

MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023



GRUPO ASV

01. Perfil de la organización y contexto

Misión, Visión y Valores	04
Líneas de negocio	09
Transporte sanitario	09
Servicios funerarios	10
Seguros	11
Otras actividades	12

02. Estrategia de sostenibilidad

Diagnóstico de sostenibilidad	15
Análisis de materialidad	22

03. Principios de sostenibilidad

Nuestro compromiso con el medio ambiente	25
Nuestro compromiso social	39
Nuestro compromiso con la gobernanza	87

04. Taxonomía

05. Anexos

Somos ASV



Los objetivos de Transformación y Crecimiento establecidos en nuestro actual plan estratégico, solamente pueden ser alcanzados si mantenemos una mirada sostenible y alineada a la mejora de los objetivos ODS definidos por Grupo ASV.

Aplicando nuestra visión, ser la compañía con mayor índice de satisfacción por parte de las familias, y de la mano de nuestros valores y principios, seguimos apostando en crear espacios colaborativos que permitan construir entornos sostenibles a través de actuaciones y estrategias que mejoren las condiciones de los trabajadores, usuarios y de nuestro entorno próximo.

Como aspectos más relevantes del 2023, destacamos la búsqueda constante de la eficiencia energética mediante la instalación de placas solares fotovoltaicas con la capacidad de producir suficiente energía como para suministrar a más de 60 viviendas españolas. De igual manera, y mediante la reforestación de zonas sensibles la compañía ha compensado 17 mil kilogramos de CO2.

Continuamos con nuestro compromiso con las personas y el entorno, generando un incremento del empleo local y reducción de la igualdad de género en más de un 3,5% y 1% respectivamente, siendo estas palancas de desarrollo y creación de riqueza en nuestro entorno.

En cuanto a nuestro servicio directo, hemos realizado acciones específicas tales como un juguete por una sonrisa, cursos de primeros auxilios emocionales para todas las familias que tienen la pérdida de un ser querido, creación de espacio de duelo perinatal, apoyo a la fundación ANAR protegiendo adolescentes en situación de riesgo, además de otras acciones realizadas por cada unidad de negocio.

Pero vamos más allá de nuestras fronteras, como demuestra la acción Apadrina una Mamá junto a la ONG Rafiki África y la colaboración con la ONG SED y continuo apoyo mediante la entrega de vehículos medicalizados para mejorar la atención sanitaria en África.

La continua búsqueda de productos, servicios y soluciones con enfoque sostenible es la única fórmula real que nos permite seguir avanzando con una mirada largoplacista y de forma sólida hacia un mejor entorno social, medioambiental y de gobernanza. Desde Grupo ASV y todo el equipo de profesionales que forman parte de este proyecto, trabajamos día a día para ofrecer a todos nuestros grupos de interés, el máximo nivel de excelencia.

Alcanzar nuestras metas en los objetivos de Salud y Bienestar, Igualdad de Género, Trabajo Decente y Crecimiento Económico, Producción y Consumo Responsable y Acción por el clima, es la forma de dar cumplimiento a nuestro enfoque en valores y principios.

Esta filosofía de empresa nos lleva a afirmar que ayudar y servir a las personas en su momento de mayor necesidad es nuestro trabajo, y además un privilegio.

Guillermo Payá Cayuelas

CEO



Figura 1: Misión - Visión - Valores

01. Perfil de la organización y contexto

Con la confianza de nuestros más de 1,1 millones de clientes, Grupo ASV, compuesto por Auto-Sport, Ambulancias Sanitarias S.L. y Sociedades Dependientes, presenta aquí su memoria de sostenibilidad referida al ejercicio 2023.

Este documento muestra los resultados y objetivos de las tres líneas de negocio principales del Grupo ASV y de otras sociedades dependientes que constituyen el resto de su actividad, para difundirlos públicamente y de forma transparente, con la finalidad de continuar trabajando por la excelencia en cuanto a servicios, productos y proyección.

Grupo ASV, con sede en el número 5 de la Avenida Jean Claude Combaldieu de Alicante, es una organización de empresas de servicios principalmente vinculada a los negocios de transporte sanitario, seguros y servicios funerarios. Con más de 95 años de trayectoria y más de 2.700 trabajadores, ha conseguido ser una de las compañías líderes en el mercado español, además de extender su presencia a EE.UU. y Alemania. La unión de un gran grupo empresarial con una filosofía de cercanía y vocación de servicio se traduce en esa confianza de nuestros clientes.

01.01. Misión, Visión y Valores

Los pilares esenciales en los que se basa la filosofía del Grupo ASV se recogen en su Misión, Visión, Valores, Principios y Políticas, que sirven de guía a los integrantes de la organización para trasladar su propuesta corporativa a los grupos de interés (stakeholders).

Valores

Grupo ASV ha desarrollado su Misión, su Visión y sus Valores como principios básicos de la cultura corporativa de sus empresas, a través del cumplimiento de la normativa vigente, la mejora continua de procesos y servicios y la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés.



Humildad
Actuar con determinación tranquila y pausada atribuyendo el mérito del éxito, no sólo a uno mismo.



Trabajo en equipo
Remar en la misma dirección y evolucionar apoyándonos unos en otros, compartiendo responsabilidades, iniciativas y soluciones.



Orientación al cliente
Implica un esfuerzo por ayudar, comprender las necesidades de nuestros clientes (internos y externos) y ofrecer el servicio más adecuado. La orientación al cliente significa garantizar que se siguen los estándares de calidad del Grupo ASV.



Respeto
Aceptar y comprender a los demás, garantizando un trato digno, cercano y cálido hacia compañeros y clientes.



Responsabilidad
Tener una actitud responsable es afrontar las consecuencias de un hecho cuando actuamos con libertad. Ser responsable significa reconocer abiertamente nuestros errores.

Los principios del Grupo ASV guían las acciones, conductas y actitudes que deben ayudar a consolidar los siguientes valores corporativos:



ADAPTABILIDAD

Una organización adaptable es una organización flexible, ágil, que gestiona la diversidad interna y que evoluciona a través de la mejora continua y la innovación. De esta forma, anticipa rápidamente los cambios del entorno y aprovecha las oportunidades de negocio en los mercados nacional e internacional. La promoción de un ambiente colaborativo, participativo y transversal, facilitando los movimientos funcionales, geográficos y las rotaciones internas, constituyen una palanca fundamental para conseguir atraer y retener el talento de los mejores profesionales.



COHERENCIA

Coherencia entre lo que se dice y lo que se hace respecto de los valores corporativos. Se aplica tanto en las personas que componen la organización, como en la organización misma. Cumplir los valores y exigir su cumplimiento son las herramientas para hacer que los mismos sean directa y fácilmente reconocibles tanto para los recursos humanos, como para clientes, proveedores y otros grupos de interés.



INNOVACIÓN

Innovar es una actitud. Implica cambiar de paradigma; dar espacio a la creatividad, a comportamientos disruptivos, abriendo la experiencia a la participación, la intercomunicación de ideas, la experimentación y al aprendizaje colectivo.



COHESIÓN

Una cultura cohesionada en toda la organización. Tanto las líneas de negocio como los servicios corporativos pueden tener personalizaciones distintas, pero, en cualquier caso, están alineados con los principios que componen la cultura empresarial.



DECISIONES ANALÍTICAS

La toma de decisiones correcta es la que está respaldada y argumentada con los datos, la información, la experiencia y el conocimiento de negocio. El análisis acertado de estos factores permite emprender acciones ágiles, inteligentes y certeras que consigan los resultados esperados. Estas acciones deben ir acompañadas de una gestión proactiva de los riesgos mediante su identificación y la generación de estrategias para prevenirlos e incluso convertirlos en oportunidades que aporten valor y crecimiento a la organización.



CONFIANZA

Generar y otorgar confianza, a través de la cercanía, la empatía, la comunicación fluida, el diálogo y el compromiso en todos los sentidos y con todos los grupos de interés, ya sean clientes, colaboradores, proveedores, accionistas, competidores, organizaciones sociales, administraciones públicas o sociedad general.



ORIENTACIÓN A RESULTADOS

La consecución de los objetivos de la organización solo se alcanza si la misma está orientada a resultados, siendo realista en su establecimiento y muy exigente en su cumplimiento. Todo ello a través de una gestión de las personas eficiente, adecuada y coherente, que fomente el compromiso colectivo.

Políticas de Grupo ASV

Grupo ASV permite consultar a través de su página web todas las políticas que conforman las guías bajo las que sustenta su estrategia y su actividad. Por este motivo, todas las **políticas** poseen objetivos concretos para cada uno de los aspectos y colectivos con los que se relaciona la organización.

En este sentido, destaca la política de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo como eje central para la Estrategia de Sostenibilidad de la organización, la cual recoge las siguientes directrices:

- Acompañar y apoyar a todas las familias que confían en Grupo ASV aportándoles beneficios motivados por una búsqueda completa de la tranquilidad de las personas.
- Ser parte activa de la sociedad apoyando iniciativas que sean relevantes en las áreas de influencia de la compañía.
- Fomentar el sentimiento de orgullo y vinculación de las personas a través de la finalidad perseguida con las acciones sociales realizadas por el Grupo.

De igual manera y con el fin de proteger los intereses de Grupo ASV, la entidad analiza sus riesgos penales a lo largo de toda su cadena como organización, y en especial, los aspectos en materia medioambiental, social y de gobernanza. En resumen, se consideran como los principales puntos críticos para ser controlados en materia legal, ya que pueden afectar a la futura evolución del negocio, los siguientes:

- Derechos de los trabajadores
- Discriminación, odio o violencia
- Cohecho
- Estafa
- Cuidado de los recursos naturales y medio ambiente

Por este motivo, la compañía cuenta con un plan de prevención de delitos y *compliance* corporativo, sustentado por su código ético, el cual determina los mecanismos necesarios para controlar todos los puntos críticos identificados. La organización es consciente de los riesgos a los que se enfrenta, y para evitarlos o reducirlos en la medida de lo posible, establece sistemas de control y rendición de cuentas sobre las actividades de Grupo ASV periódicos, tanto internos como externos.

El alcance del presente informe incluye la información de las sociedades sobre las que Grupo ASV tiene control, incluyendo las expansiones a Alemania y Estados Unidos. Las sociedades del Grupo ASV, con integración global, tienen un porcentaje de participación mayoritario del grupo y están relacionadas en las cuentas anuales del Grupo ASV.

A 31 de diciembre de 2023, contaba con un total consolidado de 2.786 personas trabajadoras, detallado en porcentaje correspondiente a cada línea de negocio en el siguiente gráfico:

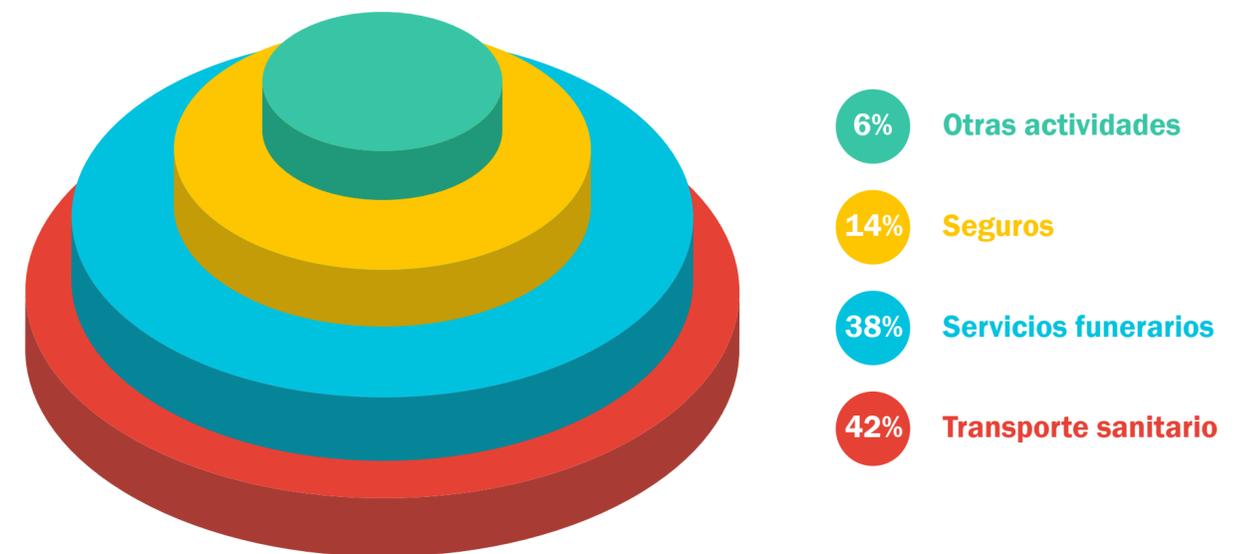


Figura 2: Personal por Línea de Negocio

El organigrama de las líneas de negocio del grupo refleja la composición de los negocios principales y sus otras actividades, teniendo en cuenta que Servicios Centrales da soporte a la totalidad de actividades que conforman Grupo ASV.

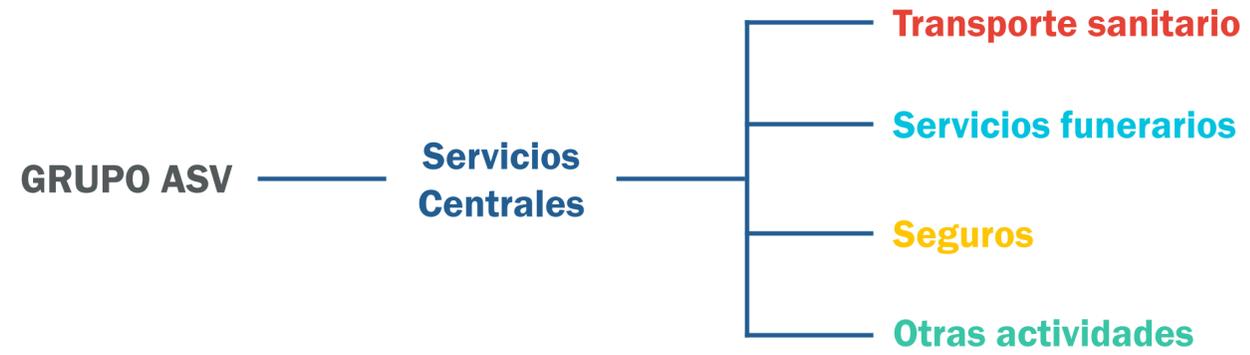


Figura 3: Organigrama - Línea de Negocio

Modelo organizativo de Grupo ASV, con su estructura interna:

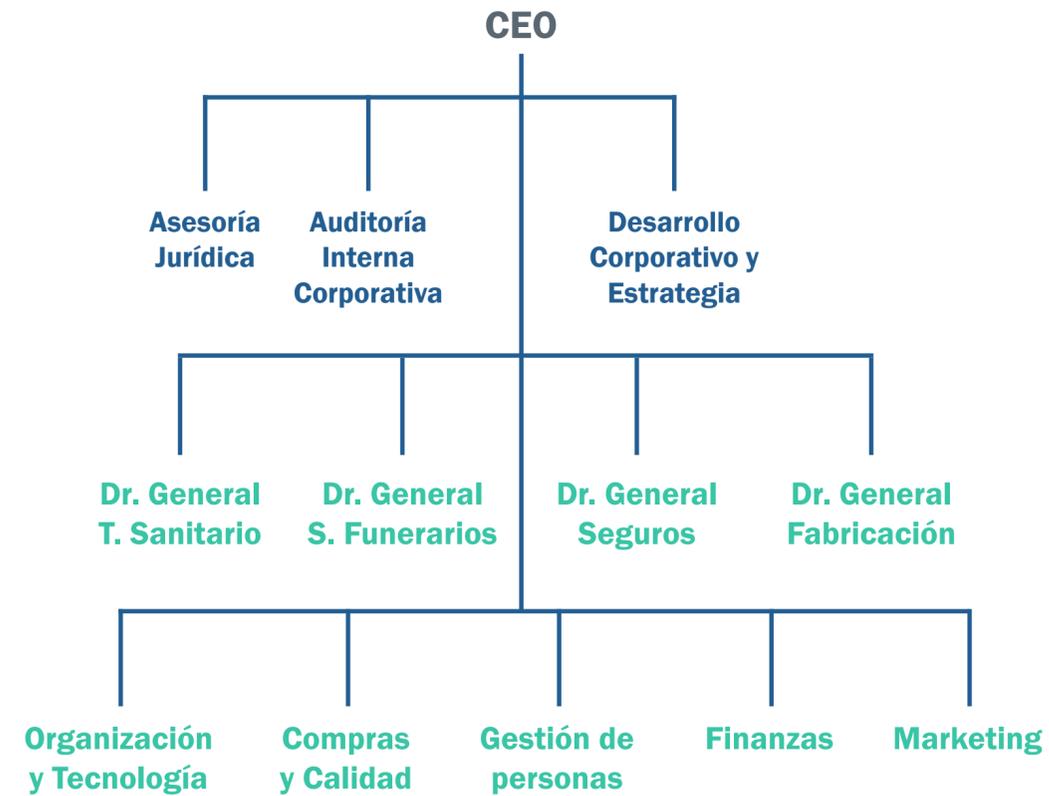


Figura 4: Modelo organizativo

Transporte Sanitario Ayuda es la línea de negocio de Grupo ASV dedicada al transporte sanitario terrestre urgente y no urgente.

Inició su actividad el 18 de abril de 1965. Es el principal operador de la Comunidad Valenciana y referente sectorial a nivel nacional.

Su actividad consiste en realizar cuantas actividades estén relacionadas con el **transporte de personas enfermas o accidentadas en ambulancia**. En la actualidad, la actividad se desarrolla en la Comunidad Valenciana en la que el principal cliente es la Conselleria de Sanitat. Al cierre del 2023, la línea de transporte sanitario cuenta con una facturación superior a los **73,3 millones de euros**.

Este servicio de transporte sanitario se realiza con vehículos adaptados y dotados de equipos médicos, clasificados en:

- Ambulancias Tipo A – Transporte Sanitario No Asistido (TNA)
- Ambulancias Tipo B – Soporte Vital Básico (SVB)
- Ambulancias Tipo C – Soporte Vital Avanzado (SVA)

Pero principalmente, nuestro principal recurso es el equipo humano que formamos la línea de negocio con vocación de servicio y donde la atención sanitaria integral de calidad es nuestra misión.

Transporte Sanitario AYUDA y otras empresas participadas por Grupo ASV son las que desarrollan las actividades de esta línea empresarial, normalmente en UTE con otras empresas del sector, pero manteniendo Grupo ASV una posición mayoritaria. Los aspectos más relevantes son:

- Top 5 de las compañías españolas.
- Más de 50 años de experiencia en el sector.
- Más de 1.150 profesionales.
- Más de 360 vehículos sanitarios.
- Más de 520.000 llamadas gestionadas al año.
- Más de 815.000 servicios/ prestados al año.

Avalando la excelencia del servicio, esta línea de negocio cuenta con las principales certificaciones de calidad ISO que permiten mantener los niveles de distinción y garantía necesarios:

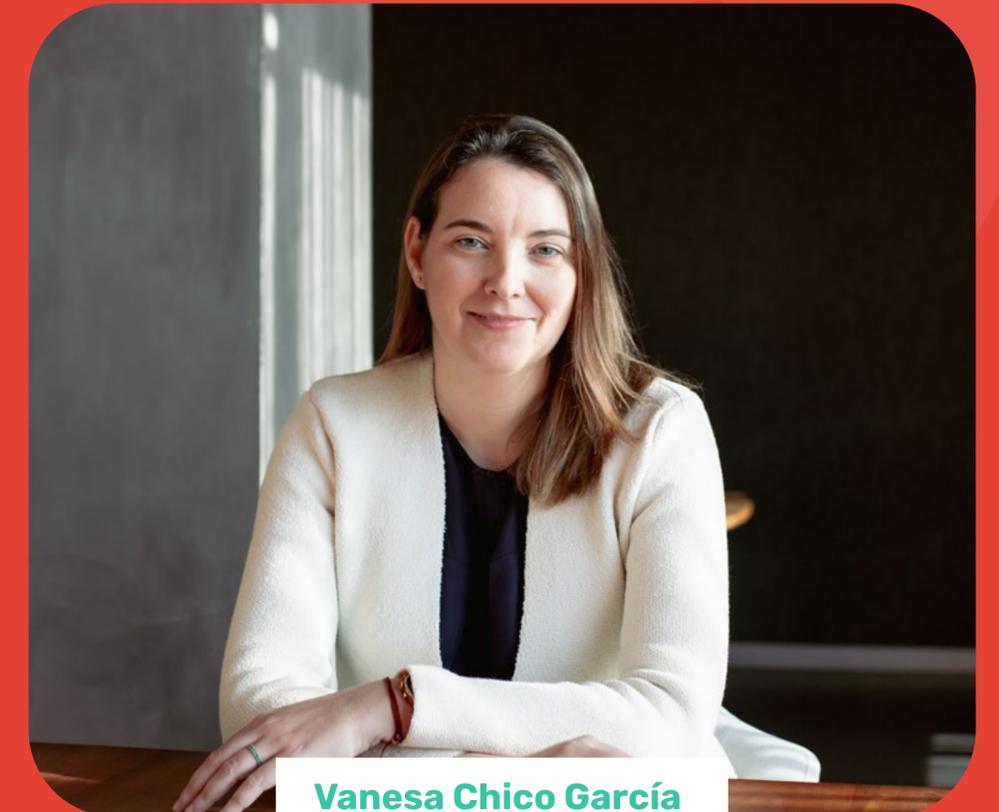
- UNE 179002:2011 Transporte Sanitario
- ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad.
- ISO 14001:2004 Sistemas de Gestión Medioambiental.
- UNE-ISO 39001:2013 Sistemas de Gestión de Calidad de la Seguridad Vial.
- UNE ISO 45001: 2015 Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ISO 22320: 2018: Gestión de emergencias sanitarias.
- UNE 27.001:2017 Técnicas de seguridad. Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información.

Disponer de las certificaciones y cumplir con estándares reconocidos en sostenibilidad ayuda a las empresas a demostrar su compromiso con prácticas responsables y ganar la confianza de los consumidores y el resto de los grupos de interés.



01.02. Líneas de Negocio

01.02.01. Transporte sanitario



Vanesa Chico García
Dirección General

“Conocedores del impacto del transporte sanitario en el ODS Salud y Bienestar y comprometidos con nuestros valores, trabajamos día a día en la humanización y mejora continua de la asistencia sanitaria, priorizando la formación continua de nuestros colaboradores y escucha de las sugerencias de nuestros pacientes y usuarios”

Grupo ASV inició su trayectoria en el sector funerario en 1928, obteniendo actualmente una cifra de negocio que en el ejercicio 2023 ascendió a más de **74,9 millones de euros**.

