y la violencia en el trabajo, Plan de prevención Penal, Canal Ético de Denuncias, Gestión de Riesgos Informáticos, Política de Continuidad de la Actividad, P017 Política de Reporting.

4.Procedimiento de due diligence sobre nuevos empleados y terceros (proveedores, intermediarios), en prevención de riesgo de corrupción, soborno y demás riesgo penal;

5. Auditorías internas y externas como medidas específicas de control.

6. Formaciones obligatorias: acerca del Código Deontológico, Sistema interno de información (canal denuncias), prevención de delitos penales corporativos, conflicto de interés, entre otras. Esto es, impartición de programas formativos obligatorios y también específicos para aquellos empleados que estén más expuestos a un riesgo;

7. Sistema Disciplinario: política (norma interna) que establece sanciones aplicables al personal/empleados que no cumpla con las previsiones de las consigas e instrucciones de empresa.

8.Sistema de gobierno: Control interno, detección del fraude, compliance y auditoría interna. Y verificación de la eficacia del sistema o dispositivo por el Comité Delegado deontológico y de Control Penal.

A la totalidad de miembros del órgano de gobierno les han sido comunicadas las políticas anticorrupción de la organización, sin distinción, ya que las Políticas y sus modificaciones son previamente aprobadas por el Consejo de Administración de la entidad.

En el consejo de administración de diciembre de 2002 se incluyó, como es habitual, el punto informativo relativo a la Carta de los principios deontológicos y lucha contra la corrupción, para lectura y asunción por todos los consejeros, de conformidad con las disposiciones establecidas por la normativa europea (Directiva 2014/65/UE y Reglamento de Abuso de Mercado) que prevén que, una vez al año, se ponga a disposición de los miembros del consejo de administración, la información deontológica y relativa a la prevención de la corrupción.

Las políticas y procedimientos anticorrupción son comunicados a la totalidad de empleados, sea cual sea su categoría laboral y región territorial, a través de la intranet de empresa, accesible a todos ellos, sin distinción.

La entidad tiene publicado:

- El Código Deontológico en la web corporativa, accesible a todos los socios de negocio, (y colaboradores, clientes, y terceros).
- La Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (y su procedimiento de desarrollo), en ATLAS, accesible a todos los distribuidores

Así mismo, incorpora en los contratos de colaboración (distribución, prestación de servicios...), cláusulas de prevención penal, declarando que la entidad apuesta seriamente por el cumplimiento de las normas, los comportamientos éticos y la tolerancia cero frente a conductas corruptas y que las partes contratantes manifiestan y se obligan a respetar el Código Deontológico de la entidad, cada una respecto a los contenidos que les alcancen, respectivamente, y así mismo, se obligan a

no realizar por sí solo, conjuntamente o por medio de otro, cualquier acto que constituya un ilícito penal en España o que sea contrario a la ley, y a comunicar cualquier hecho a través del sistema interno de información (canal denuncias).

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

La lucha contra el Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (BCyFT en lo sucesivo), es un objetivo permanente de la entidad y el grupo, y para ello se dispone de un dispositivo desplegado al efecto.

GACM SG, en su condición de aseguradora, tiene el rol legal de “sujeto obligado” en la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo (PBCyFT), de conformidad con el elenco de normativa nacional y europea sobre la materia, siendo las normas troncales españolas, la Ley 10/2010, de 28 de abril, sobre determinadas medidas de prevención del blanqueo de capitales y su reglamento, el Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo y está sujeta a la supervisión del SEPBLAC (Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias).

La entidad dispone de un modelo de organización y gestión que incluye las medidas de vigilancia y control para prevenir los potenciales ilícitos y reducir de forma significativa el riesgo de su comisión y que opera como objetivo permanente de la entidad.

Este modelo de gestión del riesgo de BCyFT obliga por igual a todos los empleados, altos cargos, consejeros de la entidad, y también a los mediadores (agentes de seguros de la entidad), con quienes se articula el correspondiente contrato con dicha previsión).