Grupo ASV Servicios Funerarios es la línea de negocio del grupo enfocada a la **prestación de servicios fúnebres, tanatorios, crematorios y cementerios**. La actividad de la sociedad y sus empresas dependientes se desarrolla actualmente en España, Estados Unidos y Alemania. En 2023, el negocio nacional supuso el 79,77%, desarrollándose en Andalucía, Comunidad Valenciana y Ceuta. La línea de servicios funerarios lleva a cabo su actividad a lo largo de todo el proceso, esto es, desde la prestación del servicio funerario hasta la finalización del mismo y el acompañamiento al duelo de las familias.

Aspectos más relevantes de ASV Servicios Funerarios:

- Top 5 de las compañías españolas del sector.
- Más de 1.000 profesionales.
- Más de 27.000 servicios prestados al año en Estados Unidos, España y Alemania.
- Mas de 100 centros de trabajo:
 - En Alemania 21 centros.
 - En Estados Unidos 3 funerarias, 3 crematorios y 3 parques cementerios.
 - En España 18 crematorios y 5 cementerios.

Primera funeraria en Europa en obtener el certificado de Calidad ISO 9001 (julio de 1999).

La línea funeraria cuenta con las siguientes certificaciones en España:

- UNE-EN-ISO 9001: 2015 Sistemas de gestión de la Calidad.
- UNE-EN-ISO 14001:2015 Sistemas de gestión Medioambiental.
- UNE-EN 15017:2020 Servicios Funerarios.
- Certificado de Compromiso con las Familias de las Organizaciones Funerarias. AENOR.

Los servicios funerarios de Alemania se caracterizan por ser un mercado atomizado con un gran número de pequeñas y medianas empresas familiares, la mayoría regionales.

Desde el inicio de nuestra actividad en Alemania, la compañía ha realizado compras inorgánicas permitiendo operar a través de 21 instalaciones localizadas en 6 estados federales y realizando más de 3.000 servicios.

A finales de 2021 se incorporó al Grupo ASV Southern Cremations and Funerals, localizada en Atlanta, Estados Unidos. Esta nueva adquisición ofrece una **prestación funeraria completa**, enfocando el servicio con profesionalidad y ayudando a las familias a planificar el funeral apropiado para su ser querido, siempre abiertos a todas las religiones, etnias y orígenes, y adaptando el servicio en función de la diversidad de costumbres. En esta localización se gestionan tres cementerios, tres crematorios y tres centros funerarios, realizando más de 1.700 servicios en el año 2023.



01.02.02. Servicios funerarios



Fernando Guntinas Solbes
Dirección General

"Conscientes de la importante labor social que debemos asumir, brindamos apoyo y ayudamos a quienes han perdido a sus seres queridos, desde la honestidad, la profesionalidad y el respeto."

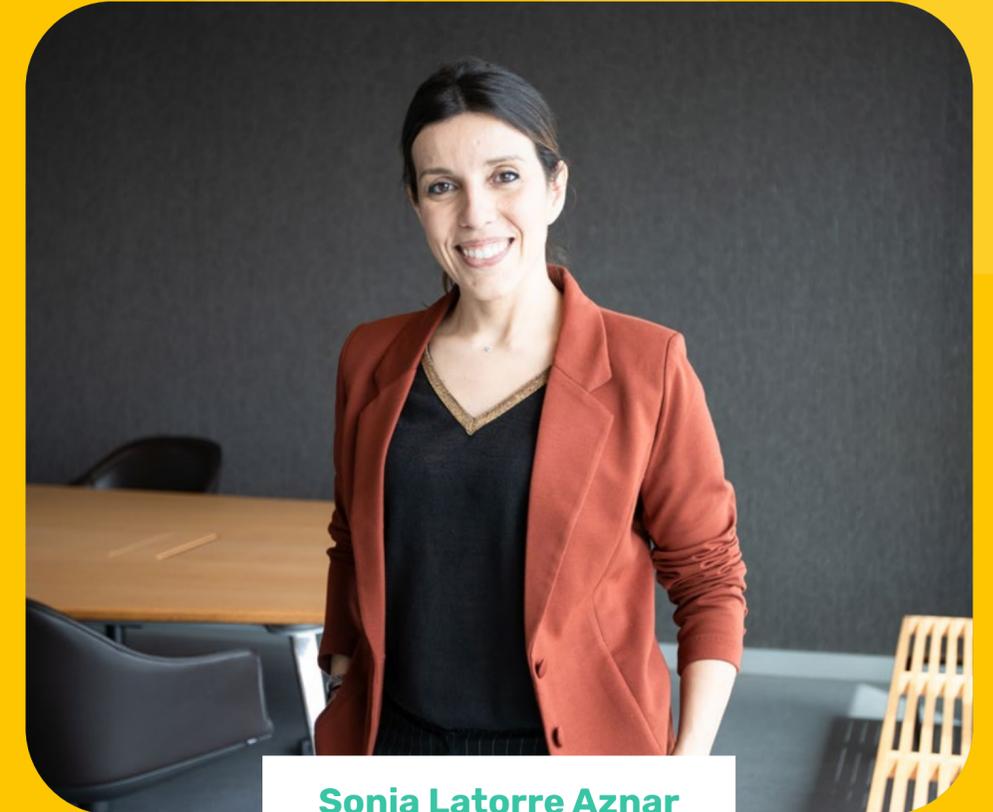
Con una cifra de negocio más de **66 millones de euros** en 2023, Meridiano Seguros es la compañía de Grupo ASV que opera en el ámbito asegurador desde 1966. Comprende seguros de accidentes, responsabilidad civil, defensa jurídica, asistencia, decesos, enfermedad, incendios y otros daños a los bienes, encontrándose en el top 10 de las entidades de decesos del país.

Esta línea de negocio cuenta con las siguientes características distintivas:

- Primera aseguradora con mayor especialización en decesos en España.
- Más de 380 personas.
- Más de 23.800 siniestros gestionados en el año 2023.
- Más de 125.000 llamadas gestionadas al año en nuestro *Contact Call-Center*.
- Más de 700.000 asegurados.



01.02.03. Seguros



Sonia Latorre Aznar
Dirección General

“En Meridiano estamos comprometidos con ofrecer soluciones integrales y personalizadas, garantizando la tranquilidad y seguridad a través de productos adaptados a las necesidades de nuestros asegurados y un servicio de alta calidad”

Grupo ASV, a través de otras actividades, aporta valor al entorno con su orientación y sus objetivos de promover la innovación y apostar por valores diferenciales.

LIMBO: Compañía del grupo que se dedica a la fabricación y comercialización de urnas y elementos auxiliares al servicio funerario con foco en la sostenibilidad. Ha desarrollado que han revolucionado el sector funerario. Sus productos reúnen ecología, valor para el sector y la posibilidad de ofrecer una despedida respetuosa y emotiva para las familias.



Urnas funerarias

De rápida biodegradación para esparcir cenizas en el maro enterrar. O de materiales duraderos ecológicos para conservar cenizas en el hogar o columbarios.



Urnas para mascotas

En materiales 100% naturales, adaptadas en tamaño y diseño para perros, gatos y otros animales de compañía.



Coronas de plantas vivas

Coronas que sustituyen la flor cortada por macetas con plantas vivas que se reparten a la familia.



Colgantes para cenizas

Joyas que conservan discretamente una pequeña parte de las cenizas para llevar siempre cerca al ser querido.



Saco Biodegradable

Saco biodegradable que sustituye a los ataúdes de zinc en los traslados de fallecidos. Desde su creación, su uso ha evitado más de 1.000 toneladas de residuos metálicos en la industria.

01.02.04. Otras actividades



Luis Nouel Trenad
Dirección General

"Innovación en detalles que marcan la diferencia gracias al amplio conocimiento y experiencia de nuestro grupo empresarial"

VIRALBA: Situada en Albacete y con dedicación exclusiva para Grupo ASV, produce féretros respetuosos con el medio ambiente y otros productos funerarios de madera.

Desde el año 2021 trabaja con un marcado foco en la eficiencia y la sostenibilidad para aportar valor al Grupo ASV.



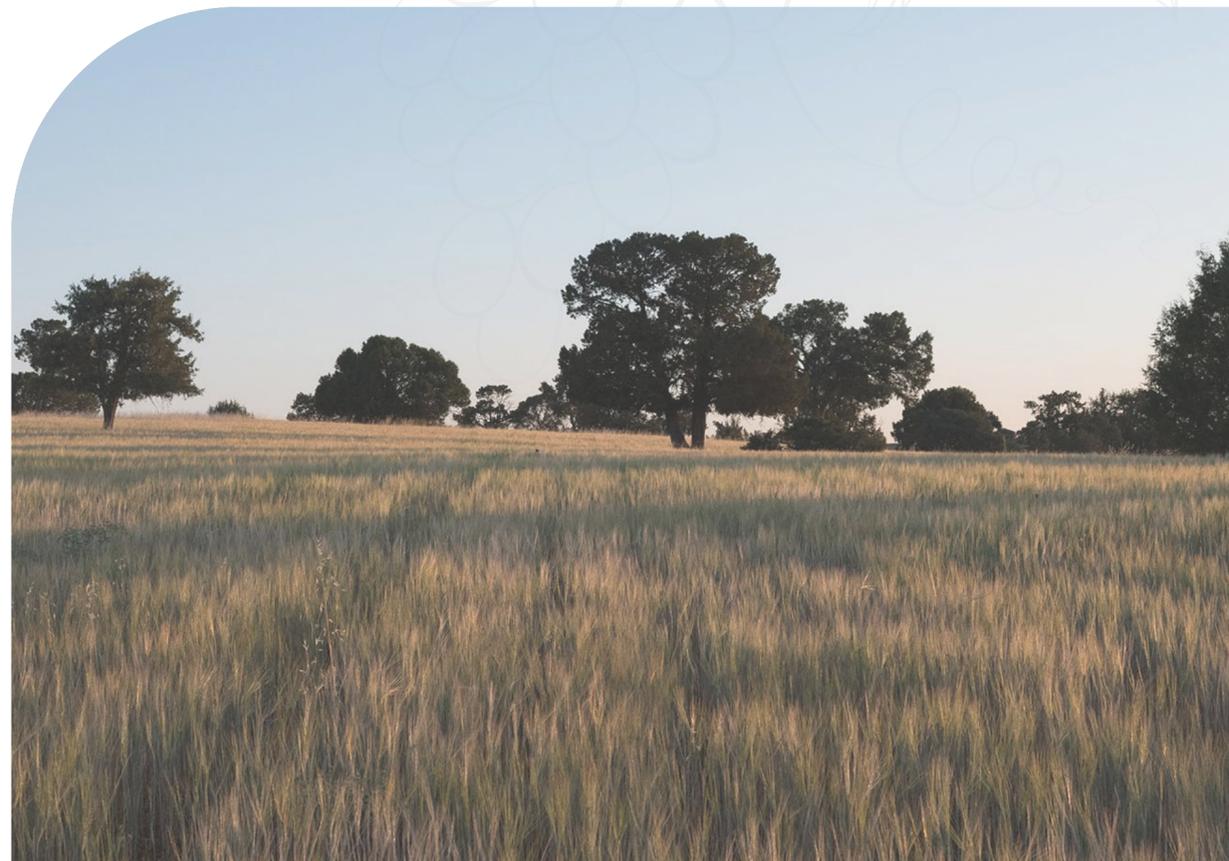
01.02.04. Otras actividades



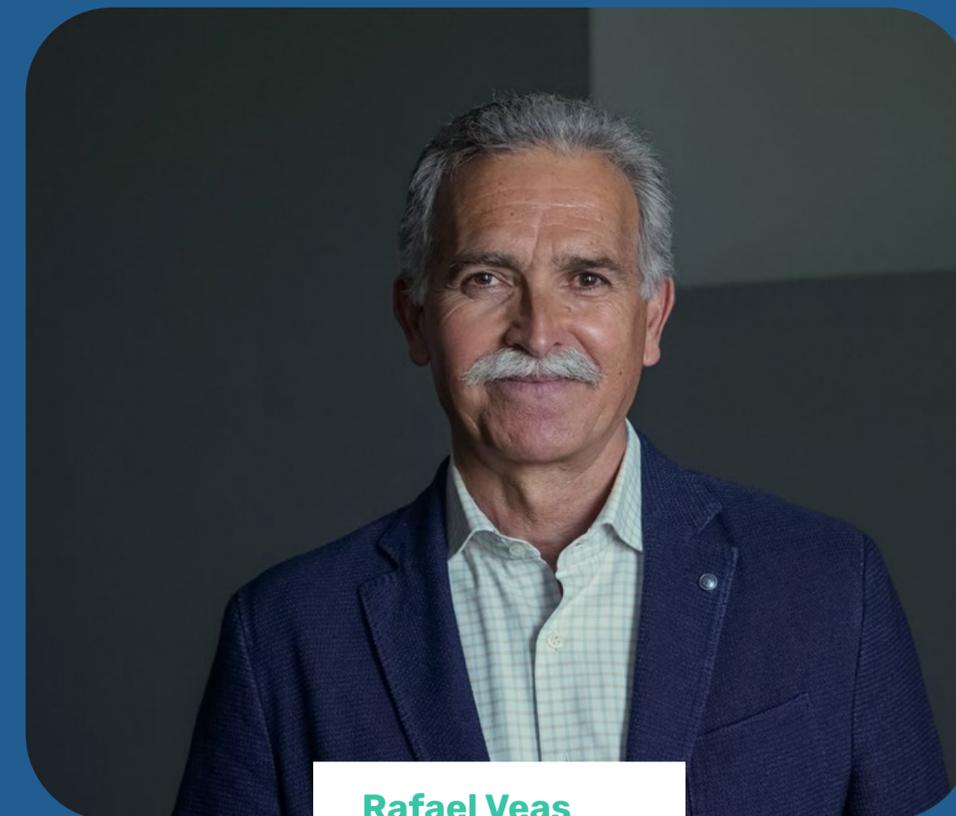
Miguel Brotons Cano
Dirección General

"Gestionar los recursos para satisfacer las necesidades actuales, sin poner en riesgo las necesidades del futuro"

CARRASCAS: Bodega ubicada en El Bonillo (Albacete) que elabora diversas variedades de vino envejecido en barricas de roble en un entorno único. Se trata de una finca ubicada en un entorno único y rodeada de un paisaje con carrascas centenarias y amplias plantaciones de almendros y pistachos. En la bodega CARRASCAS se producen las variedades blancas viognier y chardonnay, con las tintas tempranillo, cabernet sauvignon, merlot y syrah.



01.02.04. Otras actividades



Rafael Veas
Dirección General

“La optimización de recursos, el ahorro energético, el uso de la luz y el agua son ejemplos de nuestra filosofía de ser parte de la naturaleza para poder trabajar con ella”

02. Estrategia de sostenibilidad

El enfoque en la sostenibilidad es una inversión a largo plazo en la viabilidad de las empresas y en la salud del planeta. Cada empresa afronta desafíos y oportunidades únicas, por lo que es esencial adaptar las acciones de sostenibilidad a su contexto y recursos específicos.

02.01. Diagnóstico de sostenibilidad

Grupo ASV cuenta con un plan estratégico, apoyado por sus valores corporativos, donde se determinaron 15 iniciativas para el desarrollo de su negocio con vistas a 2025, las cuales se encuentran alineadas con los Objetivos para el Desarrollo Sostenible -ODS de Naciones Unidas.

Las principales incertidumbres y riesgos que pueden afectar a Grupo ASV se han identificado en el plan estratégico ODeeSea 2022-2025, siendo para cada línea de negocio los siguientes:

Transporte Sanitario

En relación a la línea de negocio de transporte sanitario, los principales riesgos e incertidumbre son:

- **Socioeconómico:** El envejecimiento de la población y el alargamiento de la esperanza de vida hacen que los servicios de asistencia sanitaria se incrementen.
- **Económico:** Incremento de los costes por la inflación, los cuales no pueden ser, siempre, repercutidos al cliente.

- **Tecnológico:** El tratamiento de datos personales tan sensibles como los que existen en esta línea hace que los riesgos cibernéticos tengan su relevancia y requieran de una gestión especial. Para ello, se dispone de la certificación ISO 27001 – Certificado Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Igualmente, el Grupo sigue con atención la evolución de la denominada “transformación digital” que puede cambiar el panorama de la asistencia sanitaria y los servicios anexos como el transporte sanitario.
- **Sanitario:** La crisis de la Covid-19 obliga a estar alerta ante las posibles pandemias futuras como riesgo a no perder de vista, y que puede afectar tanto en la prestación del servicio y la continuidad del mismo como en el ámbito de protección de la salud de los colaboradores.
- **Mercado:** La mayor concentración del sector sanitario que hace que se incremente el poder de negociación de estos.





Servicios Funerarios

- **Mercado:** Concentración del mercado e integración vertical con operadores aseguradores que en algunas plazas puede llevar consigo un mayor poder de negociación por parte de clientes y una limitación a la competencia.
- **Estilos de vida:** El cambio de los estilos de vida de la sociedad española nos muestra un descenso del culto al fallecido y podría llevar consigo una comoditización del servicio.
- **Económico:** El incremento continuado de los costes por la inflación.
- **Sanitarios:** Al igual que se recoge en el apartado de transporte sanitario, en esta línea se debe tener presente como riesgos futuros la aparición de posibles pandemias.
- **Normativo y legal:** Pese al grado de atomización del sector, hay confianza en que se siga apostando por una mayor transparencia y profesionalización del sector que evite las malas prácticas en el mismo. Grupo ASV seguirá realizando esfuerzos en dar a conocer la labor social y el resto de ámbitos de la sostenibilidad de este servicio hacia los ciudadanos.

Seguros

- **Demográfico:** El envejecimiento de la población va a incrementar la mortalidad de la cartera en el futuro la cual se debe mitigar en parte con el aumento de la esperanza de vida y la entrada de clientes jóvenes.
- **Especialización:** La especialización en decesos se traduce en altos niveles de satisfacción por parte del cliente en momentos tan críticos como puede ser el fallecimiento de un familiar cercano. El propósito en este sentido es poder ampliar las soluciones a lo largo de su ciclo vital.
- **Económico:** Aumento de los costes por la inflación.
- **Tecnológicos:** En plena oleada de la era digital, la empresa que no esté preparada para la misma no podrá sobrevivir. Big data, nuevos canales de distribución, se demandarán otros tipos de seguros (nuevas necesidades, distintas formas de uso...), nuevos modelos de negocio basados en nueva tecnología. La digitalización está provocando que aparezcan nuevos canales y formas de comunicarse con el cliente, mejora y agilidad de procesos a través de su automatización y un mayor conocimiento de las necesidades del cliente. El conocimiento del consumidor se incrementará gracias a las nuevas tecnologías y permitirá, además de poder ofrecer servicios diferenciales adaptados a sus necesidades, llevar a la práctica las políticas de precio y de retención de acuerdo al comportamiento o perfil de riesgo de cada persona. Por último, vinculado a las nuevas capacidades tecnológicas exigidas se deriva un gran reto para los próximos años que será la contratación, capacitación y retención de personal cualificado.
- **Medioambientales:** A largo plazo las incidencias del cambio climático pueden afectar tanto en la siniestralidad de ciertos ramos de seguros como en las necesidades de los clientes de la compañía por lo que debemos tener presente estos riesgos.





Figura 5: Plan Estratégico - Pilares, retos e iniciativas

Todos los riesgos asociados a las distintas líneas de negocio se han tenido en cuenta para adecuar el sistema de gestión y control interno del Grupo ASV, estableciendo, en la medida de lo posible, los controles oportunos y las acciones mitigadoras necesarias.

Grupo ASV ha diseñado su estrategia empresarial teniendo en cuenta la generación de valor y un impacto sostenible, especialmente en cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, desde el core del negocio. Estas capacidades apuntalan el conjunto de sus servicios, generando nuevos modelos de negocio y desarrollando hojas de ruta sostenibles. Desde la estrategia a la ejecución, estos servicios están diseñados para alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Crecimiento, Transformación Organizativa y Sostenibilidad son los tres pilares que sustentan esta estrategia:

- **Crecimiento:** Ante unos mercados maduros con una competencia al alza, conviene entrar en nuevos negocios, potenciar nuevos segmentos y mercados, tanto nacionales como internacionales, y explorar y abrir nuevos canales de distribución y comunicación.
- **Transformación:** Para poder dar respuestas a los retos actuales en los próximos años, la organización debe potenciar la orientación al negocio y a las necesidades del cliente, aportar más valor sin perder de vista la eficiencia, dotar a la compañía de mayor agilidad y flexibilidad, y poner a las personas en el centro potenciando su crecimiento y desarrollo.
- **Sostenibilidad:** Entendida como sostenibilidad del Grupo y de su entorno, el objetivo es hacer de ASV un lugar de referencia para trabajar, cuidar la experiencia cliente e impactar a través de acciones, productos y servicios en los ODS. Es un pilar transversal, por lo que cualquier iniciativa asociada a cualquiera de los retos puede implicar acciones orientadas a la Sostenibilidad.

Para determinar el grado de madurez de la estrategia de sostenibilidad de Grupo ASV y su alineación con los ODS se realiza una evaluación de sus mecanismos de gestión y acciones implementadas, utilizando de referencia la herramienta Future Fit.

La metodología implementada consta de tres etapas:

- Análisis de contexto para elegir los principales temas materiales ESG (Social, Gobernanza y Medio Ambiente).
- Evaluación de impacto para medir la madurez de los criterios ESG y la contribución a los ODS.
- Obtención de resultados y desarrollo de plan de acción.

Una vez realizada la evaluación de impacto ESG, Grupo ASV ha obtenido un nivel de madurez “Emergente”, lo que significa, según las definiciones de la metodología utilizada, que se conocen las cuestiones materiales de ESG relacionadas con la compañía y se está comenzando a actuar sobre ellas.

El Grupo ASV adquiere un compromiso continuado con la sostenibilidad.

Cantidad de vectores (BE) por Índice de Madurez ESG en los distintos temas materiales

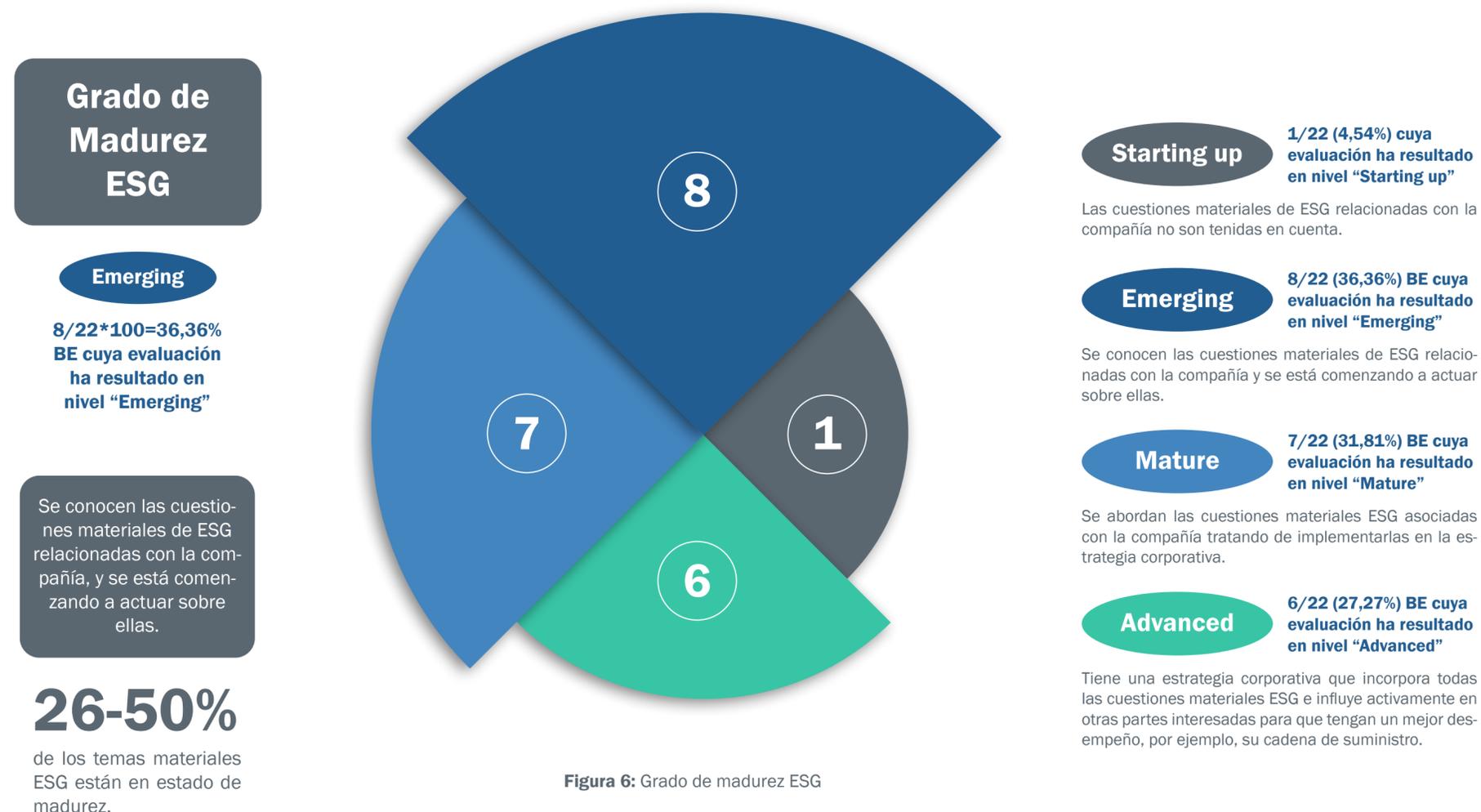


Figura 6: Grado de madurez ESG

Posterior a dicho análisis y utilizando los recursos definidos en el artículo de Dyllick & Muff: *The Business Sustainability Typology* (Marzo 2014), Grupo ASV engloba a la compañía en una tipología de Sostenibilidad Empresarial 1.0: “La sostenibilidad corporativa es un enfoque de negocios que crea valor para los accionistas al aprovechar las oportunidades y gestionar los riesgos derivados de los desarrollos económicos, ambientales y sociales”. (SAM y PWC, 2006).

Tipología de Sostenibilidad Empresarial	Preocupaciones ¿Qué?	Valor creado ¿Para qué?	Perspectiva Organizacional ¿Cómo?
Business-as-usual: El paradigma económico actual	Preocupación económica	Valor al accionista	De dentro para fuera
GRUPO ASV Business Sustainability 1.0.: Gestión refinada del valor para las partes interesadas	Preocupación en las 3 dimensiones ASG	Valor refinado a las partes interesadas	De dentro para fuera
Business Sustainability 2.0.: Gestión para el triple resultado (Planeta, Personas y Beneficio)	Preocupación en las 3 dimensiones ASG	Triple resultado	De dentro para fuera
Business Sustainability 3.0.: Negocio verdaderamente sostenible	Empezando por los retos de sostenibilidad	Creando valor para el bien común	De fuera para dentro
Los cambios clave involucrados:	1^{er} Cambio: ampliar la preocupación empresarial	2^o Cambio: ampliar el valor creado	3^{er} Cambio: cambiar la perspectiva

Figura 7: Modelo de negocio sostenible



ODS 3 - Salud y Bienestar

El Grupo actúa mayoritariamente en el campo de la prestación de servicios, proporcionando un valor añadido a sus clientes y usuarios con la prestación de servicios adicionales relacionados con la ayuda psicológica. Además, proporciona a sus empleados condiciones laborales seguras y dignas.



ODS 5 - Igualdad de Género

El Grupo contribuye a la igualdad gracias al Desarrollo de Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y la implementación de las medidas incluidas en dichos Planes de Igualdad en su gestión. Existen compromisos formales de rechazo total hacia cualquier tipo de discriminación.



ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico

El Grupo emplea a una plantilla extensa, generando valor y trabajo en las comunidades donde se asienta, ya que la mayor parte de los empleados residen en zonas cercanas a los emplazamientos del Grupo. Se proporcionan además condiciones salariales dignas, lo que permite el desarrollo socioeconómico de sus empleados y las localidades donde el Grupo opera. Las condiciones laborales que los empleados del Grupo disfrutan son adecuadas, fomentando los ambientes de trabajo seguros y libre de discriminación por cualquier razón.



ODS 12 - Producción y Consumo Responsables

Se genera circularidad especialmente en tres procesos: reutilización de mermas vegetales para biomasa en la producción de su bodega, utilización de productos sostenibles en la fabricación de urnas y féretros (arena, sal, tierra, hueso de aceituna, celulosa y bioplástico), utilización del hollejo de la uva para realización de otros productos. Además se demuestra inversión en innovación para generar continuas mejoras, por ejemplo, con la realización de estudios como análisis de ciclo de vida, huellas ambientales y huellas de carbono de producto (algunos realizados, y otros en plan de realizarse) de servicios funerarios para conocer su impacto e informar a los clientes.



ODS 13 - Acción por el Clima

Grupo ASV tiene el compromiso de reducir las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de sus operaciones y cadenas de suministro. Para ello se centra en las siguientes líneas de acción: mejorando su eficiencia energética, reduciendo la huella de carbono de sus productos, servicios y procesos, estableciendo metas para la reducción de las emisiones, aumentando la inversión en el desarrollo de productos y servicios innovadores e inclusivos, climáticamente inteligentes, preparándose para adaptarse al cambio climático y reforzando la resiliencia en sus operaciones, las cadenas de suministro y las comunidades en las que opera.

Figura 8: Alineación ODS

Finalmente, se realiza una alineación de las estrategias de negocio y del contexto de Grupo ASV con los ODS, determinando así los 5 objetivos con los que la organización contribuye activamente por considerarse temas materiales estando incluidos en el plan estratégico 2022-2025.

02.02. Análisis de materialidad

Con el objetivo de definir los contenidos sobre los que Grupo ASV debe informar en esta Memoria Integrada de Sostenibilidad, se desarrolló un análisis de materialidad que permitió identificar y priorizar los temas materiales a tratar.

Todos los temas identificados y tratados en esta memoria han sido determinados a través del mencionado análisis de materialidad, teniendo en cuenta la interrelación entre los grupos de interés identificados y Grupo ASV, así como los impactos, tanto positivos como negativos, que la actividad de la compañía puede tener sobre dichos grupos de interés y viceversa. Se tratará, por tanto, la cobertura de cada tema material en el espacio dedicado al mismo en este documento.

Para mayor simplicidad al momento de recoger la información de las distintas partes interesadas por cada línea de negocio, se identificaron las siguientes partes interesadas internas y externas de la organización y se definieron las relevancias de las mismas sobre la cadena de valor.

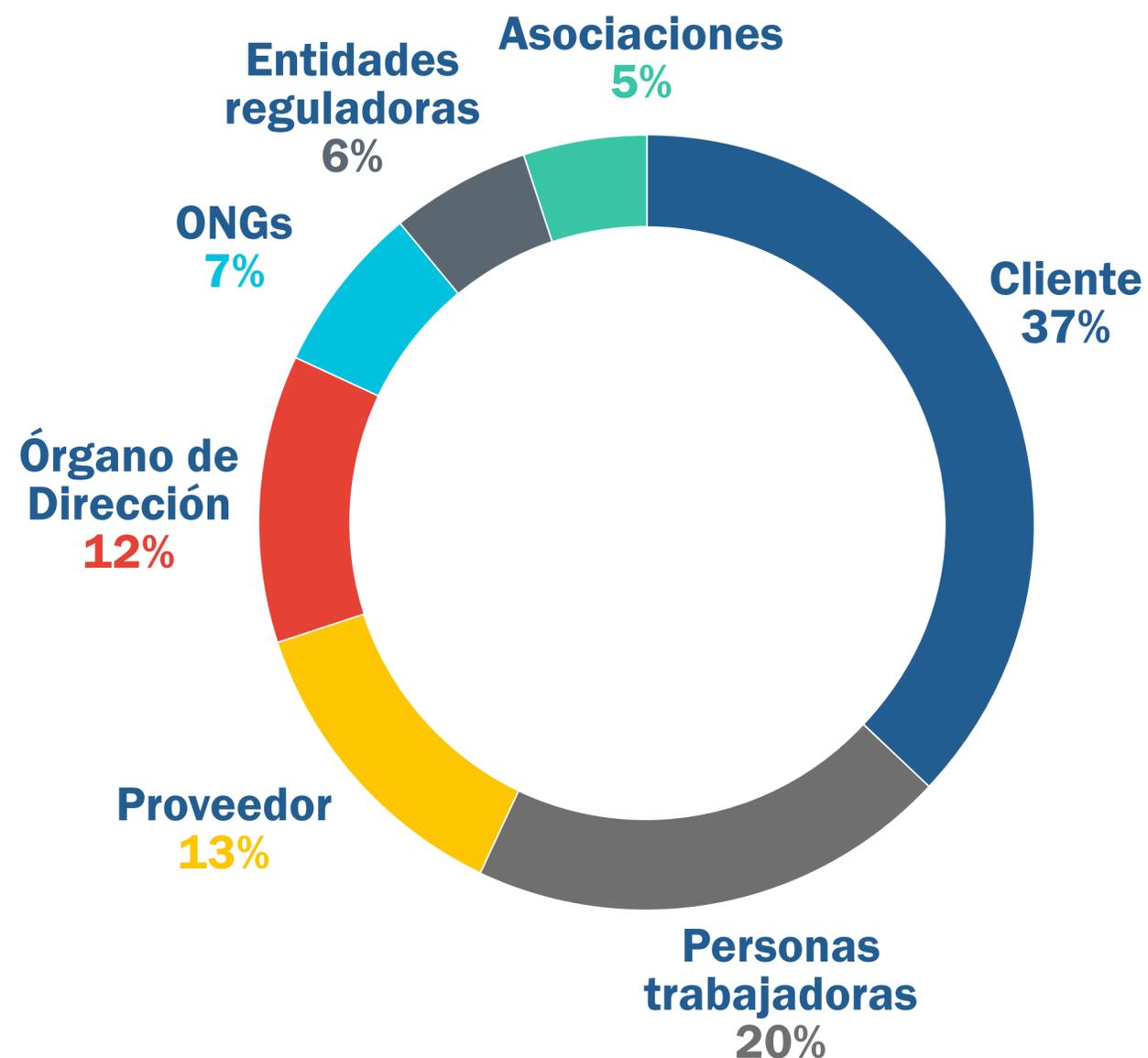


Figura 9: Relevancia que Grupo ASV otorga a sus grupos de interés.

La recogida de información se realizó mediante tres encuestas, dos para las partes interesadas internas, separando el Órgano de Dirección de las personas trabajadoras, y una tercera encuesta para las partes interesadas externas. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y su relevancia, se representaron los mismos en una matriz de materialidad, ordenando los temas según su prioridad. Finalmente, tomando como punto de referencia dichos temas materiales, estos se relacionaron con aquellos contenidos GRI a los que se ajustan para proporcionar la información pertinente.

Relevancia baja: en un primer nivel con puntuaciones de 4 a 4,33 puntos, encontraríamos los temas de menor interés o relevancia para las partes interesadas.

Relevancia media: en segundo grado de relevancia catalogado como medio, encontraríamos todas aquellas cuestiones cuya media se encuentre entre 4,33 y 4,66 puntos.

Relevancia alta: por último, encontramos los temas de mayor interés para las partes interesadas y a los que se deberá de hacer mención posteriormente los temas puntuados con más de 4,66.



Figura 10: Análisis de materialidad

Como resultado, determinando la relevancia de los temas materiales analizados y valorados por las partes interesadas consultadas, se definieron como temas materiales críticos los recogidos en la tabla y en la gráfica de la Figura 10.

Sin embargo, se consideran temas materiales aquellos que se alinean a su vez con los ODS identificados como significativos para la organización en la fase de diagnóstico, incluyendo temas materiales cuya relevancia es media, pero pueden aportar a la estrategia de sostenibilidad de la organización.

N° ODS	Título ODS	GRI Standard	Título GRI Standard	Estándar Temático	Tema Material
ODS 12	ODS 12: Producción y Consumo responsables	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	Liderazgo y gobernanza	Abastecimiento y eficiencia de los materiales
ODS 13	ODS 13: Acción por el clima	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	Medio Ambiente	Emisiones tóxicas y desechos Medio ambiente / contaminación y desechos
ODS 8 ODS 12	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento Económico ODS 12: Producción y Consumo responsables	3-3	Gestión de los temas materiales	Liderazgo y gobernanza	Gestión del riesgo sistémico
ODS 13	ODS 13: Acción por el clima	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Medio Ambiente	Impactos físicos del cambio climático - Exposición al riesgo ambiental
ODS 8	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento Económico	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Social	Privacidad y seguridad de datos
ODS 12	ODS 12: Producción y Consumo responsables	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Liderazgo y gobernanza	Gestión del diseño y el ciclo de vida de los productos
ODS 5	ODS 5: Igualdad de Género	401-1	Empleados	Social	Acceso y asequibilidad
ODS 3	ODS 3: Salud y Bienestar	403-6-b 403-10	Salud y Seguridad en el Trabajo	Social	Salud y Seguridad en el Trabajo

Figura 11: Modelo de negocio sostenible



Abastecimiento y eficiencia de los materiales



Medio ambiente: Emisiones tóxicas y desechos - contaminación y desechos



Gestión del riesgo sistémico



Impactos físicos del cambio climático - Exposición al riesgo ambiental



Privacidad y seguridad de datos



Gestión del diseño y el ciclo de vida de los productos



Acceso y asequibilidad



Salud y Seguridad en el Trabajo

03. Principios de sostenibilidad

La sostenibilidad es importante para las organizaciones fundamentalmente porque de ella depende tanto su propio éxito como el de la sociedad en general.

La sostenibilidad se centra en encontrar un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social. Por ello, las estrategias basadas en ella buscan integrar prácticas responsables y conscientes en todas las áreas de operación y en la toma de decisiones, con el objetivo de minimizar el impacto negativo en el medio ambiente, mejorar la calidad de vida de las personas involucradas y crear valor a largo plazo.

Los principios de sostenibilidad son pautas y valores fundamentales que guían las acciones y decisiones hacia un desarrollo equitativo, responsable y respetuoso con el medio ambiente, buscando satisfacer las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para ver cumplidas sus propias necesidades.

Los compromisos que conforman la base ética y estratégica del Grupo ASV para abordar los desafíos de sostenibilidad y asegurar un desarrollo sostenible en materia medioambiental, social y de gobernanza se desarrollan, por tanto, desde la necesidad y el convencimiento de la organización entera de que de la suma del esfuerzo de cada persona depende el éxito de todas.

03.01. Compromiso del Grupo ASV con el Medio Ambiente

Las empresas que invierten y trabajan para encontrar soluciones innovadoras que reduzcan su impacto ambiental son las comprometidas con el futuro.

El desarrollo de tecnologías verdes, materiales sostenibles y procesos de producción más limpios es el camino.

“Para proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar el criterio de precaución de conformidad con sus capacidades. Si se genera un riesgo de daño grave o irreversible, no deberá utilizarse la falta de certeza científica absoluta para posponer la adopción de medidas eficaces en función de los costes e impedir la degradación del medio ambiente”, así se definió el Principio de Precaución introducido por Naciones Unidas en su “Declaración de Río”.

En Grupo ASV, la Política de Medio Ambiente es aplicable a toda la organización y con el máximo rigor en aquellos centros que cuentan con un **sistema de gestión medioambiental certificado (ISO 14001)**, pues necesariamente tienen objetivos de reducción del impacto de la actividad sobre el medio ambiente y deben cumplir estrictamente la totalidad de la legislación y reglamentación medioambiental.



Acciones 2023

Día Mundial del Medioambiente

Se propuso un reto medioambiental con motivo de la celebración de día mundial del medioambiente.

Grupo ASV y Ciclogreen propusieron una actividad para contribuir a reducir la huella de carbono.

Consistía en descargar una app y utilizar medios de transporte alternativos durante los desplazamientos hasta el trabajo o de vuelta a casa.

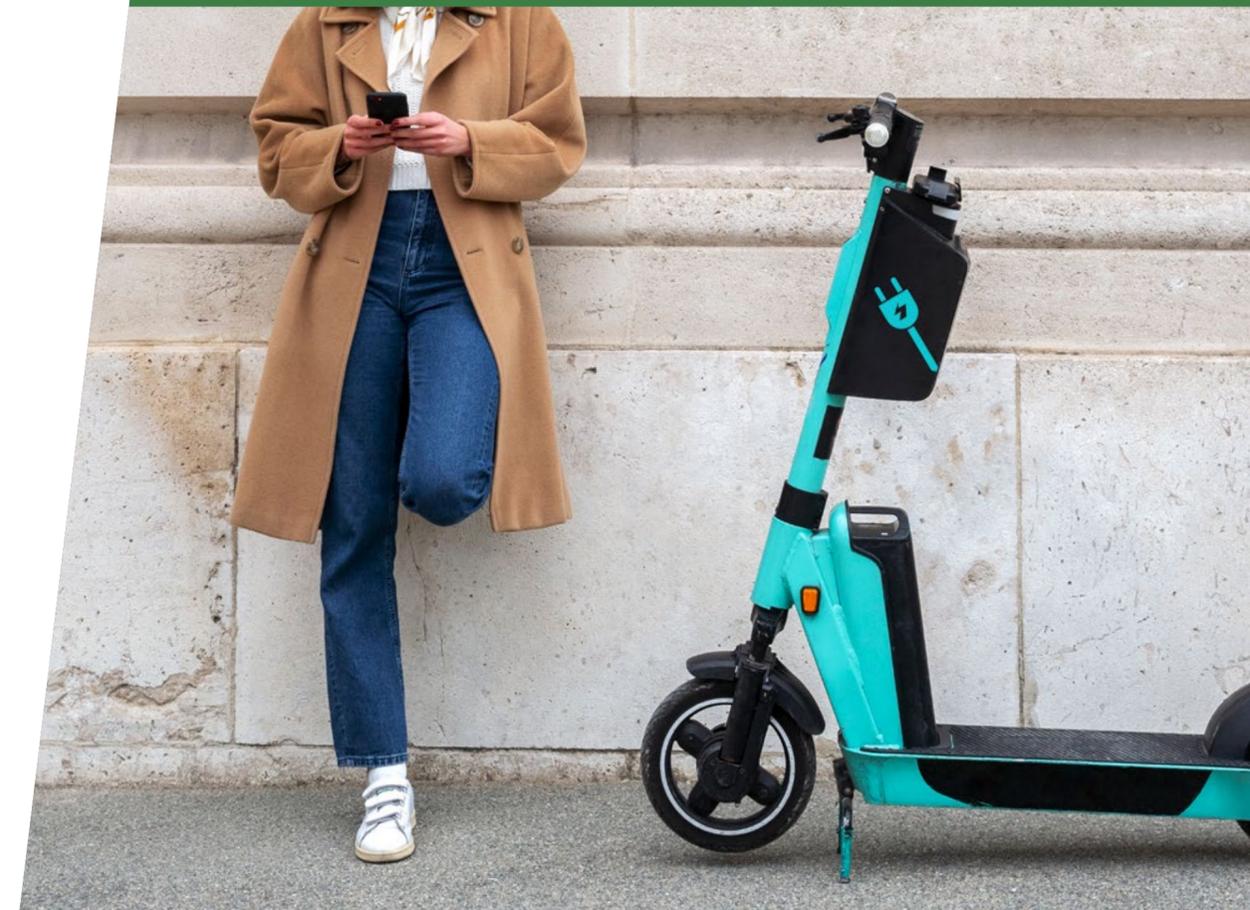
Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Iniciativa interna de concienciación del cambio climático e incentiva-ción del personal de Grupo ASV.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Todo el personal de Grupo ASV en España.
- Todas las líneas de negocio.
- 2.693 KM recorridos de forma sostenible.
- 355 desplazamientos en un periodo de 1 mes.
- 385kg de CO2 como ahorro de emisiones a la atmósfera.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



La mencionada Política de Medio Ambiente es pública y se encuentra a disposición de todas las partes interesadas en la web de la compañía, basándose en los siguientes principios:



Ser conscientes de las consecuencias que las actividades de GRUPO ASV tienen para el medio ambiente y la salud pública, tanto por la utilización de recursos (tales como electricidad, agua, gas natural y carburantes en general) como por los impactos generados (tales como residuos peligrosos, residuos no peligrosos, emisiones a la atmósfera, vertidos, etc.) por lo que:



Velar por el cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable, con especial hincapié en los aspectos de atmósfera, agua y residuos y ruidos, de manera que se asegure que las actividades se desarrollan de acuerdo con esas exigencias y con otras que Grupo ASV pueda suscribir.



Cumplimiento de los objetivos medioambientales marcados y realización periódica de auditorías internas y externas de los sistemas de gestión medioambiental certificados.



Colaboración con las autoridades públicas, especialmente en situaciones de crisis y emergencia.