El dispositivo de lucha contra el BCyFT, BASA SU acción esencialmente en las siguientes reglas operativas:

- El conocimiento de los Clientes, del origen de los fondos empleados y la coherencia de la operación.
- El control de las operaciones.
- La formalización de las medidas de diligencia debida.
- El intercambio de información (entre empresas del Grupo).
- La Unidad Técnica de Prevención del Blanqueo de Capitales (UTPBC) y el Órgano de Control Interno (OCI), en consideración a las responsabilidades del Consejo de Administración, de su miembro nombrado como representante ante el SEPBLAC y responsable de la PBCYFT, y el responsable de cumplimiento de la PBCYFT.
- La formación y / o información del personal continuada.
- La cartografía de riesgos de la PBCYFT y su mitigación.
- La garantía de honorabilidad en la contratación de empleados y mediadores.

- Y el principio de universalidad que provoca que los protocolos previstos en este procedimiento sean aplicables a cualquier Cliente con el que se establezcan relaciones de negocio, o bien, cualquier operación o ámbito de negocio en el que se actúe, ya sea de forma habitual o de forma puntual.

La prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, al igual que otras obligaciones relacionadas con la clientela, es siempre una función consustancial a las unidades comerciales y a las distintas líneas de actividad (la llamada primera línea de defensa), porque son las áreas de negocio las que se relacionan con los clientes, y las que aplican las medidas de diligencia debida con ellos, por lo que se implican muy activamente en la función de prevención

Al efecto resulta decisivo que, el sistema de prevención se estructure bajo la siguiente organización:

- La 1ª línea de defensa.

El primer filtro del sistema de prevención se sitúa en el establecimiento de la relación con los clientes y esa relación es responsabilidad de las unidades de negocio que actúan como primera línea de defensa ante la Prevención de BCyFT. La Política y el Manual de Prevención de BCyFT (PE700), el Sistema interno de Información (Canal Ético de Denuncias), es una vía interna de comunicación de potenciales incumplimientos, los controles, y la formación y concienciación, son las herramientas básicas operativas.

- La 2ª línea de defensa.

- Unidad Técnica de Prevención de BCyFT (en Control Interno), quien efectúa el análisis y detección de operaciones.

- Representante ante el SEPBLAC, responsable del cumplimiento de las obligaciones de información establecidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril, para lo que tendrá acceso sin limitación alguna a cualquier información obrante en la entidad.

- AMLO (Anti-Money Laundering Officer). Es el Responsable de la Política de PBCYFT del Grupo GACME y AXA en España y de la función de cumplimiento en PBCYFT:

- Órgano de Control Interno (OCI): Es el Comité responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos en PBCyFT.

- La 3ª línea de defensa

- Auditoría Interna

- Auditoría Externa (las medidas y órganos de control interno son objeto de examen anual por un experto externo).

- Órgano supervisor público: SEPBLAC (<https://www.sepblac.es>). Es la autoridad encargada de realizar las inspecciones a los sujetos obligados.

Y finalmente, como telón de fondo a todo lo anterior, media el principio de Seguridad Financiera.

Los diferentes dispositivos de seguridad financiera, ya se apliquen en un marco operativo, de control interno o de información sobre la gobernanza, se dedican a contribuir eficazmente a la lucha contra

el blanqueo de capitales, el fraude o la evasión fiscal, la financiación del terrorismo, pero también al respeto de las sanciones financieras, económicas y comerciales.

GACM SG opera con un Código Deontológico (accesible en la web corporativa) como se ha expuesto, como punto ineludible de partida en su actividad y participa también en la aplicación del intercambio regular de información financiera que garantiza la transparencia fiscal en los países que han firmado el acuerdo iniciado por la OCDE a raíz de FATCA. El sistema se basa en las instituciones financieras (IF) tenedores de cuentas, las compañías de seguros, e implica la comunicación sistemática, a intervalos regulares, de bloques de información relativos a diversas categorías de ingresos (dividendos, intereses, etc.) por el país de origen de los ingresos en el país de residencia del contribuyente, así como los nombres de los clientes que no hayan certificado su residencia fiscal.

No se ha recibido ninguna denuncia por corrupción en el año 2023.

7 Sociedad

Compromisos con la Sociedad

Para llevar a cabo nuestra estrategia de sostenibilidad, trabajamos desde el diálogo imprescindible y constante con nuestros stakeholders: accionistas, clientes, empleados/as, proveedores y sociedad.

GACM SG, en su condición de entidad aseguradora, está adherida a UNESPA.

UNESPA es la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras. La asociación fue fundada en 1977 y representa a cerca de 200 compañías que juntas abarcan prácticamente todo el negocio en España. Estas entidades facturan cada año 62.000 millones de euros, o lo que es lo mismo, cerca del 5,1% del Producto Interior Bruto (PIB) nacional.