Desarrollamos procedimientos para la prevención y control de la contaminación, tanto durante el desarrollo normal de las actividades como en caso de accidentes.

Implementación de iniciativas para minimizar el impacto de las actividades, a través de la reducción de la utilización de recursos, tanto para nuevas aperturas como para instalaciones y flota existente.

Promover el uso de las mejores técnicas disponibles desde el punto de vista medioambiental y que sean económicamente viables.

Implicar, formar y responsabilizar a las personas que integran Grupo ASV, incluyendo proveedores y subcontratistas para que respeten, compartan y apliquen los protocolos de gestión ambiental.



Puesto que el impacto ambiental de las actividades de Grupo ASV posee distintas características dependiendo de su línea de negocio, se presentan los impactos significativos comunes a todas ellas y aquellos específicos recogidos de cada línea de negocio.

En cuanto al aseguramiento del cumplimiento de la legislación, Grupo ASV cuenta con un departamento jurídico que le presta apoyo en la identificación y evaluación del cumplimiento legal aplicable a las mismas en materia de medio ambiente, que les proporciona información sobre aquella normativa a la que ya se está atendiendo y con la que se cumple, o aquella que se encuentra en trámite de cumplimiento.

La responsabilidad sobre el cumplimiento de la legislación medioambiental y de reducción del impacto sobre el medio ambiente de la actividad de Grupo ASV es del Departamento de Compras y Calidad. Además, dicho departamento propone aquellas medidas tendentes a reducir los consumos de recursos y energía, tanto para las nuevas aperturas como para las instalaciones y flota existente. El Departamento de Compras y Calidad es también responsable de informar a los colaboradores de Grupo ASV de cómo impacta su actividad sobre el medio ambiente y las buenas prácticas que contribuyen a minimizarlo. Para tal fin desarrolla y comunica en cada momento las guías y procedimientos que sean necesarios.

Cambio climático

"Es el momento de evaluar y abordar los riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático en las operaciones y cadena de suministro..."

El cambio climático es uno de los mayores retos que afronta la sociedad hoy en día, por lo que gobiernos, organizaciones, y la ciudadanía deben ser parte del cambio.

Grupo ASV utiliza recursos para prevenir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a través de la **reducción de consumos y del fomento del reciclaje**. Además, un correcto seguimiento de los consumos de agua, electricidad, combustibles, generación de residuos, entre otros aspectos, permite detectar posibles mejoras y avanzar hacia un modelo de negocio cada vez más sostenible.

Para ello, la empresa contabiliza sus emisiones GEI operativas, es decir, las directas de Alcance 1 (fuentes de combustión propias o controladas), y las indirectas de Alcance 2 (generación de electricidad adquirida y consumida) permitiendo la toma de decisiones encaminadas a la mejora continua.

A continuación, se presentan los datos de emisiones GEI de Grupo ASV expresado en kilogramos de CO₂ equivalente (Kg CO₂ eq), especificando a su vez las fuentes de emisión de las que provienen:

	CAMBIO CLIMÁTICO (Datos en miles)	
	EMISIONES DE GEI - ALCANCE 1 (kg CO ₂ eq.)	
	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	3.675	2.902
Gasolina	100	202
Gas natural	1.315	1.319
Diésel (Gasóleo A)	1.509	856
Diésel (Gasóleo B)	601	261
Propano	149	245
Línea Transporte Sanitario	4.809	5.578
Diésel (Gasóleo A)	4.793	5.578
Diésel (Gasóleo B)	16	-
Línea Seguros	169	185
Diésel (Gasóleo A)	169	183
Gasolina	0	2
Resto Actividades	113	105
Gas natural	29	20
Diésel (Gasóleo A)	27	27
Diésel (Gasóleo B)	57	57
Total Alcance 1 Grupo ASV	8.766	8.752

Grupo ASV vio reducidas sus emisiones de GEI de 2022 a 2023. Esto se debe a una serie de factores, que incluyen la renovación de la flota de las líneas de servicios funerarios y de Transporte Sanitario y por el cambio del combustible utilizado en algunos hornos crematorios en España.

Alineado con el Plan estratégico, Grupo ASV Funeser se había planteado un objetivo de reducción de de las emisiones GEI (kg CO2 eq/nº cremaciones) del 2% sobre el año anterior, que lejos de cumplirse, se ha incrementado en un 3,27%. La monitorización de los hornos para detectar ineficiencias se tuvo que postergar a 2024, lo que en parte ha provocado el empeoramiento del ratio. A continuación, se detallan los resultados obtenidos:

EMISIONES DE GEI - ALCANCE 2 (kg CO ₂ EQ.)		
	(Datos en miles)	
Consumo Eléctrico	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	163	170
Total Alcance 2 Grupo ASV	163	170
Total Alcance1 + 2 Grupo ASV	8.929	8.922

Nota: Este resultado se obtiene mediante hoja de cálculo a partir de los consumos del Grupo para los flujos fuente de los Alcances 1 y 2, aplicando a ese dato de actividad los últimos factores de emisión publicados por el MITECO. Se realiza a modo informativo para la formulación del EINF. Cabe destacar que para el alcance 2 en la mayor parte de las líneas de negocio el total de emisiones GEI es cero, dado que en esas localizaciones se poseen certificados de origen renovable GdO.

Figura 12: Huella de Carbono (Alcance 1+2)

	2021	2022	2023
Emisiones GEI Alcance 1 (kg CO₂ EQ)	1.360.223,05	1.299.511,19	1.351.769,91
Unidad Productiva: nº de cremaciones	7.538	7.444	7.498
KPI: Emisiones GEI/ Unidad Prod. (kg CO₂ EQ/ Cremaciones)	180,5	174,57	180,28
% Reducción KPI		3,25%	-3,27%

Figura 13: Emisiones GEI por cremación empresa ASV Funeser SLU.

Acciones 2023

Mejorar la eficiencia de los crematorios

En los últimos años, Grupo ASV se han modernizado y reemplazado varios crematorios para mejorar su eficiencia y garantizar el cumplimiento de los requisitos de emisiones establecidos. Debido a que esta actividad es una de las que más contribuyen a las emisiones de CO2, en 2023 se tomó la decisión de monitorear la operación de los crematorios para identificar posibles ineficiencias.

La iniciativa consiste en transferir la información registrada en los hornos crematorios a una herramienta de visualización de datos que permite analizar y visualizar ineficiencias, así como tiempos excesivos de calentamiento o espera, con el objetivo de:

- Crear conciencia sobre el impacto del consumo irresponsable y sus efectos en el medio ambiente.
- Facilitar la toma de decisiones empresariales de manera rápida y efectiva.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Iniciativa interna de concienciación del cambio climático y uso responsable de los recursos.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

Elaborar un cuadro de mandos que nos permita identificar y visibilizar las ineficiencias en los procesos, fomentando la toma de conciencia y facilitando la implementación de acciones correctivas.

12 PRODUCCIÓN
Y CONSUMO
RESPONSABLES



13 ACCIÓN
POR EL CLIMA



Proyecto Udianas

Hemos puesto en marcha este proyecto con la colaboración de la ONG Tree-Nation, se trata de una iniciativa que tiene como objetivo, compensar el impacto de CO2 de todos y cada uno de los servicios funerarios prestados.

ODS: 13 Acción por el clima / 3 Salud y Bienestar / 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico / 9 Industria, Innovación e Infraestructura

Plantaciones	Nº Árboles	% Age	Especies	Kg CO ₂
Alvelal, España	35	25,00%	3	1.840
Juniperus oxycedrus	1	0,71%	1	60
Juniperus thurifera	21	15,00%	1	1.260
Pinus halepensis	13	9,29%	1	520
Bore, Kenya	5	3,57%	2	2.000
Azadirachta indica	1	0,71%	1	500
Eucalyptus cinerea	4	2,86%	1	1.500
Eden Project, Madagascar	6	4,29%	1	240
Avecennia marina	6	4,29%	1	240
Plant to Stop Poverty, Tanzania	19	13,57%	1	380
Citrus limon	19	13,57%	1	380
Usambara, Tanzania	75	53,57%	2	12.900
Cupressus lusitanica	64	45,71%	1	9.600
Grevillea robusta	11	7,86%	1	3.300
TOTAL	140	100,00%	9	17.360



Grupo ASV entiende que el compromiso respecto al cambio climático comienza con estudios y mediciones de la situación actual. Por ello, de cara a un cálculo más exhaustivo de las emisiones GEI, adquiere el compromiso de realizar un estudio de Huella de Carbono de Organización (HCO) conforme a los requisitos de GHG Protocol e incluir el Alcance 3 que contabiliza las toneladas de CO2 eq producidas aguas arriba y aguas abajo y así disponer de una visión más completa de su impacto en el cambio climático y generar un plan de acción acorde a dicho cálculo.

En la línea de Servicios Funerarios, Grupo ASV invirtió más de 500k€ para sustituir uno de sus crematorios por uno más eficiente e inició una acción para visualizar en una herramienta de BI los datos sobre la operación de sus hornos, que permita analizarlos, visualizar las ineficiencias, como tiempos excesivos de calentamiento o espera, para crear consciencia sobre el impacto en términos de consumo irresponsable e impactos en el medio ambiente y permitir tomar decisiones empresariales de modo rápido. En esta línea a finales de 2023 se sustituyeron las urnas metálicas de gama más baja por otras fabricadas con bioplástico en España que, además, por su forma de empaquetarlas, reducen las emisiones de GEI durante el transporte. También en la línea de Servicios Funerarios se inició la instalación en algunos vehículos de sistemas de monitorización para asegurar una conducción moderada y que reduzca la emisión de GEI.

Para Grupo ASV la sostenibilidad no solo beneficia a la sociedad y al medio ambiente, sino que también puede mejorar la viabilidad a largo plazo y la competitividad del grupo en un mundo en constante cambio.





Economía Circular (prevención y gestión de residuos - uso sostenible de los recursos)

“La economía circular es un concepto económico y de desarrollo que busca transformar la manera en que producimos, consumimos y gestionamos los recursos. Según sus postulados, se busca mantener los productos, materiales y recursos en uso durante el mayor tiempo posible. Esto implica reducir, reutilizar, reciclar y regenerar productos y materiales en ciclos cerrados, evitando el desperdicio y reduciendo la dependencia de la extracción de recursos naturales.

ASV adopta los principios de la economía circular que implican diseñar productos y procesos de manera que los recursos se utilicen de manera más eficiente y los residuos se reduzcan al mínimo...”

Otro reto medioambiental que afronta la sociedad es la gestión sostenible de los recursos y la minimización de los residuos generados, basado en los principios de la economía circular. El uso sostenible de los recursos tiene un papel fundamental en este aspecto ya que, con la optimización en el uso de las materias primas y energía en procesos productivos, la concienciación de la plantilla hacia un uso adecuado de los recursos, la reutilización de materiales y finalmente la minimización y correcta disposición de los residuos, Grupo ASV demuestra su apuesta por una economía circular.

Las medidas de prevención establecidas tienen que ver con la reducción continua del consumo de las materias primas y recursos a emplear en la producción de servicios, así como con el reciclaje de los residuos generados en el desempeño de la actividad. Los residuos, en nuestras empresas, en todos los casos se separan y se realiza una recogida selectiva y son gestionados por gestores autorizados. Durante el año 2023, a través de la participada Limbo Disseny, se volvieron a introducir en la línea de Servicios Funerarios nuevas urnas fabricadas a partir de materiales reciclados.

Consumos

Relación de los consumos de recursos por cada línea de negocio y de forma consolidada:

CONSUMO DE RECURSOS (Datos en miles)		
Consumo de Agua (m ²)	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	46	29,5
Línea Transporte Sanitario	1,6	4,5
Línea Seguros	5,5	2,4
Resto Actividades	420,8	382,2
TOTAL	474,3	418,5

CONSUMO DE RECURSOS (Datos en miles)		
Consumo de Gas Natural (kWh)	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	7.306	7.329
Resto Actividades	161	113
TOTAL	7.467	7.442

CONSUMO DE RECURSOS (Datos en miles)		
Consumo Eléctrico (kWh)	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	4.442	4.194
Línea Transporte Sanitario	161	159
Línea Seguros	363	339
Resto Actividades	1.191	1.090
TOTAL	6.158	5.781

CONSUMO DE RECURSOS (COMBUSTIBLES) (Datos en miles)		
Consumo de Gasolina (litros)	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	45	91
Línea Seguros	0	1
TOTAL	45	92

Consumo de Gasóleo (litros)			
	2022	2023	
Línea Servicios Funerario	Gasóleo A	606	342
	Gasóleo B	221	96
Línea Transporte Sanitario	Gasóleo A	1.926	2.227
	Gasóleo B	6	0
Línea Seguros	Gasóleo A	68	73
Resto Actividades	Gasóleo A	11	22
	Gasóleo B	21	18
TOTAL	2.860	2.778	

Consumo de Propano (kg)		
	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	50	83
TOTAL	50	83

CONSUMO DE MATERIAS PRIMAS PRINCIPALES (Datos en miles)		
Consumo de Papel (nº de folios)	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	1.997	1.702
Línea Transporte Sanitario	94	63
Línea Seguros	725	742
Resto Actividades	137	0
TOTAL	2.953	2.507

Consumo de Sustancias Peligrosas		
	2022	2023
Formaldehidos - Línea Servicios Funerarios (litros)	0,186	0,396
Agroquímicos - Resto Actividades (litros)	214	264
Agroquímicos - Resto Actividades (kg)	2	19

Figura 14: Consumos

Residuos

Indicadores sobre la generación de residuos durante 2022 y 2023 y el porcentaje de reciclaje de residuos tanto peligrosos como no peligrosos.

	RESIDUOS NO PELIGROSOS (T)									
	Plásticos		Papel y Cartón		Residuos asimilables a domiciliarios		Otros		TOTAL	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	-	-	10,58	10,46	4,57	2,59	-	3,91	15,15	16,96
Línea Transporte Sanitario	0,33	-	0,86	0,31	2,54	-	-	-	3,73	0,31
Línea Seguros	-	-	3,62	3,70	-	-	-	-	3,62	3,70
Resto de Actividades	-	0,10	-	2,83	-	-	-	45,90	-	48,82
TOTAL	0,33	0,10	15,06	17,30	7,11	2,59	-	49,81	22,50	69,80

	RECICLAJE RESIDUOS NO PELIGROSOS (T)			
	2022		2023	
	Residuos No Peligrosos Reciclados	Residuos No Peligrosos No Reciclados	Residuos No Peligrosos Reciclados	Residuos No Peligrosos No Reciclados
Línea Servicios Funerarios	10,58	4,57	14,37	2,59
Línea Transporte Sanitario	0,86	2,87	0,31	-
Línea Seguros	3,62	-	3,70	-
Resto de Actividades	-	-	2,93	45,90
TOTAL	15,06	7,44	21,31	48,69
% Reciclado	67%		31%	

	RECICLAJE RESIDUOS PELIGROSOS (T)			
	2022		2023	
	Residuos Peligrosos Reciclados	Residuos Peligrosos No Reciclados	Residuos Peligrosos Reciclados	Residuos Peligrosos No Reciclados
Línea Servicios Funerarios	4,87	-	0,24	6,75
Línea Transporte Sanitario	14,59	8,79	-	-
Línea Seguros	-	-	-	-
Resto Actividades	316,86	-	411,34	-
TOTAL	336,32	8,79	411,58	6,75
% Reciclado	97,39%		98,36%	

Figura 15: Residuos - % Reciclado

Acciones acometidas por Grupo ASV en consciencia de la importancia del buen uso y gestión de sus materias primas y energía:



Contabilización de los consumos de energía utilizados en sus operaciones para comprender cuánta energía utiliza y tomar acciones acordes, incluyendo la electricidad y los combustibles.



Identificación de los acuerdos de suministro de energía eléctrica existente y negociación con la condición de que sea 100% renovable. En la mayoría de las operaciones se cuenta con Certificados de Garantía de Origen de Energía Verde (GdO).



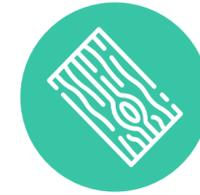
En el edificio de oficinas central, instalación de placas fotovoltaicas desde el año 2019 y con 14 proyectos de energía renovable ejecutados en distintas localizaciones. La intención del grupo es escalar el proyecto de autogeneración a otros emplazamientos del grupo y también verter los excedentes a la red.



Cada 4 años se realizan Auditorias Energéticas en cumplimiento al RD 56/2016, de acuerdo con UNE-EN16247-2.



Adopción de medidas de eficiencia energética durante las reformas de los centros de trabajo, como la instalación de detectores de presencia en pasillos y estancias, y el recambio de luces LED.



Reutilización de los restos de madera de féretros y pallets para la generación de biomasa.



Reducción de papel al incorporar soluciones de movilidad para firma de documentos en todas las líneas de negocio.

En particular, en la línea de negocio de Seguros, más del 60% de las pólizas se firman de manera digital para evitar la impresión de las mismas.

Se cuenta con un proyecto de domiciliación bancaria para disminuir número de impresiones.

En este ámbito se está desarrollando un proyecto que permite la contratación y gestión de documentación con el cliente en servicios funerarios a través de estas soluciones.

Protección de la Biodiversidad

En relación con la protección de la biodiversidad, Grupo ASV opera en entornos urbanos, con excepción de la bodega CARRASCAS ligada a las otras actividades asociadas al grupo.

La actividad agropecuaria llevada a cabo en la bodega no se encuentra localizada en áreas naturales protegidas y su entorno no está bajo la protección de otras figuras administrativas, por lo que se considera que el riesgo de generar impactos directos e indirectos sobre la biodiversidad es prácticamente nulo. La bodega cuenta con los respectivos permisos para acceder a los recursos naturales y operar en las localizaciones donde está situada.

A nivel de Grupo ASV, se han establecido buenas prácticas en los siguientes apartados:

- El abastecimiento o la gestión de estos recursos no están asociados con altos riesgos medioambientales.
- No tiene emplazamientos próximos a lugares protegidos por su valor medioambiental. En su gran mayoría son oficinas ubicadas en suelo urbano.
- El aprovechamiento de los recursos naturales que se gestionan se considera apto por los siguientes motivos:
 - En ningún caso derivan de animales o plantas en peligro de extinción.
 - En ningún caso se obtienen de formas que interfieren con ecosistemas o especies en peligro de extinción.

- Su extracción o comercio no contribuye (financieramente o de otro modo) a conflictos regionales.
- La tasa de cosecha no socava las tasas de recuperación y regeneración naturales.
- Se mantiene la salud (estructura, productividad, función y diversidad) de los ecosistemas posiblemente afectados.
- Existen barreras apropiadas para proteger los ecosistemas acuáticos de los impactos en la producción y, en particular, de la escorrentía de fertilizantes.
- Se puede garantizar que las actividades de cultivo no provocan la introducción de especies exóticas invasoras en nuevos ecosistemas.



03.02. Compromiso social

La perspectiva social de la sostenibilidad se enfoca en garantizar la equidad, la justicia social y el bienestar de las personas y las comunidades dentro del contexto del desarrollo sostenible. No solamente tiene en cuenta el vínculo de Grupo ASV con la sociedad que conforman el contexto donde se desarrollan, sino también la relación de ASV con las personas que conforman el Grupo. Es una dimensión clave que busca asegurar que las acciones y decisiones en términos económicos y ambientales también consideren el impacto positivo en la sociedad.

Cuestiones sociales y relativas a las personas que forman parte de ASV

Las empresas del Grupo ASV contribuyen a reducir las desigualdades al promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, garantizar salarios justos y condiciones laborales seguras para todos los empleados y participar en programas de responsabilidad social que beneficien a las comunidades más necesitadas.

El Grupo ASV opera actualmente en países cuya normativa laboral garantiza los derechos de sus personas trabajadoras, como las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo, salario digno y no discriminación, por lo que el riesgo de vulneración de los derechos humanos en sus operaciones se considera muy bajo.

En consonancia con lo anterior, existe una fuerte apuesta por un enfoque preventivo, para lo que se han desarrollado políticas destinadas a la protección de dichas cuestiones, que evalúan aspectos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la cadena de suministro.

Grupo ASV materializa su compromiso con la legislación vigente y amplía los mismos con el objetivo de velar por la salud y seguridad de su plantilla en su Política de Prevención de Riesgos Laborales ([disponible en su página web](#)).

De conformidad con lo dispuesto en el citado documento, Grupo ASV cuenta con un **sistema global de seguridad y salud laboral** basado en los estándares establecidos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), que determinan los niveles mínimos aplicables en toda la organización. Este sistema global contempla:

- La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que los cuadros directivos, técnicos, responsables y colaboradores asuman sus competencias en la materia.
- La identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.
- La adecuación entre profesionales y sus puestos de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- Un mecanismo de evaluación en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo con los estándares establecidos por el INSST para todo el Grupo ASV, con el fin de identificar posibles desviaciones, comunicar las mejores prácticas y establecer una cultura global de excelencia en la prevención de riesgos laborales.



Acciones 2023

Experiencia Empleado

Se ha desarrollado un modelo de relación con el empleado que determina la propuesta de valor que ofrecemos enmarcado en 4 ejes: "somos familia, tú eres importante, juntos crecemos y cocreando un futuro sostenible". A su vez medimos los momentos de la verdad del ciclo de vida del empleado con el fin de ajustarnos a la necesidad del empleado mejorando su experiencia dentro de la compañía.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Generar un entorno de confianza en el trabajo que fomente un clima de bienestar.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Percepción de los trabajadores sobre "se preocupan por mi" 7.6
- Percepción de satisfacción global: 8,3
- Riesgo de Cambio de empresa en los 12 próximos meses: 2%
- e-NPS 46.8. Employee Net Promoter Score, es un indicador para medir la fidelidad y satisfacción de los empleados dentro de una organización.