El seguro es una industria que resuelve cada día decenas de miles de imprevistos. Estos percances van desde pequeños contratiempos, como una rueda pinchada o una gotera; a grandes desafíos, como realizar una compleja operación quirúrgica o gestionar con prudencia los ahorros para la jubilación acumulados durante toda una vida por una persona.

Para realizar este trabajo, las aseguradoras emplean de forma directa a más de 54.000 personas, que se reparten casi a partes iguales entre mujeres y hombres. A estos trabajadores se suman los empleos indirectos existentes en el ámbito de la distribución de pólizas. La prestación de servicios de asistencia de todo tipo hace del seguro una plataforma de servicio a la sociedad de primer orden y, como tal, es un importante generador de trabajo y dinamizador de la economía.

El objetivo de UNESPA es, en definitiva, que la sociedad española conozca la existencia del seguro. Que sepa que el seguro aporta la certeza necesaria para que cualquiera emprenda un proyecto y la sociedad progrese. En definitiva, que el seguro es un aliado imprescindible para transitar hacia una economía más justa y sostenible.

De lo anterior se desprende que los ramos de seguro y producto que ofrece la entidad, siendo la masa el del hogar y el del automóvil, aportan factores de sostenibilidad social inequívocos, Y DE GARANTÍA DE movilidad, atención sanitaria en su caso y de protección al consumidor.

Respeto mutuo con los proveedores

Transmitimos a nuestros proveedores nuestro interés por la sostenibilidad y les pedimos compartir ese compromiso.

La calidad de nuestros productos y servicios depende en buena medida de nuestra elección de proveedores y de las empresas contratadas. Su función es clave en la transmisión de valores, en la formación de una buena imagen y reputación corporativa, así como en el mantenimiento de un desarrollo rentable y sostenido del Grupo. Por ello, cada departamento del Grupo ACM ESPAÑA ejerce un control y seguimiento de la relación con los proveedores velando por el cumplimiento de los términos de los contratos firmados en cuanto a costes, plazos y calidad de la gestión. Exigimos una responsabilidad común a todos los profesionales que operan dentro de la cadena de valor de nuestros servicios y, en todos los casos, los resultados se evalúan con periodicidad en función del nivel mutuo de satisfacción teniendo en cuenta aspectos como las incidencias o el cobro una vez finalizado el servicio.

Las relaciones entre empresas y proveedores deben estar basadas en la confianza y transparencia y deben ser bidireccionales

Los proveedores son aliados importantes y deben estar alineados con las políticas de RSE y sostenibilidad de la empresa.

La gestión responsable de la cadena de proveedores se refiere a integrar en ella la gestión de los temas sociales, económicos y ambientales. Para ello, es necesario utilizar el poder de compra para provocar un cambio positivo, y mantener un acercamiento respetuoso y justo en las relaciones con los proveedores, tratándolos como socios.

La selección de proveedores obedece a un proceso de ofertas que, por lo general, incluye un mínimo de tres candidatos.

Todo proveedor, queda sujeto a un proceso de contratación de proveedores (PE301), que amplía y describe operativamente la Política de Externalización del Grupo ACM ESPAÑA, y establece determinados controles.

A su vez, todo proveedor (y mediador) queda sujeto al PE367 Procedimiento de aprobación y seguimiento de los proveedores/mediadores para la evaluación del riesgo de corrupción y su seguimiento continuado de dicho riesgo.

A estos efectos se opera por medio de la realización de:

- a) Un primer Scoring del riesgo por parte de la Dirección de Control de Gasto. Este Scoring tiene en cuenta el país de ubicación de la Sede Social del proveedor/mediador, el importe previsto que se va a pagar al proveedor/mediador y el CNAE del proveedor/mediador. Si la suma de estos capítulos es inferior a 8 se considera de Riesgo FR0, y si es superior o igual a 8 se considera FR1.
- b) Todos los proveedores/mediadores FR1, se evalúan a continuación por el aplicativo INDUED (software) y se clasifican como Riesgo Alto, Medio y Bajo, por medio de un Informe Indued. Los de riesgo calificados de Medio y Alto, Control de Gasto los remite a Cumplimiento

Normativo para que emita una opinión, tras el análisis de las informaciones facilitada por dicho informe Indued, cumplimentando un formulario como respuesta.