3 SALUD Y BIENESTAR



Acciones 2023

Beneficios sociales

Desde el Departamento de Personas y Cultura, en colaboración con el resto de Departamentos Corporativos de Grupo ASV, trabajamos con el objetivo de conseguir beneficios adicionales para los colaboradores/as del Grupo, buscando alianzas y convenios con empresas prestadoras de servicios o productos, con ofertas o condiciones especiales y personalizadas de sus productos que aporten un valor añadido a nuestra relación laboral con nuestra Organización.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

- Llegar a una adopción del 20% de la plantilla para la educación financiera de la aplicación Wagestream
- Incrementar la adopción en el seguro de salud con el fin de obtener beneficios fiscales en los profesionales de Grupo ASV.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Adopción de la aplicación Wagestream 14% en 2023
- Adopción del seguro de salud: 66 personas

3 SALUD Y BIENESTAR



Acciones 2023

Experiencia Irrepetible

Acción dirigida a fomentar la solidaridad entre colaboradores y colaboradoras.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

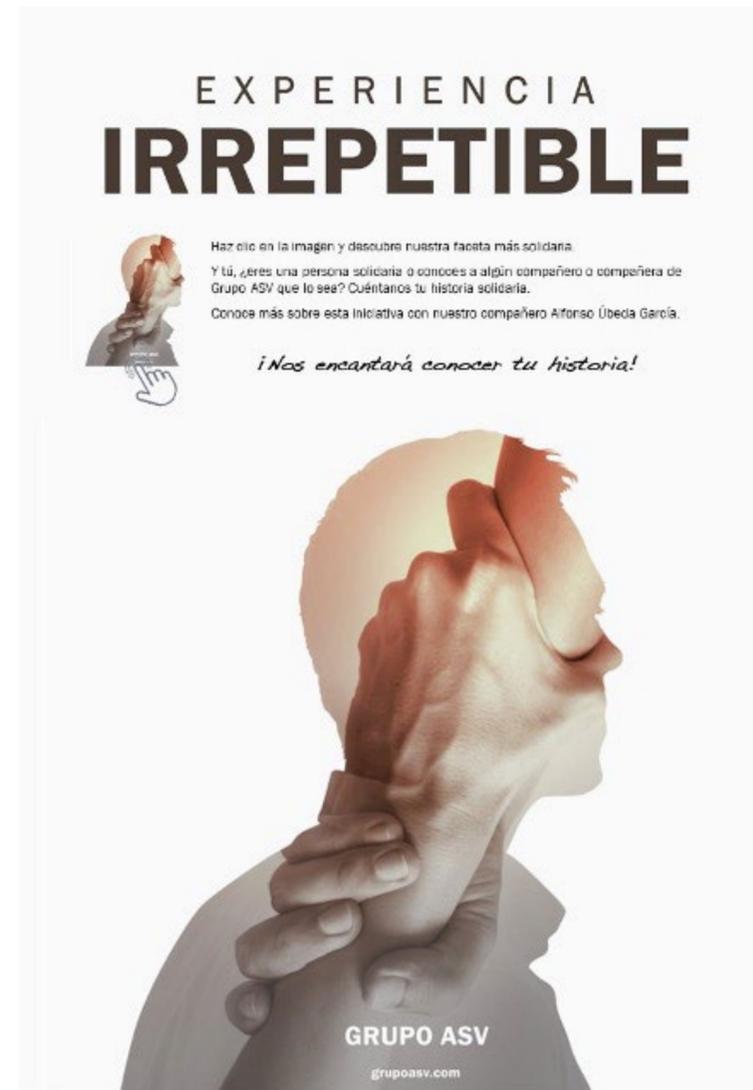
A través de esta iniciativa, se destacaron las acciones solidarias realizadas por compañeros y compañeras del Grupo ASV, sirviendo como ejemplo para todos los integrantes de la organización. El objetivo fue transmitir que la solidaridad puede integrarse en la vida cotidiana mediante pequeñas acciones, contribuyendo así a mejorar el bienestar de colectivos más desfavorecidos.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- 25 historias solidarias compartidas.
- La iniciativa fue premiada por el sector asegurador.



 Experiencia Irrepetible



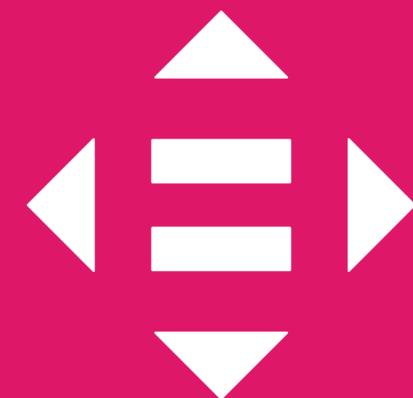
1 FIN DE LA POBREZA



2 HAMBRE CERO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES





De igual forma, Grupo ASV dispone de un Servicio de Prevención Mancomunado, conforme a lo establecido por el Real Decreto 39/1997 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que coordina todos los centros de las distintas líneas de negocio realizando actividades formativas, brindando información y coordinando las actividades empresariales. El servicio de prevención de Grupo ASV asume las especialidades técnicas de seguridad en el trabajo, higiene industrial y economía y psicología aplicada. La especialidad de Medicina en el trabajo es subcontratada con un Servicio de Prevención ajeno.

El Grupo fomenta el desarrollo socioeconómico a nivel local, trabajando y colaborando con personas y entidades de la zona a través de institutos y universidades, como pueden ser:

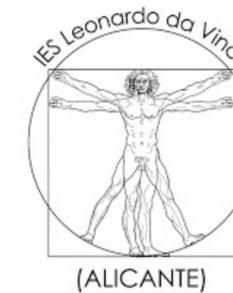
- Convenios de prácticas con las entidades:



- Programas de prácticas profesionales y bolsa de trabajo con Tanatos Formación y Atlántida CIDEP, en Andalucía.



- Programas de prácticas con distintos institutos para desarrollo de colaboradores en transporte sanitario como el IES Leonardo Da Vinci de Alicante, La Torreta de Elche o Las Lagunas de Torrevieja, entre otros.



Empleo

Indicadores respecto a los recursos humanos del Grupo, segregado por líneas de negocio, que durante el ejercicio 2023 contaba con un total de 2.786 personas contratadas, este dato representa un incremento del 3,57% con respecto al año 2022, destacando el incremento 4,77% en Mujeres. Resaltar el compromiso en la creación de empleo por parte de ASV:

Línea de Negocio	NÚMERO DE EMPLEADOS					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Línea Servicios Funerarios	645	418	1.063	640	422	1.062
Línea Transporte Sanitario	891	181	1.072	945	212	1.157
Línea Seguros	138	226	364	149	235	384
Resto Actividades	94	97	191	86	97	183
TOTAL	1.768	922	2.690	1.820	966	2.786

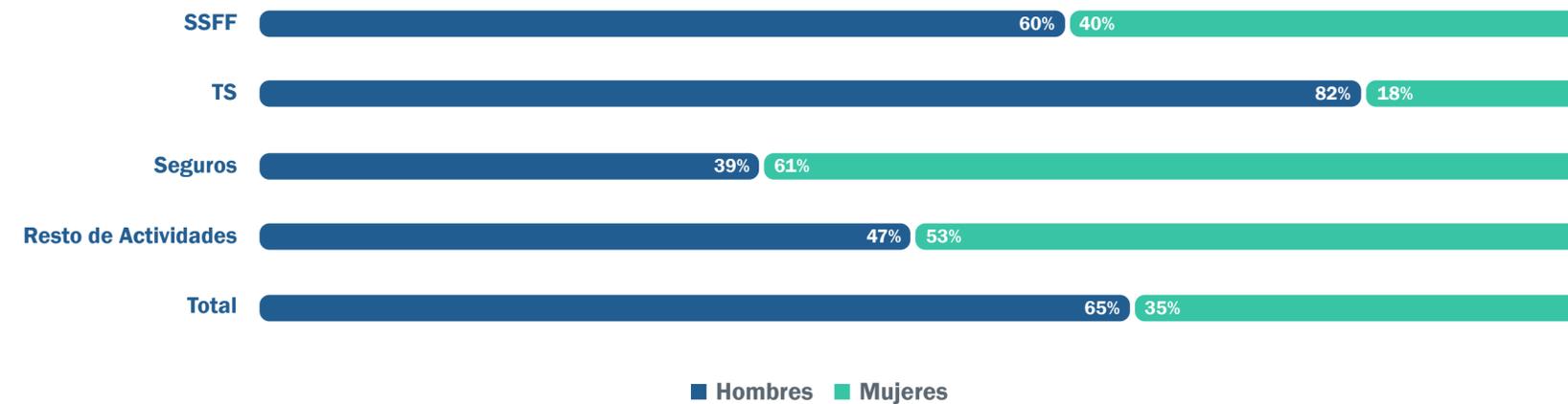


Figura 16: % Total de empleados (2023)

En el indicador anterior podemos ver que dentro de Grupo ASV la mayoría de la plantilla está cualificada exceptuando en Seguros, donde la mayoría del personal son Técnicos y Administrativos, en mayor proporción mujeres.

NÚMERO DE EMPLEADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	645	418	1.063	640	422	1.062
Cualificado	389	179	568	384	185	569
Directivos	4	1	5	4	1	5
Mando Intermedio	65	35	100	67	33	100
No Cualificado	90	156	246	91	146	237
Técnicos y Administrativos	102	61	163	103	75	178
Línea Transporte Sanitario	891	181	1.072	945	212	1.157
Cualificado	867	164	1.031	920	193	1.113
Directivos	-	-	-	-	1	1
Mando Intermedio	21	-	21	23	-	23
No Cualificado	2	12	14	2	12	14
Técnicos y Administrativos	1	6	7	-	6	6
Línea Seguros	138	226	364	149	235	384
Cualificado	20	12	32	18	13	31
Directivos	1	1	2	1	1	2
Mando Intermedio	66	48	114	71	50	121
No Cualificado	30	69	99	41	77	118
Técnicos y Administrativos	23	105	128	23	99	122
Resto de Actividades	94	97	191	86	97	183
Cualificado	16	26	42	14	21	35
Directivos	11	2	13	7	2	9
Mando Intermedio	21	15	36	25	18	43
No Cualificado	10	9	19	6	8	14
Técnicos y Administrativos	36	46	82	40	53	93
TOTAL	1.768	922	2.690	1.820	966	2.786

Nota: hay personas que durante el ejercicio han cambiado de categoría.

	NÚMERO DE EMPLEADOS POR MODALIDAD DE CONTRATO Y SEXO					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	645	418	1.063	640	422	1.062
Contrato a tiempo parcial	70	42	112	72	33	105
Contrato indefinido	528	287	815	514	299	813
Contrato temporal	71	116	187	80	113	193
Línea Transporte Sanitario	891	181	1.072	945	212	1.157
Contrato a tiempo parcial	18	3	21	24	5	29
Contrato indefinido	736	78	814	816	129	945
Contrato temporal	202	118	320	189	127	316
Línea Seguros	138	226	364	149	235	384
Contrato a tiempo parcial	6	24	30	10	25	35
Contrato indefinido	132	197	329	136	201	337
Contrato temporal	7	21	28	5	18	23
Resto de Actividades	94	97	191	86	97	183
Contrato a tiempo parcial	1	-	1	-	1	1
Contrato indefinido	84	93	177	86	94	180
Contrato temporal	11	6	17	4	6	10
TOTAL	1.768	922	2.690	1.820	966	2.786

Nota: hay personas que durante el ejercicio han cambiado de categoría.

	NÚMERO DE EMPLEADOS POR MODALIDAD DE CONTRATO Y EDAD							
	2022				2023			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	109	588	366	1.063	117	582	363	1.062
Contrato a tiempo parcial	13	35	64	112	8	35	62	105
Contrato indefinido	60	460	295	815	60	462	291	813
Contrato temporal	43	124	20	187	56	118	19	193
Línea Transporte Sanitario	240	597	235	1.072	264	627	266	1.157
Contrato a tiempo parcial	-	3	18	21	-	5	24	29
Contrato indefinido	99	503	212	814	155	550	240	945
Contrato temporal	178	130	12	320	178	122	16	316
Línea Seguros	11	213	140	364	8	219	157	384
Contrato a tiempo parcial	1	15	14	30	1	22	12	35
Contrato indefinido	9	188	127	324	6	186	145	337
Contrato temporal	4	19	5	28	1	17	5	23
Resto de Actividades	18	126	49	195	21	113	49	183
Contrato a tiempo parcial	-	-	1	1	-	1	-	1
Contrato indefinido	10	120	47	177	20	112	48	180
Contrato temporal	10	6	1	17	6	2	2	10
TOTAL	378	1.522	790	2.690	410	1.541	835	2.786

Nota: Hay personas que durante el ejercicio han cambiado de categoría.

Figura 17: Indicadores de Empleo

En cuanto a las contrataciones, la mayor proporción de contratos realizados en el Grupo ASV durante el ejercicio 2023 fue de indefinidos y en un rango etario de 30 a 50 años, de los cuales un 48,85 % se corresponden con mujeres. La compañía cuenta con diferentes **políticas** que rigen las acciones del Departamento de Personas y Cultura, que se encuentra disponible en su web, y que pone el foco en la importancia de las personas en el éxito y del crecimiento futuro. Así pues, recogen dentro de su política las siguientes directrices:



Atraer, desarrollar y fidelizar a personas con las cualidades y aptitudes necesarias para conseguir los objetivos estratégicos, siempre respaldando los valores de Grupo ASV.



Buscar el mejor talento para la compañía, utilizando métodos innovadores y buenas prácticas en materia de selección.



Facilitar la incorporación e integración de los/as nuevos/as colaboradores/as dentro de la organización.



Fomentar y priorizar la promoción interna, tomando como valores de referencia el desempeño, la competencia profesional, el potencial de desarrollo y el compromiso tanto con los principios del grupo como con el proyecto empresarial.



Invertir en la formación de colaboradores/as para crecer tanto en el conocimiento técnico, como de gestión de equipos.



Evaluar periódicamente el desempeño de todos/as los/as colaboradores/as con la finalidad de crecer profesionalmente, alinear los objetivos con el plan estratégico de la empresa e identificar oportunidades para su desarrollo profesional.



Reducción de papel al incorporar soluciones de movilidad para firma de documentos en todas las líneas de negocio.



Retribuir de forma competitiva y equitativa, buscando reconocer la contribución y nivel de desempeño de cada colaborador/a.



Desarrollar una cultura organizativa centrada en el equipo, el cliente y la pasión, promoviendo un estilo de liderazgo que contribuya a ello.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Acciones 2023

Igualdad en los Procesos de Selección

Minimizar los sesgos discriminatorios es esencial para tomar decisiones acertadas en los procesos de selección y para mantener una cultura igualitaria. Por ello, se ha diseñado un “Protocolo de Selección” aplicable a todas las líneas de negocio. Este protocolo incluye guías que ayudan a los managers a llevar a cabo procesos de selección libres de sesgos. Estas guías son:

- Guía Entrevistas Telefónicas
- Guía Entrevistas Personales
- Guía de Preguntas

Estas guías están accesibles para todas las personas que forman parte del Grupo ASV a través del “Espacio de Igualdad” en el área Somos UNO.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Minimizar los sesgos discriminatorios en los procesos de selección.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- 170 mandos intermedios tienen acceso a estas guías a través del área Somos UNO.



Atendiendo a las remuneraciones salariales medias percibidas por la plantilla, y segregada por sexo y categoría profesional, se puede observar que la brecha salarial dentro del Grupo es prácticamente nula. Grupo ASV determina los salarios a percibir por las personas trabajadoras en función de los puestos que ocupan y las categorías profesionales establecidas en los diferentes convenios colectivos aplicables a cada una de las líneas de negocio, que regulan tanto las condiciones laborales, como el tiempo y organización del trabajo, así como los salarios, complementos y percepciones que debe percibir cada empleado en función del puesto que ocupa y sus condiciones personales.

La compañía dispone de una política retributiva basada en la equidad y aplicada en todas las líneas de negocio, la cual es pública y se encuentra disponible en su página web.

A su vez, los colaboradores de Grupo ASV pueden acceder a diferentes políticas de retribución variable, dependiendo de la línea de negocio. La retribución de aquellas personas en puestos de dirección y responsabilidad es variable en función de dichos factores dentro la organización.

En dichos acuerdos y políticas no se establece ningún criterio que tenga que ver con el sexo, raza ni ninguna otra condición que no tenga que ver con el desempeño de una función o tarea de las personas trabajadoras para determinar su salario, los cuales, siempre, se encuentran por encima del estipulado como salario mínimo interprofesional.

A continuación, se detalla la información referente a los salarios de las personas trabajadoras:

	REMUNERACIÓN SALARIAL MEDIA POR SEXO (€)	
	Datos en miles	
	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	29	30
Hombres	31	31
Mujeres	27	27
Ratio Salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	0,88	0,88
Línea Transporte Sanitario	24	25
Hombres	25	25
Mujeres	20	21
Ratio Salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	0,79	0,85
Línea Seguros	27	28
Hombres	30	32
Mujeres	25	25
Ratio Salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	0,82	0,76
Resto Actividades	34	33
Hombres	41	38
Mujeres	28	29
Ratio Salarial (Ratio salarial=salario mujer/salario hombre)	0,68	0,76
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	14	15

	REMUNERACIÓN SALARIAL MEDIA POR RANGO DE EDAD (€)	
	Datos en miles	
	2022	2023
Línea Servicios Funerarios	29	30
<30	23	27
30-50	27	29
>50	30	31
Línea Transporte Sanitario	24	25
<30	20	22
30-50	25	25
>50	27	27
Línea Seguros	27	28
<30	20	20
30-50	26	27
>50	30	29
Resto Actividades	34	33
<30	22	20
30-50	32	33
>50	46	39

REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y ALTA DIRECCIÓN (2022)		REMUNERACIÓN MEDIA DE CONSEJEROS Y ALTA DIRECCIÓN (2023)	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
189	145	189	145

Nota: Datos de EEUU.

REMUNERACIÓN SALARIAL MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO (€)	Remuneración media (Datos en miles)			
	2022		2023	
	H	M	H	M
Línea Servicios Funerarios	28	22	31	27
Cualificado	25	22	27	28
Directivos	76	-	193	130
Mando Intermedio	38	35	49	50
No Cualificado	21	19	18	20
Técnicos y Administrativos	31	23	32	26
Línea Transporte Sanitario	25	20	25	21
Cualificado	24	19	25	21
Directivos	-	-	-	68
Mando Intermedio	40	-	39	-
No Cualificado	16	20	18	21
Técnicos y Administrativos	24	27	-	31
Línea Seguros	30	25	32	25
Cualificado	29	21	33	22
Directivos	119	81	119	134
Mando Intermedio	33	30	34	28
No Cualificado	26	20	26	21
Técnicos y Administrativos	27	25	28	25
Resto de Actividades	41	28	38	29
Cualificado	20	18	18	20
Directivos	101	60	89	75
Mando Intermedio	43	43	45	42
No Cualificado	-	4	15	15
Técnicos y Administrativos	32	24	34	26

NÚMERO TOTAL Y PORCENTAJE DE EMPLEADOS CUBIERTOS POR ALGÚN TIPO DE CONVENIO						
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	645	418	1.063	640	422	1.062
Nº empleados cubiertos por convenio	511	312	823	518	326	844
% empleados cubiertos por convenio	79%	75%	77%	81%	77%	79%
Línea Transporte Sanitario	891	181	1.072	945	212	1.157
Nº empleados cubiertos por convenio	891	181	1.072	945	212	1.157
% empleados cubiertos por convenio	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Línea Seguros	138	226	364	149	235	384
Nº empleados cubiertos por convenio	138	226	364	149	235	384
% empleados cubiertos por convenio	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Resto de Actividades	94	97	191	86	97	183
Nº empleados cubiertos por convenio	94	97	191	86	97	183
% empleados cubiertos por convenio	100%	100%	100%	100%	100%	100%
TOTAL	1.768	922	2.690	1.820	966	2.786

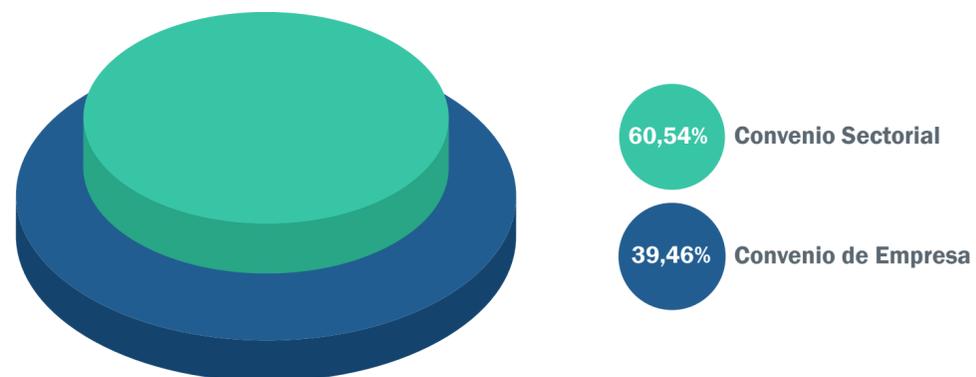


Figura 18: Empleados por Convenio

Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo, en Grupo ASV, es consensuada con los representantes de los trabajadores, de manera que se consiga un equilibrio entre las necesidades de los mismos y las necesidades productivas.

Los convenios colectivos, que cubren al 100% de los empleados de Grupo ASV, exceptuando al personal de Servicios Funerarios de EE.UU. y Alemania, regulan las condiciones y organización del tiempo de trabajo, y son los que se recogen a continuación:

- Convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados.
- Convenio colectivo de las empresas ASV FUNESER, S.L., FUNSURESTE, S.L., AGENCIA FUNERARIA LA NUEVA MÁLAGA S.L., SERVIASV SERVICIOS COMPARTIDOS, S.L. Y ALQUILER CARLUXE, S.L.
- Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social.
- Convenio colectivo de trabajo para el sector de empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (transporte sanitario) de la comunidad autónoma valenciana.
- Convenio Colectivo de Sector de CAMPO de Albacete.
- Convenio de Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de Albacete.
- Empresas de Publicidad.
- Pompas Fúnebres de la Provincia de Cádiz.
- Ebanistería, Carpintería y Afines de Albacete.
- Convenio Colectivo del Sector de Pompas Fúnebres de la Provincia de Málaga.
- Convenio Colectivo del Sector de Pompas Fúnebres de la Provincia de Sevilla.

Analizando los distintos tipos de convenios colectivos bajo los cuales se encuentran cubiertos los trabajadores, existen 582 hombres y 438 mujeres que están cubiertos por convenios de la empresa, lo cual representa un 39,46% del total, y, por otra parte, 1.128 hombres y 437 mujeres están cubiertos por convenios sectoriales, lo cual representa un 60,54% del total.