El Informe Indued incluye las variables de “riesgo de país; riesgo de actividad; persona de responsabilidad pública; sanciones y/o prensa negativa” y facilita las informaciones asociadas a lo anterior, que se hallan autorizadas por la legislación vigente.

La opinión de cumplimiento comprende: “1. Estimar el riesgo como mitigado tras analizar el informe de INDUED; 2. Confirmar que el riesgo asociado al proveedor sigue existiendo una vez es analizado el informe o 3. Determinar si se trata de un “falso positivo es decir, cuando concurren en el mismo nombre dos entidades, no coincide con el proveedor que se está evaluando”, motivadamente y lo retorna a Control del Gasto quien informe al área solicitante del proveedor.

c) En el caso extraordinario de que Cumplimiento Normativo emita una opinión desfavorable al entablar una relación con el proveedor/mediador y cuando el área no esté de acuerdo con esta opinión o plantee una necesidad urgente de entablar una relación, se informará al área de Control del Gasto que remitirá el expediente para que sea sometido al arbitraje del Comité de Control y Riesgos, cuya composición está definida por las políticas de Solvencia II.

En 2023, se efectuaron 191 análisis de proveedores a nivel de Grupo ACM ESPAÑA frente a los 51 que se realizaron en 2022.

Escuchando para mejorar



Siempre atentos a las necesidades de nuestros clientes y con el fin de ofrecerles un servicio de máxima calidad, ponemos a su disposición diferentes vías para poder manifestar sus desacuerdos.

Con la entrada en vigor de la Orden ECO/734/2004 del 11 de marzo sobre los Departamentos y Servicios de Atención y Defensa al Cliente (SAyDC) de las entidades financieras, se define el proceso que tiene que seguir la entidad para atender las quejas y reclamaciones planteadas por los Clientes.

En GACM SG este Servicio, que es el encargado de la protección de los derechos de los asegurados y de los partícipes y beneficiarios de planes de pensiones, está integrado por dos personas, y su responsable, tiene dependencia jerárquica directa de la alta dirección (director de la Secretaría General y Jurídica).

La naturaleza del SAyDC es la de órgano independiente y sus resoluciones son vinculantes para la Entidad.

La misión del SAyDC es pues garantizar los derechos e intereses del cliente, gestionar y resolver las quejas y reclamaciones, reducir la judicialización y reportar a la organización, y para ello, los Clientes están debidamente informados sobre los procedimientos, especialmente a través de los documentos precontractuales y contractuales y la información de contacto en las webs corporativas. En las webs, además, está a disposición la Hoja de reclamación y el Reglamento para la atención y defensa del cliente, que regula su actuación conforme la Orden ECO/734/2004 antes citada.

En caso de disconformidad con el resultado del pronunciamiento o transcurrido 1 mes desde la presentación de la queja o reclamación sin haber obtenido respuesta, el reclamante puede dirigirse a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

El procedimiento PE061 - Gestión de reclamaciones y quejas vía SAC, detalla la metodología para la gestión de las quejas y reclamaciones comunicadas por los clientes/partícipes al Servicio de Atención y Defensa del Cliente (S.A.D.C.)

El número de expedientes tramitados en el departamento de atención y defensa del cliente (SADC) durante el ejercicio ha sido de 1.097.

A continuación, se exponen los principales motivos que han sido objeto de reclamación por parte de clientes en el ejercicio 2023 y la resolución de los mismos:

Desglose motivo	%
Desacuerdo rechazo siniestro	25%
Deficiencias tramitación/indemnización	18%
Desacuerdo valoración indemnización	13%
Incremento prima	11%
Solicitud no renovación del contrato	9%
Actuación servicio proveedor	6%
Oposición a prórroga	5%
Denegación limitación coberturas	3%
Extorno prima no consumida	2%
Disconformidad promoción	2%
Disconformidad atención recibida	1%
Desacuerdo aplicación de garantías	1%
Cobro de recibos	1%
Franquicias	1%
Alta/Modificación sin autorización del cliente	1%
Otros	2%
Total	100%

Los expedientes tramitados se han resuelto de la siguiente manera:

Sentido de la Resolución	% Resolución
Resolución a favor del cliente	18%
Resolución a favor de la entidad	55%
Otros	27%
Total	100%

Información fiscal

Toda la actividad se genera en España, así el resultado antes de impuestos obtenido por la Sociedad a 31 de diciembre de 2023 asciende a -48.531,31 miles de euros.

El pago de impuestos (en miles de euros) ha sido:

País	2020	2021	2022	2023
España	3.731,88	2.123,45	1.193,56	408,01

La Sociedad no ha recibido subvenciones públicas durante el ejercicio 2023.

8 Taxonomía medioambiental

INDICADORES DEL ART. 8 DEL REGLAMENTO DE TAXONOMÍA AMBIENTAL DE LA UNIÓN EUROPEA (UE)

Reglamento de Taxonomía ambiental de la Unión Europea: indicadores financieros de sostenibilidad ambiental

En el marco de las iniciativas en materia de sostenibilidad de la Unión Europea, en junio de 2020 se publicó el Reglamento (UE) 2020/852 (en adelante, “Reglamento de Taxonomía” o “Taxonomía”), relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, y cuyo fin último es modificar los flujos económicos y dirigirlos a fines y actividades con impacto positivo en las magnitudes climáticas y medioambientales que el propio marco define.

Este Reglamento fue complementado posteriormente por la Comisión a través de los siguientes actos delegados:

- Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de 4 de junio de 2021 (en adelante, “Acto Delegado sobre el Clima”), por el que se establecen los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y para determinar si esa actividad económica no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales;
- Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de 6 de julio de 2021 (en adelante, “Acto Delegado de Divulgación”), mediante la especificación del contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental, y la especificación de la metodología para cumplir con la obligación de divulgación de información.
- Reglamento Delegado (UE) 2022/1214 de 9 de marzo de 2022, por el que se modifica el RD (UE) 2021/2139 en lo que respecta a las actividades económicas en determinados sectores energéticos y el RD (UE) 2021/2178 en lo que respecta a la divulgación pública de información específica sobre esas actividades económicas

El Reglamento de Taxonomía, establece que aquellas empresas obligadas a publicar información no financiera con arreglo a lo dispuesto en la Directiva 2013/34/UE deben incluir en su estado no financiero información sobre la manera y la medida en que sus actividades se asocian con actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles con arreglo a lo dispuesto en el propio Reglamento.

En concreto, y para las entidades financieras, se establece que la divulgación de dicha información se materialice en una serie de indicadores que detallan, de acuerdo con unas plantillas y una metodología definidas, en qué medida distintos activos y partidas contribuyen a los objetivos de sostenibilidad de la Unión Europea de acuerdo con los criterios técnicos de la Taxonomía. En particular, se establece un indicador que todas las entidades financieras deberán publicar, el Green Asset Ratio (GAR), que determina el grado de alineamiento del balance con los objetivos sostenibles del Reglamento, considerando que una actividad está alineada cuando, además de encuadrarse en una tipología recogida en la Taxonomía, cumple los criterios técnicos y de cribado exigidos.

Estas proporciones se deben acompañar de determinadas explicaciones cualitativas, conforme a lo definido en el anexo XI del Acto Delegado de Divulgación, a todo lo cual se da cumplimiento por medio del presente apartado del EINF de GACM correspondiente al ejercicio 2023.

Contexto sobre las divulgaciones cuantitativas

1. Indicador clave de resultados relativo a inversiones

El indicador clave de resultados relativo a inversiones muestra la media ponderada de aquellas inversiones que están dirigidas a financiar, o están asociadas a actividades económicas que son elegibles según la Taxonomía.

El cálculo de la taxonomía de 2022 se realizó en base a los criterios de Crédit Mutuel, según el cual las inversiones serán todas las inversiones directas e indirectas, incluidas las inversiones en participaciones y organismos de inversión colectiva, préstamos e hipotecas, inmovilizado material, así como, cuando sea pertinente, en activos intangibles.

El KPI relacionado con las inversiones se calcula como la proporción de las inversiones de las empresas de seguros o reaseguros que están asociadas a actividades económicas alineadas con la taxonomía en relación con sus inversiones (GAR).

La información suministrada se calcula en base al código ISIN de cada activo en su relación con el código NACE de actividad (4 posiciones), que indica el sector económico y, de ahí, su elegibilidad en la Taxonomía.