Se presentan a continuación los indicadores sobre horas de absentismo y medidas para la conciliación familiar y el ejercicio corresponsable de los progenitores:

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO (2022)	2022 (Datos en miles)			2023 (Datos en miles)		
	Hombres	Mujeres	TOTAL HORAS	Hombres	Mujeres	TOTAL HORAS
Línea Servicios Funerarios	100	41	141	79	50	128
Cualificado	77	13	90	57	17	74
Mando Intermedio	7	2	8	1,4	0,6	2
No Cualificado	3	17	20	6	27	33
Técnicos y Administrativos	13	9	22	15	5	20
Línea Transporte Sanitario	98	13	110	130	24	153
Cualificado	97	12	109	126	23	149
Mando Intermedio	0,65	-	0,65	-	0,07	0,07
No Cualificado	-	0,28	0,28	3	-	3
Técnicos y Administrativos	-	0,06	0,06	0,26	0,44	0,7
Línea Seguros	10	36	46	6	42	48
Cualificado	4	8	11	0,18	8	8
Mando Intermedio	2	2	4	2	13	15
No Cualificado	4	15	19	4	15	19
Técnicos y Administrativos	0,42	11	11	0,45	6	6
Resto de Actividades	5	9	14	5	3	8
Cualificado	0,14	3	3	2	1	3
Directivos	-	-	-	-	0,07	0,07
Mando Intermedio	2	1	3	2	-	2
No Cualificado	-	2	2	-	-	-
Técnicos y Administrativos	2	3	5	1	3	4
TOTAL	212	99	311	220	118	338

Nota: No se dispone de información de absentismo correspondiente a SSFF Alemania, por lo que no se contempla en las tablas

Figura 19: Indicadores Absentismo

Acciones 2023

Metodología de Trabajo Lean. La mejora continua como filosofía de trabajo uniforme.

Desarrollo de un modelo de gestión uniforme enfocado en el empoderamiento de los equipos de trabajo para la mejora continua. Establecimiento de ritos diarios y semanales para el levantamiento de incidencias y mejoras por procesos.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

- Generar un entorno de confianza en el trabajo que fomente un clima de bienestar a través del empoderamiento de los equipos de trabajo.
- Creación de un entorno de colaboración y cultura del reconocimiento.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

Implantación en varios departamentos de servicios centrales generando diferentes equipos de trabajo distribuidos por procesos con el fin último de extenderlo en todos los departamentos para obtener un único modelo de gestión.

3 SALUD Y BIENESTAR



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social. Todas las personas trabajadoras de Grupo ASV que han tenido hijos o hijas durante el periodo 2023, han podido disfrutar de los permisos de paternidad y maternidad correspondientes. Pudieron aprovechar el beneficio mencionado 48 hombres (baja por paternidad) y 14 mujeres (baja por maternidad).

MEDIDAS CONCILIACIÓN FAMILIAR Y EJERCICIO CORRESPONSABLE POR SEXO Y RANGO DE EDAD						
Nº Empleados que se han acogido a permiso paternidad/maternidad por rango de edad	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	-	21	21	16	4	20
<30	-	20	20	0	1	1
30-50	-	1	1	15	3	18
>50	-	-	-	1	-	1
Línea Transporte Sanitario	6	2	8	29	5	34
<30	6	2	8	2	1	3
30-50	-	-	-	26	4	30
>50	-	-	-	1	-	1
Línea Seguros	1	20	21	3	4	7
<30	-	-	-	-	-	-
30-50	1	19	20	3	4	7
>50	-	1	1	-	-	-
Resto de Actividades	-	3	3	1	2	3
<30	-	-	-	-	-	-
30-50	-	3	3	1	2	3
>50	-	-	-	-	-	-
TOTAL	7	46	53	48	14	62

Nota: No se dispone de información de absentismo correspondiente a SSFF Alemania, por lo que no se contempla en las tablas

Figura 20: Indicadores Conciliación

La rotación de personal en una organización se puede dar por diferentes factores, como insatisfacción laboral, falta de desarrollo profesional, problemas de compensación, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal o falta de reconocimiento y recompensas. Grupo ASV posee un departamento de Personas y Cultura enfocado en generar la experiencia de empleado alineada al actual plan estratégico que permite generar el deseado clima laboral y sentimiento de pertenencia de las personas trabajadoras.

En cuanto al número de contratos en vigor, el promedio anual de contratos o número promedios de empleados equivalentes a tiempo completo, así como las tasas de rotación de personal y datos cuantitativos de bajas durante el ejercicio 2023, se detallan a continuación:

	NÚMERO DE CONTRATOS POR MODALIDAD DE CONTRATO Y CATEGORÍA PROFESIONAL											
	2022						2023					
	Cualificados	Directivos	Mando Intermedio	No Cualificados	Técnico y Administrativos	TOTAL	Cualificados	Directivos	Mando Intermedio	No Cualificados	Técnico y Administrativos	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	568	13	92	246	163	1.082	569	5	100	237	178	1.062
Contrato a tiempo parcial	24	2	-	70	16	112	26	-	1	63	15	105
Contrato indefinido	458	11	91	135	129	824	452	5	99	132	140	813
Contrato temporal	121	-	1	49	24	195	124	-	-	51	28	193
Línea Transporte Sanitario	1.031	1	21	14	7	1.074	1.113	1	23	14	6	1.157
Contrato a tiempo parcial	16	-	2	3	-	21	21	1	3	4	-	29
Contrato indefinido	780	1	19	9	6	815	908	-	21	10	6	945
Contrato temporal	317	-	-	2	1	320	314	-	-	2	-	316
Línea Seguros	32	5	111	99	128	375	31	2	121	118	122	384
Contrato a tiempo parcial	1	-	1	15	13	30	1	-	1	21	12	35
Contrato indefinido	28	5	111	81	108	333	27	2	118	95	104	337
Contrato temporal	4	-	1	7	16	28	3	-	2	7	11	23
Resto de Actividades	37	12	35	1	81	166	35	9	43	14	93	183
Contrato a tiempo parcial	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1
Contrato indefinido	30	11	35	1	77	154	34	9	42	14	90	180
Contrato temporal	10	-	-	-	5	15	7	-	-	-	5	12
TOTAL	1.673	32	260	378	380	2.723	1.748	17	287	383	399	2.786

	PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR MODALIDAD Y SEXO					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	499,79	264,84	764,64	506,79	291,42	798,21
Promedio anual contrato a tiempo parcial	13,21	11,26	24,47	21,49	13,33	34,83
Promedio anual contrato indefinido	456,59	213,82	670,41	452,96	238,92	691,88
Promedio anual contrato temporal	29,99	39,76	69,75	32,34	39,17	71,51
Línea Transporte Sanitario	767,56	121,85	889,41	846,43	162,67	1.009,10
Promedio anual contrato a tiempo parcial	4,63	1,35	5,98	4,80	2,84	7,64
Promedio anual contrato indefinido	664,13	55,98	720,11	754,47	99,94	854,41
Promedio anual contrato temporal	99,80	64,53	164,33	87,16	59,88	147,05
Línea Seguros	111,02	166,31	277,32	111,87	179,70	291,58
Promedio anual contrato a tiempo parcial	1,71	5,45	7,16	2,46	6,93	9,39
Promedio anual contrato indefinido	106,86	153,77	260,63	107,60	165,80	273,40
Promedio anual contrato temporal	2,45	7,08	9,53	1,81	6,98	8,79
Resto de Actividades	62,87	71,97	134,84	76,09	77,23	153,33
Promedio anual contrato a tiempo parcial	0,09	-	0,09	-	0,20	0,20
Promedio anual contrato indefinido	60,35	69,41	129,75	75,39	74,92	150,31
Promedio anual contrato temporal	2,44	2,57	5,00	0,70	2,12	2,81
TOTAL	1.452,74	629,79	2.082,53	1.541,18	711,03	2.252,21

	PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR MODALIDAD Y EDAD							
	2022				2023			
	<30	30-50	>50	TOTAL	<30	30-50	>50	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	57,43	428,13	279,07	764,64	63,11	441,80	293,30	798,21
Promedio anual contrato a tiempo parcial	1,72	8,15	14,59	24,47	1,64	11,68	21,51	34,83
Promedio anual contrato indefinido	37,43	376,41	256,57	670,41	39,65	388,98	263,25	691,88
Promedio anual contrato temporal	18,27	43,57	7,92	69,75	21,82	41,14	8,55	71,51
Línea Transporte Sanitario	148,88	525,79	215,74	890,41	195,64	573,24	240,22	1.009,10
Promedio anual contrato a tiempo parcial	-	1,85	4,13	5,98	-	3,34	4,30	7,64
Promedio anual contrato indefinido	57,32	457,30	205,49	720,11	110,91	514,57	228,93	854,41
Promedio anual contrato temporal	91,56	66,64	6,12	164,33	84,73	55,33	6,99	147,05
Línea Seguros	4,40	160,49	112,43	277,32	3,50	158,47	129,61	291,58
Promedio anual contrato a tiempo parcial	0,01	5,05	2,10	7,16	0,08	6,78	2,54	9,39
Promedio anual contrato indefinido	3,45	148,16	109,02	260,63	3,32	144,64	125,43	273,40
Promedio anual contrato temporal	0,94	7,29	1,30	9,53	0,10	7,05	1,65	8,79
Resto de Actividades	7,33	96,04	31,48	134,84	14,99	95,05	43,28	153,33
Promedio anual contrato a tiempo parcial	-	-	0,09	0,09	-	0,20	-	0,20
Promedio anual contrato indefinido	4,37	94,01	31,37	129,75	13,19	94,48	42,64	150,31
Promedio anual contrato temporal	2,96	2,02	0,02	5,00	1,80	0,37	0,64	2,81
TOTAL	220,11	1.216,07	646,36	2.082,53	277,24	1.268,56	706,41	2.252,21



	PROMEDIO ANUAL DE CONTRATOS POR MODALIDAD Y CATEGORÍA PROFESIONAL											
	2022						2023					
	Cualificados	Directivos	Mando Intermedio	No Cualificados	Técnico y Administrativos	TOTAL	Cualificados	Directivos	Mando Intermedio	No Cualificados	Técnico y Administrativos	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	420,53	10,91	82,45	131,23	119,52	764,64	427,41	3,61	89,50	146,46	131,23	798,21
Promedio anual contrato a tiempo parcial	6,83	1,31	-	10,62	5,71	24,47	8,11	-	1,00	18,86	6,85	34,83
Promedio anual contrato indefinido	369,62	9,60	81,70	103,00	106,49	670,41	377,11	3,61	88,50	106,28	116,38	691,88
Promedio anual contrato temporal	44,08	-	0,75	17,61	7,32	69,75	42,19	-	-	21,31	8,01	71,51
Línea Transporte Sanitario	853,26	1,00	19,50	10,25	6,39	890,41	969,72	0,80	21,52	11,06	6,00	1.009,10
Promedio anual contrato a tiempo parcial	4,13	-	0,50	1,35	-	5,98	4,44	0,80	0,36	2,04	-	7,64
Promedio anual contrato indefinido	686,53	1,00	19	7,58	6	720,11	818,95	-	21,16	8,30	6,00	854,41
Promedio anual contrato temporal	162,61	-	-	1,32	0,39	164,33	146,33	-	-	0,72	-	147,05
Línea Seguros	26,69	5,00	77,95	67,48	100,20	277,32	25,54	2,00	89,46	74,04	100,54	291,58
Promedio anual contrato a tiempo parcial	0,17	-	0,08	3,59	3,32	7,16	0,25	-	0,25	5,48	3,41	9,39
Promedio anual contrato indefinido	24,36	5,00	77,64	62,23	91,40	260,63	23,07	2,00	88,59	65,65	94,09	273,40
Promedio anual contrato temporal	2,16	-	0,24	1,66	5,48	9,53	2,22	-	0,62	2,91	3,04	8,79
Resto de Actividades	18,74	10,22	31,05	0,85	73,98	134,84	23,87	8,00	37,28	8,57	75,61	153,33
Promedio anual contrato a tiempo parcial	-	0,09	-	-	-	0,09	-	-	0,20	-	-	0,20
Promedio anual contrato indefinido	16,11	10,13	31,05	0,85	71,61	129,75	22,90	8,00	37,08	8,57	73,76	150,31
Promedio anual contrato temporal	2,63	-	-	-	2,37	5,00	0,97	-	-	-	1,85	2,81
TOTAL	1.323,11	28,13	211,95	218,25	301,09	2.082,53	1.446,54	14,41	237,76	240,13	313,38	2.252,21



	NÚMERO TOTAL DE BAJAS					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	150	160	310	142	134	276
Línea Transporte Sanitario	111	49	160	122	66	188
Línea Seguros	31	48	79	40	51	91
Resto Actividades	17	23	40	11	28	39
TOTAL	309	280	589	315	279	594

	NÚMERO DE BAJAS POR RANGO DE EDAD Y SEXO													
	2022							2023						
	M	W	M	W	M	W	TOTAL	M	W	M	W	M	W	TOTAL
	<30	<30	30-50	30-50	>50	>50		<30	<30	30-50	30-50	>50	>50	
Línea Servicios Funerarios	19	32	86	101	45	27	310	16	35	85	82	41	17	276
Línea Transporte Sanitario	39	23	61	24	11	2	160	50	32	54	31	18	3	188
Línea Seguros	5	2	16	32	10	14	79	2	1	28	35	10	15	91
Resto Actividades	2	1	6	11	4	4	28	4	3	7	20	-	5	39
TOTAL	68	58	170	173	71	49	589	72	71	174	168	69	40	594

Figura 21: Indicadores Contratos

	NÚMERO DE BAJAS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	150	160	310	142	134	276
Cualificado	99	85	184	97	84	181
Directivos	-	3	3	2	-	2
Mando Intermedio	6	5	11	6	7	13
No Cualificado	28	47	75	25	29	54
Técnicos y Administrativos	17	26	43	14	19	33
Línea Transporte Sanitario	111	49	160	122	66	188
Cualificado	110	48	158	120	64	184
No Cualificado	-	1	1	2	-	2
Técnicos y Administrativos	1	-	1	-	2	2
Línea Seguros	31	48	79	40	51	91
Cualificado	3	2	5	2	2	4
Mando Intermedio	19	12	31	22	12	34
No Cualificado	7	11	18	14	26	40
Técnicos y Administrativos	3	23	26	3	12	15
Resto de Actividades	12	16	28	11	28	39
Cualificado	3	10	13	5	9	14
Directivos	2	-	2	-	-	-
Mando Intermedio	2	-	2	4	1	5
No Cualificado	-	1	1	-	6	6
Técnicos y Administrativos	5	5	10	2	13	15
TOTAL	309	280	589	315	279	594

Grupo ASV, en línea con las medidas de desconexión y flexibilización laboral, incorporó a los procedimientos de la organización la solicitud de **teletrabajo y jornada flexible**, basado en la autonomía y en la confianza de sus trabajadores, alineado con los valores y principios de la entidad. Esta metodología aporta a las personas trabajadoras mayor flexibilidad para conciliar su vida personal con el trabajo, y es utilizado como un mecanismo de retención de talento, junto con la formación y capacitación constante de sus colaboradores.

Además, Grupo ASV fomenta el vínculo entre los responsables y los colaboradores mediante entrevistas de desarrollo. Estas son conversaciones periódicas con el objetivo de favorecer el desarrollo profesional y personal, centrado en valorar en qué grado de desarrollo se encuentra la persona trabajadora respecto a cada competencia para establecer planes de acción, si fuese necesario, con la finalidad de alcanzar el grado esperado para su puesto de trabajo o el puesto al que quiera alcanzar.

Por otro lado, al contar con varios perfiles de IT dentro de la organización, se brinda a estos perfiles la posibilidad de disfrutar de las siguientes condiciones laborales en las siguientes materias:



Acciones 2023

Entrevista de Desarrollo

Es una conversación entre las personas responsables de gestionar equipos y cada una de las personas que forman parte de su equipo con el objetivo de favorecer su desarrollo profesional y personal. Se centra en valorar en qué grado de desarrollo se encuentran respecto a cada competencia para establecer planes de acción, si fuese necesario, con la finalidad de alcanzar el grado esperado para el desempeño de su puesto de trabajo.

Las competencias que se recogen en nuestro Diccionario de Competencias son:

COMPETENCIAS GRUPO ASV		
Corporativas	Directivas	Específicas
Orientación al cliente interno y externo	Liderazgo	Planificación y Organización
Trabajo en equipo	Toma de decisiones analíticas	Proactividad
Gestión de riesgos	Visión de negocio	Flexibilidad y Adaptabilidad
Innovación	-	Orientación a resultados

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

El “trabajo decente” incluye favorecer las oportunidades de desarrollo profesional y personal que forman parte de las organizaciones. Así pues, la Entrevista de Desarrollo impacta directamente en el ODS 8 ya que según la Asamblea General de las Naciones Unidas este concepto se define como:

“Trabajo decente significa oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione unos ingresos dignos, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso”

Alcance de la iniciativa

La Entrevista de Desarrollo se encuentra implementada en las líneas de Servicios Funerarios, Aseguradora y Servicios Corporativos.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Acciones 2023

Flexibilidad en el trabajo

Adaptación de las jornadas a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras

Desarrollo de diferentes medidas, acuerdos y procedimientos alineados a mejorar la conciliación de la vida familiar y la profesional.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

- Mejorar la flexibilidad dentro de la organización, preservando la continuidad del negocio, mediante la adaptación de las jornadas siempre que sea posible. Implementación de medidas aplicables a todas las líneas de negocio, como la posibilidad de tomar una excedencia para el cuidado de hijos durante las vacaciones de verano, con el objetivo de apoyar a las familias durante el periodo estival de la etapa escolar.
- Mejorar la flexibilidad en los servicios centrales proponiendo diferentes horarios de entrada y salida para adaptar a las diferentes necesidades de los profesionales.
- Mejorar la flexibilidad en los servicios centrales dotando de 1 jornada de teletrabajo a la semana y una mañana o tarde flexible.
- Mejorar la flexibilidad en los servicios centrales proponiendo una solución global al artículo 34.8 del E.T. reduciendo el tiempo de descanso, desayunos y comidas dentro de la jornada laboral con el propósito de finalizar antes la jornada laboral y de este modo tener la posibilidad de atender una de las demandas más valoradas dentro de los profesionales de ASV con niños en edad escolar para la recogida de niños en el colegio.

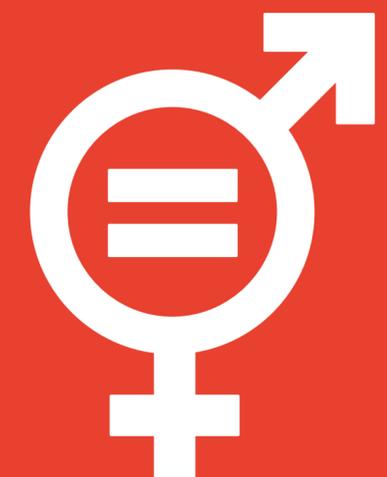
Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Adaptaciones de Jornada: 218 empleados a lo largo del 2023, han tenido una jornada laboral diferente al 100%. De los 218, 65 empleados la reducción se debe a la guarda legal por cuidado de menor.
- Adhesiones al artículo 34.8 ET: 63 personas adheridas.
- Adhesiones al Teletrabajo y Tardes flexibles: 221 personas
- Adhesiones a las excedencias por cuidado de hijos/as:
 - 13 personas con la excedencia de verano en el Grupo
 - Excedencia por cuidado de hijos/as: 9

3 SALUD Y BIENESTAR



5 IGUALDAD DE GÉNERO





Salud y seguridad y relaciones sociales

Debido al volumen de personas empleadas con el que cuenta, Grupo ASV debe constituir una serie de comités, entre ellos el Comité de Seguridad y Salud, los cuales se reúnen trimestralmente para ordenar y controlar las relaciones sociales internas.

- Comités de seguridad y salud laboral
- Comités de seguimiento de planes de igualdad
- Comité de ética
- Comité de seguridad de la información

Tal y como se ha mencionado en el apartado 03.02, la organización cuenta con su Política de Prevención de Riesgos Laborales siguiendo los lineamientos determinados en los principios corporativos.

La metodología para la detección de los posibles riesgos laborales en los puestos de trabajo que se desarrollan en las instalaciones de Grupo ASV consiste en una investigación de los mismos, así como de los accidentes producidos para analizar la necesidad de plantear medidas preventivas, y la posterior comunicación permanente con el servicio de prevención para que ponga en marcha un plan de actuación ante dicha casuística. A día de hoy, no se han detectado peligros significativos en los puestos de trabajo, siendo todos los detectados como leves.

Entre las actividades detectadas y recogidas en el Plan de Prevención, se encuentran:

- Sobreesfuerzos, posturas inadecuadas o movimientos repetitivos
- Contactos eléctricos
- Golpes y cortes por objetos o herramientas
- Contactos térmicos
- Caída de personas al mismo nivel
- Exposición a sustancias nocivas o tóxicas
- Caída de personas al mismo y a distinto nivel

Se realizan evaluaciones de riesgos cada dos años y los planes de prevención son actualizados cada dos años en su conjunto y anualmente los objetivos del servicio de prevención. La política de prevención de riesgos laborales posee un período de revisión mínimo anual. Por una parte, las evaluaciones de riesgos son validadas por los técnicos correspondientes, que hacen saber a los responsables y al departamento de mantenimiento cada una de las medidas correctoras de cada centro a través de los canales habituales de comunicación de la empresa. Alineado con su política de Prevención de Riesgos Laborales, Grupo ASV realiza seguimiento de sus accidentes y enfermedades profesionales en todas sus líneas de negocio, con excepción de Servicios Financieros Alemania, siendo los valores correspondientes al ejercicio 2022 y 2023 los siguientes:

Número Total de accidentes de trabajo	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Nº Total de Accidentes						
Nº accidentes con baja	102	19	121	85	23	108
Nº accidentes sin baja	72	24	96	78	26	104
Nº de accidentes totales (con baja, sin baja y fatales)	174	43	217	163	49	212

Se debe destacar que durante el ejercicio 2023 no se detectaron enfermedades profesionales relacionadas con el trabajo en todo el Grupo ASV.

	GRUPOS ASV - ESPAÑA					
	Índice de frecuencia					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Índice de frecuencia	26,52	7,34	20,06	29,15	14,67	24,68
	Índice de gravedad					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Índice de gravedad	0,70	0,15	0,51	0,94	0,78	0,90

Figura 22: Índice Frecuencia y gravedad

Con el objetivo de concienciar a sus trabajadores, durante el ejercicio 2023, Grupo ASV realizó campañas específicas de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) según las necesidades de sus líneas de negocio, como:

- **Conducción eficiente:** La campaña afectó únicamente a Transportes Sanitarios, y constaba de indicadores específicos de seguimiento mensual, cuyo cumplimiento poseía ligado un sistema de premios. Este año 2023 se ha seguido esta misma campaña en Transporte sanitario, que como se explicó el año anterior, consta de un sistema de indicadores específicos en materia de seguridad vial y conducción eficiente con un sistema de incentivación mediante premio final.
- **Estrés térmico:** Se realizó a nivel grupo, y el objetivo era actualizar y dar a conocer las medidas indicadas en el R.D. 4/2023.
- **Seguridad vial:** Se ha seguido la misma campaña del año anterior en esta materia para todo el grupo, añadiendo consejos específicos como: el uso del GPS, conducción con efectos adversos climatológicos, etc.
- **Acceso al espacio “Velamos por tu salud”:** se ha inaugurado un espacio en el canal corporativo específico en materia de seguridad y salud. En él se recoge información específica en prevención de riesgos específicos de los sectores del grupo y también se recogen las campañas anteriormente mencionadas.