GACM Seguros Generales bajo criterio Credit Mutuel			
VALOR EFECTIVO euros			
	31/12/2022		Total 31/12/2022
	Not Covered	Covered	#N/A
1-fossil-fuel			
2-utility electricity		7.323.792	7.323.792
3-energy-intensive	23.276.074	2.423.838	25.699.911
4-buildings		4.013.741	4.013.741
5-transportation	8.884.614	902.838	9.787.451
SECTOR NO REFERENCIADO	122.433.100	1.570.700	124.003.800
SIN ISIN			23.944.929
Total general	154.593.788	16.234.909	23.944.929
			194.773.625
Total Referenciado Neto	32.160.687	14.664.209	
Proporción Elegible Taxonomicamente		31,3%	

Para el año 2023, GACM da cumplimiento a los requerimientos del Reglamento de Taxonomía mediante la publicación de los datos presentados en este apartado del EINF de 2023, aplicando, debido a las limitaciones existentes en materia de información no financiera, el criterio del “mejor esfuerzo posible” y de “respeto a la literalidad de los criterios” para la obtención de la información necesaria, para cuya elaboración se ha atendido, como se ha señalado, a lo dispuesto en la normativa y en las comunicaciones de los organismos y las entidades competentes.

La elegibilidad y el alineamiento se ha calculado siguiendo las directrices del grupo AXA, en base a los criterios de cálculo de taxonomía de la Unión Europea. Los datos de taxonomía para este año solo se refieren a empresas no financieras europeas, por lo que para la cartera de GACM SG, sólo Snam Spa tiene un valor de alineación taxonómica.

La porción de las inversiones de GACM orientadas a financiar actividades que se ajustan a la taxonomía o vinculadas a estas actividades en relación con las inversiones totales se resumen en el siguiente cuadro. Las columnas incluyen el valor efectivo de las inversiones de GACM SG, y la

exposición a inversiones elegibles y alineadas por ingresos (Revenue) y por CapEx, así como el porcentaje que representan éstas sobre el total de las inversiones.

GACM Seguros Generales bajo criterio AXA (en m€)				
31/12/2023				
Valor efectivo	Eligible Revenue	Eligible CapEx	% Eligible Rev.	% Eligible CapEx
205,59	0,33	0,98	0,2%	0,5%
Valor efectivo	Aligned Revenue	Aligned CapEx	% Aligned Rev.	% Aligned CapEx
205,59	0,31	0,6	0,2%	0,3%

2. Indicador clave de resultados relativo a la actividad de suscripción (Anexo IX Acto Delegado de Divulgación)

El análisis de elegibilidad relativo a las actividades de suscripción se ha realizado a nivel de Grupo AXA y GACM se acoge a la dispensa por presentar esta información a nivel consolidado. Esta información se puede localizar en las páginas 214-223 del informe de la matriz 2023 AXA Annual Financial Report (Universal Registration Document).

GACM ha decidido acogerse a la dispensa recogida en el art. 49.6 del Código de Comercio por integrar parte de su información no financiera en el EINF del Grupo AXA radicado en Francia al cual pertenece. Con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, la Sociedad ha formulado el EINF con información parcial, en el que se incluye, de acuerdo con el análisis realizado por la Sociedad, la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio en comparación con la requerida en los artículos 19. Bis 1 y 29. Bis1 de la Directiva 2014/95/UE.

Descripción del uso de la taxonomía en la estrategia comercial, los procesos de diseño de productos y el compromiso con los clientes y contrapartes

En la actualidad, solamente está publicada una parte de la taxonomía climática. Su evolución no es significativa ya que la Sociedad contempla, en el seguimiento de indicadores de inversión, no solo indicadores climáticos sino sociales y de gobernanza. No obstante, la ratio de elegibilidad taxonómica de los activos susceptibles a la misma, se mantiene dentro de los estándares de mercado.

ANEXO I. Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 y el Reglamento EU 2020/852

En el siguiente índice se recogen los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 en materia de información no financiera y su correlación con el Estándar GRI y los ODS, así como el apartado EINF en el que se aborda.

Los estándares GRI seleccionados indicados a continuación hacen referencia a los publicados en 2016, a excepción de los que se indica una fecha posterior entre paréntesis.