Alineado con el plan estratégico, Grupo ASV da seguimiento periódico a indicadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales específicos de la compañía **ASV Funeser**, de la línea de negocio Servicios Funerarios. En este sentido, se realiza seguimiento del **gasto dirigido a la prevención de accidentes laborales cuyo objetivo anual es un incremento del 2% sobre el año anterior**. Se le dará seguimiento anual al indicador de forma progresiva hasta el 2028. Resultados obtenidos:

AÑO	DIRIGIDO A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES (€)	INCREMENTO MÍNIMO DEL 2% SOBRE EL AÑO ANTERIOR (VAR.%)
2021	10.190,90 €	Año base
2022	38.358,51 €	Cumple objetivo
2023	44.883,23€	Cumple objetivo

Acciones 2023

Salud y Bienestar

Nuevo software gestión PRL: 6CONNECTA

El cambio de software de gestión de la prevención viene dado por las estrategias definidas en ODeeSea, particularmente, a los pilares de Transformación y Sostenibilidad. Sobre todo, ayudaríamos al cumplimiento del reto de digitalización ya que 6Conecta proporciona la posibilidad de firma digital de documentos, lo que es más sostenible que el uso del papel.

Al área de PRL nos proporcionará una mayor rapidez en las gestiones diarias y específicas y mejora la calidad del dato y como visualizarlos de una forma más sencilla.

Además, permite hacer más partícipes a los mandos intermedios, ya que podrán hacer gestiones desde su propio centro con una Tablet o PC.

Estudio ergonómico en taller de la central de Transporte Sanitario

El estudio ergonómico del taller mecánico y chapa significa un punto de partida para la mejora de las condiciones ergonómicas para las personas trabajadoras. El estudio se inició a finales del año 2022 y se finalizó en el primer trimestre de 2023.

Psicosocial en los centros funerarios de Cádiz y Ceuta

Durante el año 2023, se ha realizado una evaluación psicosocial en los centros de trabajo de Cádiz y Ceuta en Servicios Funerarios.

¿Qué es la evaluación psicosocial?

La evaluación psicosocial es un proceso complejo que conlleva un conjunto de etapas sucesivas interrelacionadas y permite medir diferentes factores psicosociales tanto a nivel de organización, como sobrecarga en el trabajo, demandas psicológicas, autonomía etc.

Para poder llevar a cabo la evaluación ha sido necesaria la implicación de todos los colaboradores y colaboradoras, ya que han participado en la evaluación.

Una vez finalizada la evaluación se ha informado de las medias planteadas en la evaluación y las que se han implantado. Actualmente se continúan avanzando y aplicando nuevas medidas.

Velamos por tu Salud

Este año 2023 y coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el servicio de prevención ha estrenado nuevo espacio "Velamos por tu salud dentro del Área Somos Uno".

El nuevo espacio está configurado por distintas secciones, principalmente por:

Secciones Fijas

- Videoteca
- Hábitos Saludables
- Noticias Relevantes

Campañas que se lanzan desde el área de prevención:

- Indicadores tumorales
- Apartado de Seguridad Vial
- Estrés térmico

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

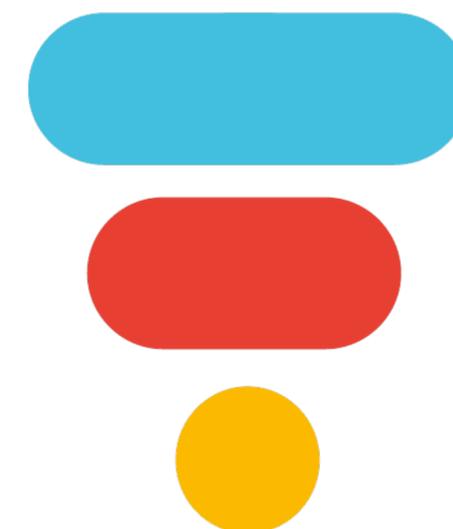
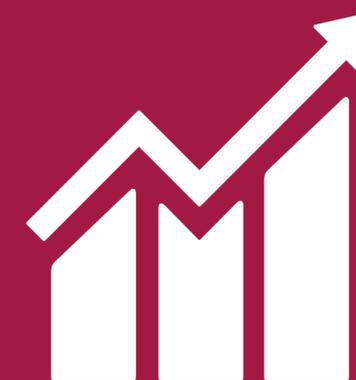
En las Políticas de Grupo ASV se recoge la Política de Seguridad y Salud Laboral, cuyos objetivos son conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable, y también recoger los principios básicos de actuación de la Organización en esta materia. Además, el principio fundamental de la misma es proteger la vida, la integridad y salud de todas las personas de Grupo ASV y de las empresas colaboradoras.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

En cuanto al estudio psicosocial realizado en los centros funerarios de la provincia de Cádiz y Ceuta, afectó a un total de 56 colaboradores/as teniendo un resultado en líneas generales positivo, aunque con medidas preventivas a aplicar.

En relación al estudio ergonómico, afectó a un total de 6 personas teniendo como resultado la aparición de áreas de mejora relativas a la ergonomía.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



**VE
LA
MOS**
POR TU SALUD

Formación

Durante el ejercicio 2023, Grupo ASV realizó formaciones categorizadas en los siguientes colectivos:

- Aspectos técnicos
- Cultura
- Excelencia profesional
- Liderazgo
- Orientación cliente
- Salud y bienestar

Siguiendo los valores de Grupo ASV, se determinan las siguientes medidas en materia de formación para todas las partes de la organización:



	NÚMERO EMPLEADOS FORMADOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	441	270	711	511	341	852
Cualificado	278	103	381	340	137	477
Directivos	2	-	2	1	-	1
Mando Intermedio	47	15	62	47	18	65
No Cualificado	28	111	139	33	129	162
Técnicos y Administrativos	86	41	127	90	57	147
Línea Transporte Sanitario	731	154	885	948	218	1.166
Cualificado	707	137	844	925	199	1.124
Directivos	-	-	-	-	1	1
Mando Intermedio	20	-	20	21	-	21
No Cualificado	2	11	13	2	12	14
Técnicos y Administrativos	1	6	7	-	6	6
Línea Seguros	124	215	339	166	251	417
Cualificado	17	6	23	18	13	31
Directivos	2	1	3	3	2	5
Mando Intermedio	61	43	104	76	50	126
No Cualificado	24	65	89	48	90	138
Técnicos y Administrativos	20	100	120	21	96	117
Resto de Actividades	72	78	150	74	86	160
Cualificado	8	21	29	8	18	26
Directivos	9	2	11	6	2	8
Mando Intermedio	20	13	33	22	17	39
Técnicos y Administrativos	35	42	77	38	49	87
TOTAL	1.368	717	2.085	1.699	896	2.595

Nota: Los datos presentados no incluyen información sobre Servicios Funerarios Alemania y Servicios Funerarios USA, ya que en dichos emplazamientos no se realiza seguimiento de la información.

Figura 23: Indicadores Formación

(Datos en miles)

	NÚMERO DE HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Línea Servicios Funerarios	26	18	43	42	27	69
Cualificado	15	6	20	27	12	39
Directivos	0,024	-	0,024	0,36	-	0,36
Mando Intermedio	4	1	5	4	1	6
No Cualificado	2	7	9	3	10	13
Técnicos y Administrativos	5	3	8	7	4	10
Línea Transporte Sanitario	38	7	45	80	18	98
Cualificado	36	6	42	78	17	95
Directivos	-	-	-	-	0,15	0,15
Mando Intermedio	2	-	2	1,49	-	1,49
No Cualificado	0,044	0,61	0,654	0,14	0,77	0,91
Técnicos y Administrativos	0,054	0,25	0,307	-	0,23	0,23
Línea Seguros	15	22	37	14	21	35
Cualificado	2	0,55	2	0,78	1,22	2
Directivos	0,11	0,08	0,188	0,2	0,31	0,51
Mando Intermedio	8	5	13	8	5	13
No Cualificado	3	7	10	4	7	11
Técnicos y Administrativos	2	10	12	1	7	8
Resto de Actividades	4	5	10	6	7	13
Cualificado	0,42	1	2	0,52	1,52	2,04
Directivos	0,202	0,15	0,353	0,71	0,17	0,88
Mando Intermedio	1	0,81	2	2,34	1,79	4,14
Técnicos y Administrativos	2	3	6	3	3	6
TOTAL	83	52	135	142	73	215

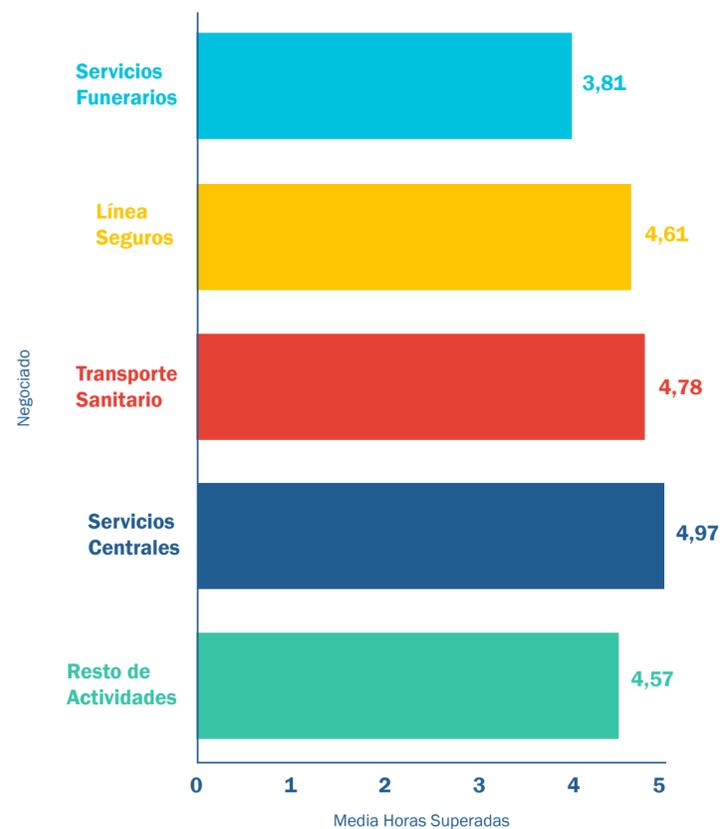
Figura 24: Indicadores Formación

Normativo

A este respecto, se incluyó a todo el personal de Grupo ASV. Las formaciones ofrecidas para fomentar el desarrollo del personal se clasifican en tres tipos: Extracampus (online), Obligatorias y Voluntarias. En consecuencia, un 93,10% del total de empleados recibió formación.

Las entidades que forman parte de la organización han invertido en materia de formación los siguientes recursos:

Ranking Formaciones Realizadas

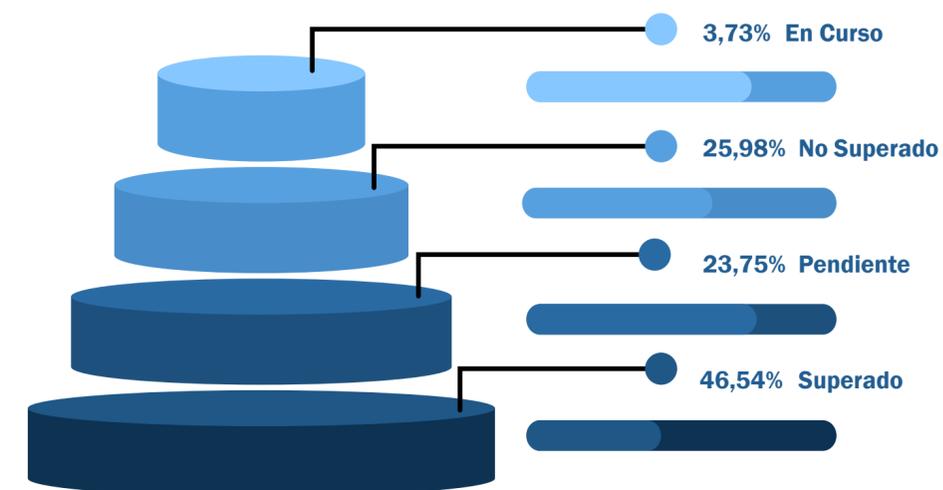


Formaciones Convocadas	Media Horas Convocadas	Media Horas Superadas
49.299	4,39	3,91

Evolución



Estado Formación



Acciones 2023

Plataforma Formación Campus ASV

La implantación de un LMS (learning management system) para la gestión de la formación ha favorecido la digitalización de los procesos de gestión de los Planes de Formación de las diferentes líneas de negocio, a la par ha potenciado el desarrollo de las personas de Grupo ASV dadas las siguientes ventajas:

- Participación activa en el proceso de aprendizaje.
- Formación adaptada al ritmo de aprendizaje de cada participante.
- Flexibilidad horaria para el desarrollo.
- Traspaso de barreras geográficas, lo que ha facilitado que las acciones formativas tengan un mayor alcance en cuanto a colectivos y número de personas se refiere.

Para alinear el conocimiento y el desarrollo profesional, las acciones formativas se clasifican en diferentes Escuelas Formativas:

- **CULTURA ASV:** A través de esta Escuela se puede adquirir el conocimiento de la cultura corporativa de Grupo ASV basada en nuestra misión y visión, nuestros valores y principios corporativos, el Plan Estratégico y también de los objetivos del Grupo.
- **LIDERAZGO:** Engloba acciones formativas dirigidas al desarrollo de mángagers en Grupo ASV. El objetivo de la misma es alinear el liderazgo a la estrategia de Grupo ASV fortaleciendo las competencias para gestionar, dirigir y liderar personas y equipos.
- **ORIENTACIÓN CLIENTE:** En la Escuela se encuentran acciones formativas cuyos objetivos tengan relación con el desarrollo de las competencias orientadas a mejorar la satisfacción de nuestros clientes, tanto internos como externos.
- **ASPECTOS TÉCNICOS:** Escuela orientada al desarrollo de conocimientos técnicos necesarios para la realización de funciones y tareas específicas de un puesto de trabajo, de la forma más eficiente y eficaz.
- **EXCELENCIA PROFESIONAL:** Recoge acciones formativas focalizadas en el desarrollo de habilidades orientadas a la excelencia en la prestación del servicio.

- **SALUD Y BIENESTAR:** Fomentar los conocimientos, destrezas, hábitos y habilidades relacionadas con la salud laboral, prevención de accidentes o enfermedades laborales, y reducción de daños ocasionados por accidentes o enfermedades laborales, es el objetivo de esta Escuela.

A través de estas Escuelas, el desarrollo de las personas de ASV está basado en el pilar “Juntos Crecemos” del modelo de relación de Experiencia Empleado.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

El desarrollo competencial de las personas profesionales genera un ajuste entre el perfil competencial de la persona, los requerimientos del puesto de trabajo y el desarrollo del potencial. Con ello, ya no solo se alinea el desarrollo de las personas a los objetivos de crecimiento, sino que además, se genera un entorno de trabajo que potencia el desarrollo de las personas y su empleabilidad.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultados conseguidos

- Número de personas formadas 2023: 2.596
- Número de acciones formativas realizadas 2023: 177
- Total horas formación 2023: 215.339,50

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Acciones 2023

Formación. Cultura del Duelo en Grupo ASV

El Grupo ASV enfatiza la importancia de ayudar, comprender las necesidades de los clientes y ofrecer el servicio o producto más adecuado. Como especialistas en asistencia a las personas, el Grupo ASV se dedica a proporcionar ayuda, confianza y tranquilidad en momentos muy difíciles, como lo es la despedida de la vida. Esta misión forma parte integral del ADN y cultura corporativa.

En cuanto a la sostenibilidad social, destaca la vocación y capacidad para cuidar la salud emocional de las personas en esta etapa de la vida, alineando las acciones con el ODS 3 - Salud y Bienestar.

La formación en conocimientos básicos sobre el duelo es crucial para comprender las necesidades de los clientes. Por ello, en 2023, el Grupo ASV ha puesto a disposición de sus colaboradores y colaboradoras una formación diseñada por la Fundación Salud y Persona.

Además, como especialistas en duelo, el Grupo ASV ofrece a sus colaboradores, colaboradoras y sus familias asistencia psicológica, proporcionada por la Fundación Salud y Persona, como un beneficio adicional para aquellos que lo necesiten.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Que las personas que forman parte de Grupo ASV, identifiquen pautas para ayudar y ofrecer apoyo a personas de su alrededor en esta fase de la vida contribuyendo a mejorar su bienestar emocional, ya sea como persona allegada o como profesional de Grupo ASV.

Ofrecer apoyo a las personas de Grupo ASV y a sus familias en momentos de despedida de la vida.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

Han realizado esta formación un total de 1268 personas.

3 SALUD Y BIENESTAR



Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Los diferentes emplazamientos de Grupo ASV cuentan con las medidas de accesibilidad pertinentes, rampas de acceso, ascensores, plazas de aparcamiento reservadas en zonas de acceso, etc., según las instalaciones, para garantizar y facilitar el acceso de quienes lo necesiten, y cumplen con la normativa aplicable sobre la materia, contemplando la necesidad de adopción de mejoras en las mismas si fuese necesario.

	EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD					
	2022			2023		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Nº total de empleados con discapacidad	37	10	47	38	16	54
% empleados con discapacidad	2,09%	1,08%	1,75%	2,26%	1,86%	2,12%
Nº TOTAL DE EMPLEADOS	1.768	922	2.690	1.684	858	2.542

Así, Grupo ASV cuenta 4 plazas de aparcamiento para empleados discapacitados, 1 para hombres y 3 para mujeres. Se encuentran únicamente en Servicios Centrales, sin embargo, en todos los emplazamientos de la organización, en caso de que sea necesario, la prioridad de aparcamiento la tendrán aquellas personas que tengan necesidad especial.

Acciones 2023

Discapacidad en Grupo ASV

Integración de alternativas que favorezcan la incorporación de personas con discapacidad en Grupo ASV o que fomenten la inclusión social de este colectivo.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

La diversidad aporta valor a las personas, a los equipos de trabajo y a la organización. Así, velamos por cubrir la cuota de integración de personas con discapacidad en las diferentes líneas de negocio de Grupo ASV y también por fomentar su integración social.

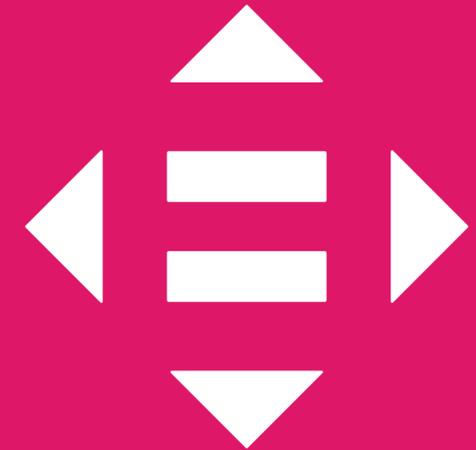
En este ejercicio 2023 se ha iniciado la colaboración con CENTRE ESPECIAL MINUSVAL S.L. para la adquisición de productos de vestuario corporativo y protección en el trabajo.

Se trata de una empresa textil que fabrica vestuario técnico y laboral. Es un centro especial de empleo acreditado por la Generalitat de Catalunya que tiene como finalidad principal favorecer la integración social y la inserción laboral de personas con discapacidad. En el plano social el centro cumple básicamente un triple objetivo: consolidar empleo para el colectivo especial, prestar servicios de ajuste personal y social, y ser un medio para la integración en el régimen de trabajo ordinario.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Adquisición de vestuario corporativo en la línea de Transporte Sanitario.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



Igualdad

Grupo ASV ha establecido diferentes compromisos para trabajar por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como pueden ser el desarrollo de **políticas, protocolos y planes para la materialización de la igualdad** en todas sus empresas, (5 Planes vigentes a 31/12/2023, uno para Servicios Funerarios y Servicios Centrales, dos para Ambulancias y dos para Seguros), existiendo valores de tolerancia cero hacia cualquier tipo de conducta discriminatoria, acoso o por cualquier otro motivo. En esta línea, establece como pilares para el desarrollo de sus estrategias y políticas el compromiso del Grupo con el respeto hacia sus trabajadores y entre los mismos, persiguiendo un ambiente de trabajo cordial, igualitario y tolerante.

Para llevar a cabo el control del grado de cumplimiento de los **Planes de Igualdad** y el seguimiento y evaluación de la efectividad de estas medidas, se establece una Comisión de seguimiento por plan de Igualdad, constituidas de manera paritaria entre empresa y representación social de los trabajadores, por la cual se han realizado las correspondientes reuniones de seguimiento durante el año 2023.

“Tolerancia cero hacia cualquier conducta discriminatoria o acoso”

Las medidas más relevantes de los planes de igualdad de Grupo ASV son:

- Fomentar las contrataciones de mujeres para los puestos de responsable de centro donde hay infrarrepresentación femenina.
- Generalizar la estandarización de los guiones de las entrevistas con perspectiva de género para que contengan, únicamente, la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
- Incrementar al menos en un 5% la presencia de mujeres en global donde está infrarrepresentada durante la vigencia del plan (línea de servicios funerarios).

- Cuando sea necesaria la cobertura de vacantes de puestos “Directivos” y “mandos intermedios”, se contratarán preferentemente mujeres hasta que el porcentaje de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad estén equilibrados, aumentando la presencia femenina con el fin de eliminar el techo de cristal.
- Reevaluar los puestos de trabajo de forma objetiva para medir la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género, para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.
- Incluir la materia específica de Igualdad de Trato y Oportunidades dirigida a toda la plantilla en el Manual de Acogida (Onboarding) y Formación Inicial de las personas trabajadoras.
- Incorporar en los procedimientos de vigilancia de la salud pruebas médicas que sean exclusivas o con un índice de frecuencia muy superior en las mujeres.
- Facilitar la movilidad geográfica que posibilite el acercamiento al lugar de residencia, a fin de reducir el tiempo de inversión en desplazamientos.
- Cuando ambos padres trabajen en la empresa el derecho de la trabajadora embarazada a ausentarse del trabajo para asistir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de atención al parto se extiende también al otro progenitor, en los mismos términos y condiciones.
- Extender todos los derechos de conciliación a las parejas de hecho, inscritas debidamente en el registro oficial correspondiente.
- Se realizará un plan de medidas correctoras de la brecha asignando el mismo nivel retributivo por funciones de igual valor.