También se referencia la información de Taxonomía medioambiental con los ODS vinculados y el apartado EINF que lo contiene.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	GRI 2 (2021)		2
Mercados en los que opera	GRI 2 (2021)		2
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 3 (2021)		2
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 2 (2021)		2
Marco de reporting utilizado	GRI 2 (2021)		1
Principio de materialidad	GRI 2 (2021)		1
Cuestiones medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (2021)		3
	GRI 3 (2021)		

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 2 (2021)		3
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			No material
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			No material
Aplicación del principio de precaución			No material
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales			No material
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-1	ODS 13	3
Economía circular y prevención y gestión de residuos			

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-1 (2020)		
	GRI 306-2 (2020)		
	GRI 306-3 (2020)	ODS 13	3
	GRI 306-4 (2020)		
	GRI 306-5 (2020)		
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			No material
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	ODS 6 ODS 14	3
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	ODS 6 ODS 7 ODS 8 ODS 12 ODS 13	3
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	ODS 7 ODS 11 ODS 13	3
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4	ODS 7 ODS 11 ODS 13	3

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Uso de energías renovables			No material
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-4	ODS 3	3
		ODS 12	
		ODS 13	
		ODS 14	
		ODS 15	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3 (2021) GRI 201-2	ODS 3	3
		ODS 12	
		ODS 13	
		ODS 14	
		ODS 15	
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	GRI 3 (2021) GRI 305-5	ODS 3	3
		ODS 12	
		ODS 13	
		ODS 14	
		ODS 15	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad			No material
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			No material
Cuestiones sociales y relativas al personal			

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (2021) GRI 3 (2021)		4
Empleo			
Número total y distribución de empleados/as por país, sexo, edad y clasificación profesional	GRI 405-1	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 3 (2021) GRI 401-1	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3 (2021)	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3 (2021) GRI 405-2	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3 (2021)	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3 (2021)	ODS 5 ODS 8	4
Número de empleados/as con discapacidad	GRI 3 (2021) GRI 405-1	ODS 1 ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3 (2021)	ODS 5 ODS 8	4
Número de horas de absentismo	GRI 3 (2021) GRI 403-9 (2018)	ODS 5 ODS 8	4
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3 (2021) GRI 401-3	ODS 5 ODS 8	4

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3 (2021)	ODS 3	4
	GRI 403-1 a 403-8 (2018)	ODS 8	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 (2018)	ODS 3	4
	GRI 403-10 (2018)	ODS 8	
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3 (2021)	ODS 8	4
Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2 (2021)	ODS 8	4
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3 (2021)	ODS 8	4
	GRI 403-4 (2018)		
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	ODS 4	4
		ODS 8	
		ODS 10	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	GRI 3 (2021) GRI 404-1	ODS 4	4
		ODS 8	
		ODS 10	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Accesibilidad Universal			
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3 (2021)	ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3 (2021)	ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3 (2021)	ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3 (2021)	ODS 5 ODS 8 ODS 10	4
Respeto por los Derechos Humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15 GRI 3 (2021)		5

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2 (2021) GRI 410-1 Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos	ODS 16	5
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3 (2021) GRI 406-1	ODS 16	5
Medidas implementadas para la 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; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3 (2021) GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	ODS 16	5
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (2021) GRI 3 (2021)		6
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3 (2021) GRI 2 (2021) GRI 205-1 a 205-3	ODS 16	6

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3 (2021) GRI 2 (2021) GRI 205-1 a 205-3	ODS 16	6
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2 (2021) GRI 201-1 GRI 415-1	ODS 16	6
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 2 (2021) GRI 3 (2021)		7
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3 (2021) GRI 203-2 GRI 204-1	ODS 1 ODS 17	7
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3 (2021) GRI 413-1 GRI 413-2 GRI 411-1	ODS 1 ODS 17	7
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2 (2021) GRI 413-1	ODS 17	7
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 3 (2021) GRI 2 (2021)	ODS 17	7
Subcontratación y proveedores			

Información solicitada por la Ley 11/2018	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3 (2021)	ODS 8 ODS 12 ODS 17	7
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2 (2021) GRI 308-1 GRI 414-1	ODS 8 ODS 12 ODS 17	7
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	GRI 2 (2021) GRI 308-2 GRI 414-2	ODS 8 ODS 12 ODS 17	7
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3 (2021) GRI 416-1	ODS 3 ODS 12	7
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3 (2021) GRI 418-1	ODS 3 ODS 12	7
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 3 (2021)	ODS 8	7
Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 (2019)	ODS 8	7
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 3 (2021)	ODS 8	7

Información solicitada por el Reglamento EU 2020/852	Estándar de referencia	ODS Relacionados	Apartado EINF
Taxonomía medioambiental	Metodología propia	ODS 6	
		ODS 7	
		ODS 11	8
		ODS 13	
		ODS 14	
		ODS 15	