- Se ha elaborado un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Dicho protocolo está contemplado y se desarrolla en la Disposición Final 4º del vigente Convenio Colectivo de las empresas ASV FUNESER, S.L., FUNSURESTE, S.L., AGENCIA FUNERARIA LA NUEVA MÁLAGA S.L., SERVIASV SERVICIOS COMPARTIDOS, S.L. Y ALQUILER CARLUXE, S.L., así como en distintos artículos de los convenios sectoriales del resto de líneas de negocio.
- Además, tras la reciente publicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Grupo ASV ha adoptado un canal de denuncias de acceso público a través de su web, a fin de que cualquier colaborador interno o externo, o persona interesada, pueda poner en conocimiento de la entidad, de forma anónima o no anónima, cualquier actuación que pudiera ser constitutiva de una violación del Código Ético o de la legislación aplicable.

Tras la entrada en vigor del Real Decreto 6/0219, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020, en materia de planes de igualdad y su registro, e igualdad retributiva entre mujeres y hombres, respectivamente, la compañía ha realizado la adaptación pertinente de su Plan de Igualdad, incluyendo el diagnóstico y la auditoría retributiva como parte de este.

“Grupo ASV ha adaptado su Plan de Igualdad, incluyendo el diagnóstico y la auditoría retributiva”

Gracias a la implementación en el Grupo de todas las medidas anteriormente descritas, **se pretende crear un ambiente de trabajo de respeto y armonía, tanto a nivel personal de las personas trabajadoras como a nivel organizacional**, lo que se traduce en un beneficio mutuo que contribuye a proteger el bienestar y la reputación de la empresa y las personas que forman parte de esta y de las entidades que se relacionan con ella.

Con el objetivo de prevenir el acoso en el espacio laboral, el grupo ASV fomenta las siguientes medidas preventivas:



Figura 27: Medidas Preventivas Acoso

Acciones 2023

8 de marzo - Día Internacional de la Mujer

Grupo ASV se une a la iniciativa de la Fundación Adecco que promueve la integración de la mujer en el mercado laboral y que este año se centra en dar visibilidad a las dificultades de acceso al empleo de las mujeres en situación de vulnerabilidad.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

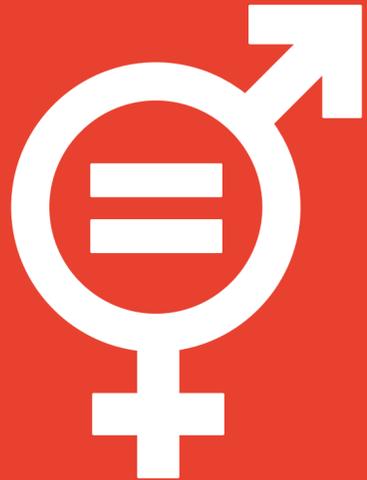
Iniciativa interna de concienciación sobre la igualdad de género.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Visibilidad interna y externa asociada a nuestro compromiso con la igualdad de género.

 8 de Marzo

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Acciones 2023

Agentes de Igualdad en Grupo ASV

Durante este ejercicio, se han nombrado a varias compañeras como Agentes de Igualdad, para trabajar en equipo por la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se han establecido pilares para el seguimiento, evaluación, medición y consecución de todas las directrices recogidas en los diferentes planes.

El equipo de Agentes del Cambio está compuesto por:

- Marilén Pérez Martínez
- Verónica Domenech Moreno
- Laura Sánchez Aniorte
- Sonia Gázquez Bayona
- Beatriz Lorente Sáez

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Los planes de igualdad responden a las medidas adoptadas para igualar las oportunidades entre mujeres y hombres en Grupo ASV, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Su objetivo es eliminar la discriminación por razón de sexo, y definir acciones que minimicen sesgos discriminatorios contribuyendo, además, al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido % de cumplimiento de los planes de igualdad

Velar por el cumplimiento de los planes de igualdad y proponer mejoras y acciones para continuar trabajando.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Acciones 2023

Igualdad en Área Somos UNO

Con la finalidad de favorecer el acceso a la información relacionada con Igualdad en Grupo ASV, se ha creado un espacio específico para compartir documentos e información relevante en materia de Igualdad con los colaboradores y colaboradoras de Grupo ASV.

A través de este espacio se puede acceder a:

- Planes de Igualdad de las diferentes empresas
- Carta de Compromiso del CEO
- Campañas 8 de marzo
- Protocolos de Acoso
- Pautas de Igualdad en procesos de Selección
- Instrucción de Comunicación Incluyente

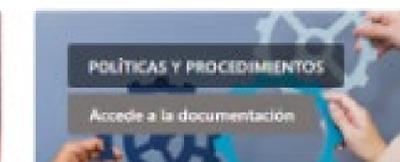
Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Favorecer el conocimiento entre los colaboradores y colaboradoras de Grupo ASV de directrices, protocolos y acciones asociadas a Igualdad dentro de la organización.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Accesibilidad de toda la plantilla, una de las acciones recogidas en los diferentes Planes de Igualdad.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Acciones 2023

Planes de Igualdad

Se han registrado los Planes de Igualdad de Agesmer y Meridiano de acuerdo al artículo 1 del RD Ley 6/2019 modificó la Ley Orgánica 3/2007.

Esto nos ayuda a transmitir el compromiso del Grupo con la responsabilidad social, tratando de evitar y paliar las desigualdades entre hombres y mujeres, e implantando la igualdad de género en la empresa.

Todas las medidas que contienen los Planes de igualdad, se dividen en diferentes directrices para implementarlo.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Los planes de igualdad responden a las medidas adoptadas para igualar las oportunidades entre mujeres y hombres en Grupo ASV, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Su objetivo es eliminar la discriminación por razón de sexo, y definir acciones que minimicen sesgos discriminatorios contribuyendo, además, al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

- Tras la aprobación del Plan de Igualdad en Agesmer, la plantilla femenina en el colectivo de Directores/as de Oficina ha pasado de 22.86% a 27.27%.

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



**IGU
AL
DAD**

Compromiso con el desarrollo sostenible

Conscientes de que el desarrollo sostenible engloba tres pilares fundamentales que deben armonizarse: **economía, sociedad y medio ambiente**, y con el objetivo de contribuir a lograr un desarrollo sostenible, Grupo ASV suscribe políticas de Calidad, Medioambiente y Prevención de Riesgos Laborales, que engloban la asunción de las responsabilidades éticas respecto a la sociedad y al personal contratado, así como el **compromiso de velar por la protección del medioambiente a través del cumplimiento de la legislación** aplicable en dicha materia y la prevención de la contaminación mediante el establecimiento de objetivos de reducción de consumos, tanto de materias primas como de energía y combustibles y el reciclaje de residuos. La metodología para actualizar, evaluar y controlar tanto la legislación aplicable, como los riesgos ambientales y los aspectos ambientales identificados, se encuentra descrita en el apartado Compromiso con el Medio Ambiente.

La acción más relevante de patrocinio es su colaboración con la Fundación Lucentum, compromiso con la cantera en la práctica deportiva entre los más jóvenes fomentando valores como el compañerismo, la constancia y el trabajo en equipo acordes a la compañía.

En el ámbito de la **Responsabilidad Social Corporativa**, destacan todas las iniciativas y recursos dirigidos a acompañar a las familias en su duelo tras la pérdida de un ser querido como grupos de apoyo, servicio telefónico de apoyo, charlas y conferencias, actos de homenaje, guías, obras de teatro de sensibilización; así como una gran variedad de material audiovisual que se puede encontrar en su blog especializado y redes sociales.

Además, como se menciona anteriormente, se trata de contratar personal de las zonas próximas a los diferentes emplazamientos de las entidades del Grupo, por lo que se contribuye al desarrollo socioeconómico de las poblaciones más próximas, tal y como se describe en el capítulo “Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal”. De esta forma, el impacto que puede percibirse en el empleo y el desarrollo local es positivo, a través de la generación de empleo de calidad y de proximidad.

“Contribución al desarrollo socioeconómico de la población”

En materia de inversiones, resaltar también el incremento realizado en la proporción de la cartera destinada a vehículos de inversión en empresas sostenibles. La política de inversiones de ASV especifica en este sentido que la gestión del riesgo de la cartera de inversiones incluirá medidas para evaluar y gestionar el riesgo de sostenibilidad asociado a los factores ASG. **La medición y control de los riesgos de sostenibilidad irá alineada con la estrategia a largo plazo del Grupo**. Al objeto de cumplir con estas consideraciones, ASV realizará un análisis periódico del rating ASG de las inversiones en cartera, verificando que, en su conjunto, la exposición a estos riesgos no es significativa.

El Grupo contribuye al pilar social y al económico de la sostenibilidad a través de la realización de diferentes aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2023:

- Patrocinio FÓRUM PANASEF
- Observatorio FUNEXPO
- Patrocinio baloncesto LUCENTUM
- Otras asociaciones





Acciones de RSC 2023

GRUPO ASV

Plataforma de ayuda psicológica al pueblo de Ucrania: en 2022 pusimos en marcha y lo extendimos todo 2023 un servicio integral y especializado atendido por psicólogos ucranianos en busca de ayudar a sanar las heridas emocionales y psíquicas que puede provocar la guerra.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- www.grupoasv.com/noticia/grupo-asv-ofrece-ayuda-psicologica-gratuita-al-pueblo-ucraniano

Proyecto Apadrina una mamá: junto a la ONG Rafiki África, ONG no gubernamental para el desarrollo en Uganda, hemos puesto en marcha esta iniciativa con la que se busca mejorar el acceso y calidad de la atención materna-infantil en la región de Ikoba.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- www.grupoasv.com/noticia/proyecto-ampadrina-una-mama-asisitira-e-parto-a-mujeres-en-uganda

TRANSPORTE SANITARIO

Donación Ambulancias: a través de la ONG SED (Solidaridad, Educación y Desarrollo), sumamos una nueva colaboración con la donación de una ambulancia para garantizar el acceso a los servicios médicos en una de las regiones más vulnerables de África.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- www.grupoasv.com/noticia/ambulancia-viaja-a-zambia-para-mejorar-la-asistencia-sanitaria

Un juguete por una sonrisa: un colaborador de la compañía disfrazado de “Capitán América” visita diversas unidades de pediatría en hospitales alicantinos y valencianos en Navidad, con el objetivo de repartir juguetes inspirados en la temática de héroes y heroínas para generar sonrisas entre las niñas y niños que permanecen hospitalizados.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.grupoasv.com/noticia/capitan-america-grupoasv-visita-hospitalizados-navidad>

GRUPO ASV - SERVICIOS FUNERARIOS

Servicio Telefónico de apoyo 24 horas: servicio de atención psicológica por especialistas que te ofrecen consejos y orientación ante la pérdida.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.grupoasv.com/noticia/grupo-asv-servicios-funerarios-inicia-nuevo-servicio-atencion-telefonica-apoyo-duelo>

Grupos de apoyo a la Pérdida a Distancia: talleres que constan de tres sesiones dirigidas por nuestro equipo de psicólogas para familias que han perdido un ser querido.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://cdn.grupoasvserviciosfunerarios.com/storage/event/invitacion-gap-asv-marzo-2023.pdf>

Espacio de duelo perinatal:

- <https://www.grupoasv.com/noticia/espacio-duelo-perinatal-cementerio-almeria>

Acto de homenaje: ceremonia donde homenajeamos junto a las familias la memoria de aquellos que nos han dejado, en una atmósfera especial, con poemas y música de instrumentos en directo.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- https://www.youtube.com/watch?v=kg2_YfIRDAw

Blog Apoyo al Duelo: blog especializado con contenido semanal y todo tipo de información sobre Duelo.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.grupoasvserviciosfunerarios.com/blog>

Guías de Apoyo al Duelo: disponemos de varias guías de apoyo como herramienta para elaborar el duelo e incluso para ayudar a los papás a explicar el tema de la muerte a sus hijos en función de la edad.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.grupoasvserviciosfunerarios.com/guias-apoyo-duelo>

Conferencia de Navidad: invitamos a las familias que han perdido un ser querido y se enfrentan a estas fechas tan señaladas. En esta charla nuestra psicóloga experta en Duelo les ofrece una serie de herramientas que les servirá de ayuda.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.youtube.com/watch?v=0fINEZ68qrU>

Curso Primeros Auxilios emocionales: lanzamos un curso de primeros auxilios emocionales con el objetivo principal de acompañar a las personas en el cuidado de su salud bienestar.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.grupoasvserviciosfunerarios.com/blog/lanzamos-el-curso-de-primeros-auxilios-emocionales>

Proyecto Udianas: hemos puesto en marcha este proyecto con la colaboración de la ONG Tree-Nation, una iniciativa con el objetivo de compensar el impacto de CO2 de cada servicio funerario.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura
- **ODS 13:** Acción por el clima

MERIDIANO

Patrocinio de los equipos base del Lucentum Club Baloncesto: con el que reforzamos nuestra apuesta por el deporte en la provincia de Alicante suponiendo un impulso para los equipos de la cantera en las categorías Junior.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.segurosmeridiano.com/noticia/renovacion-de-patrocinio-lucentum-alicante-y-meridianoseguros>

Guías de Meridiano: cada año lanzamos una guía de diferente temática enfocada en tratar temas de actualidad con los que podamos ayudar y proteger a las familias.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 4:** Educación de Calidad
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.segurosmeridiano.com/guias>

Colaboración con expertos “Influencers” que nos ayuden a posicionarnos como expertos en Salud Psicológica colaborando con ellos.

Dale una vuelta: proyecto que llevamos a cabo para tomar conciencia sobre cómo el lenguaje influye en el bienestar emocional de las personas. Una iniciativa que trata sobre el tipo de lenguaje que nos dedicamos a nosotros mismos, el que hemos escuchado desde pequeños en casa y que hemos trasladado, o no, hacia la comunicación con hijos e hijas; y el tipo de lenguaje que dirigimos hacia los que nos rodean. Lo que decimos nos hace responsables de nuestro bienestar emocional y del de los demás, ¿Te planteas darle una vuelta a aquello que dices?

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 4:** Educación de Calidad
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.segurosmeridiano.com/blog/el-lenguaje-influye-en-el-bienestar-emocional>

Apoyo a la Fundación ANAR: Meridiano presta su apoyo a la Fundación ANAR para proteger a los adolescentes en situación de riesgo. Con esta colaboración pretendíamos contribuir a poder seguir manteniendo las líneas de ayuda atendidas por psicólogos las 24 horas de todos los días del año.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 4:** Educación de Calidad
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.segurosmeridiano.com/en/news/meridiano-apoyo-anar-para-proteger-adolescentes-en-riesgo>

Pajes solidarios de Reyes Magos: Meridiano lanza una campaña con la que invita a contribuir a que los Reyes Magos puedan llegar a más hogares convirtiéndote en un “Paje Solidario”. Se trata de una iniciativa solidaria que propone regalar sonrisas a niños y niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad. El proyecto “Se buscan pajes solidarios” invita a todo aquel que quiera participar a descargar, de forma gratuita, una carta muy especial para que los más pequeños de la casa puedan escribir, junto a su familia, todo aquello que quieran pedirle a los Reyes Magos. Por cada descarga de una carta, Meridiano la convirtió en un euro, cantidad total donada a la Fundación AVAF con la que pudo entregar regalos a más de 160 niños y niñas de la Comunidad Valenciana en la noche de reyes.

ODS:

- **ODS 3:** Salud y Bienestar
- **ODS 4:** Educación de Calidad
- **ODS 8:** Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- **ODS 9:** Industria, Innovación e Infraestructura

Material Visual:

- <https://www.segurosmeridiano.com/noticia/navidad-pajes-solidarios-para-ayudar-familias-riesgo-exclusion-social>

03.03. Compromiso con la gobernanza

El compromiso con la gobernanza desde la perspectiva de la sostenibilidad implica garantizar que las decisiones y acciones relacionadas con el desarrollo sostenible se lleven a cabo de manera transparente, participativa, responsable y justa. La gobernanza se refiere al conjunto de procesos, estructuras y mecanismos mediante los cuales se toman decisiones y se gestionan los recursos en una sociedad, organización o comunidad.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Las empresas deben mantener altos estándares éticos en todas sus operaciones y comunicaciones. Esto implica evitar prácticas engañosas o poco éticas que puedan perjudicar la confianza de los consumidores y la reputación de la empresa. Las empresas pueden utilizar su influencia para abogar por políticas y aplicar que promuevan la sostenibilidad a nivel gubernamental y en plataformas internacionales.

Las empresas pueden utilizar su influencia para abogar por políticas y aplicar que promuevan la sostenibilidad a nivel gubernamental y en plataformas internacionales.

El Grupo, contando con el apoyo de la Alta Dirección, ha comunicado a todos sus trabajadores su Misión, Visión y Valores, así como sus Políticas en vigor, donde se establecen las estrategias a seguir y los pilares sobre los que deben sustentarse dichas estrategias, incluyendo aquellos aspectos éticos y morales a cumplir (consultar detalles en capítulo “PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO”).

En relación con la lucha contra la corrupción y el soborno, existen varias vías para reducir el riesgo de materialización de este tipo de actuaciones ilegales: todo el personal de Grupo ASV debe atender al Código de Ética y Conducta, y el Manual de Procedimientos del Sistema de Prevención y Detección de Delitos. El Protocolo de Prevención y Detección de Delitos de Grupo ASV, fue elaborado tras la reforma operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio. En dicho protocolo se detallan los distintos riesgos identificados por la organización, las vías de comunicación de los mismos y cómo se debe actuar una vez identificados.

Cualquiera de los sujetos obligados a cumplir con dicho protocolo deberá poner en conocimiento de la Oficina de Ética y Cumplimiento, la comisión dentro del Grupo de los siguientes hechos denunciables:

- Vulnerar el Código Ético y de Conducta, o llevar a cabo conductas que puedan derivar en responsabilidad penal para cualquier sociedad integrante de Grupo ASV.
- Llevar a cabo acciones u omisiones que tengan como consecuencia una irregularidad penalmente punible, pudiendo incurrir en un Delito de Obstrucción a la actividad Inspectora.
- La manipulación o falsificación de datos.

El hecho de que un empleado comunique un posible riesgo permite al Grupo adoptar medidas para remediar el mismo y proteger sus legítimos intereses. Por esta razón, una vez que se conocen los hechos denunciables, en el Canal de Denuncias, señalado en el protocolo, se indican los sujetos que deben comunicar el posible delito en caso de observarlos, así como los diferentes canales mediante los cuales se puede realizar la comunicación.

Con el fin de cumplir en todo momento con la legislación vigente y prevenir situaciones de corrupción y soborno, Grupo ASV tiene establecido un Plan de Prevención de Delitos. Este plan incluye:

- La identificación de aquellas acciones que puedan ser calificadas de delictivas y el establecimiento de controles para mitigar el riesgo.
- La obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al órgano encargado de vigilar el funcionamiento y la observancia del modelo de prevención.
- El establecimiento de sistemas disciplinarios recogidos debidamente en los Convenios Colectivos de aplicación que sancionen adecuadamente el incumplimiento de las medidas establecidas.
- La verificación periódica del modelo.



Subcontratación y proveedores

Las empresas que trabajan para Grupo ASV deben evaluar y mejorar la sostenibilidad de sus proveedores y socios en la cadena de suministro. Esto implica asegurarse de que los productos se fabriquen de manera ética y sostenible en todas las etapas.

Grupo ASV realiza compras con subcontratas que no pertenecen a la Unión Europea en una escala muy baja, y dichos proveedores son gestionados de forma exhaustiva, por lo que el riesgo de vulnerar la normativa laboral se puede considerar mínimo o nulo, así como el de que se materialicen cuestiones relativas a corrupción o vulneración de los derechos humanos.

Además de ellos, Grupo ASV establece medidas internas, como las condiciones de selección, para dar cumplimiento a sus valores y políticas implantadas, ya que estas son los pilares bajo los que se sustenta la Estrategia de Grupo ASV y recogen las pautas generales y las especificaciones sobre cada proceso, de acuerdo con la estrategia global del Grupo.

Las condiciones de selección de proveedores y colaboradores externos se realizan con criterios de objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades, para evitar favoritismos o conflictos de interés, basados en la ética y en la libre competencia (precios competitivos, valor agregado y fortaleza financiera). De forma especial, los proveedores deberán ser conocedores del Código Ético y de Conducta de Grupo ASV y del Programa de Prevención Penal del mismo, debiéndose comprometer con una política de ética empresarial y de antifraude. Por último, deberán ser respetuosos con la normativa en protección de datos.





La Política de Compras incluye criterios de selección de proveedores y colaboradores externos:

- Los proveedores son seleccionados de acuerdo con criterios objetivos, imparciales y que todos tengan igualdad de oportunidades, para evitar conflictos de interés, basados en la ética y en la libre competencia (precios competitivos, valor agregado y fortaleza financiera).
- Con relación a las expectativas del cliente interno, se han de conocer y estudiar para buscar un proveedor u otro.
- Los proveedores deben cumplir con todas las leyes, códigos y regulaciones aplicables, incluidas a título enunciativo cualquier ley local o estatal relativa a salarios y beneficios, compensación a los colaboradores, horario y condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades, no discriminación y seguridad de los colaboradores y productos, así como que sean respetuosos con el medio ambiente durante la producción y entrega. Además, deberán conocer el Código Ético y de Conducta de Grupo ASV y del Programa de Prevención Penal del mismo, debiéndose comprometer con una política de ética empresarial y de anti-fraude. Por último, deberán ser respetuosos con la normativa en protección de datos.

- Los proveedores elegidos serán los que ofrezcan las mejores condiciones de calidad, plazo y precio, para garantizar el cumplimiento de los objetivos de Grupo ASV.
- Salvo excepción justificada, los proveedores deberán estar alineados con los valores, la misión y la visión de Grupo ASV.
- Se hará una selección de proveedores de primer nivel, solventes tanto a nivel técnico como económico, que garanticen la entrega del producto o la prestación del servicio contratado, con los estándares de calidad exigidos por Grupo ASV.
- Nunca debe primar el criterio de precio sobre el de calidad o plazo cuando los servicios o productos afecten al cliente, ya que la visión de Grupo ASV aspira a posicionarse con el mayor índice de satisfacción del cliente en los negocios en que opera.

Gasto por compras de mercaderías, materias primas y otros consumibles | 19.396.003€

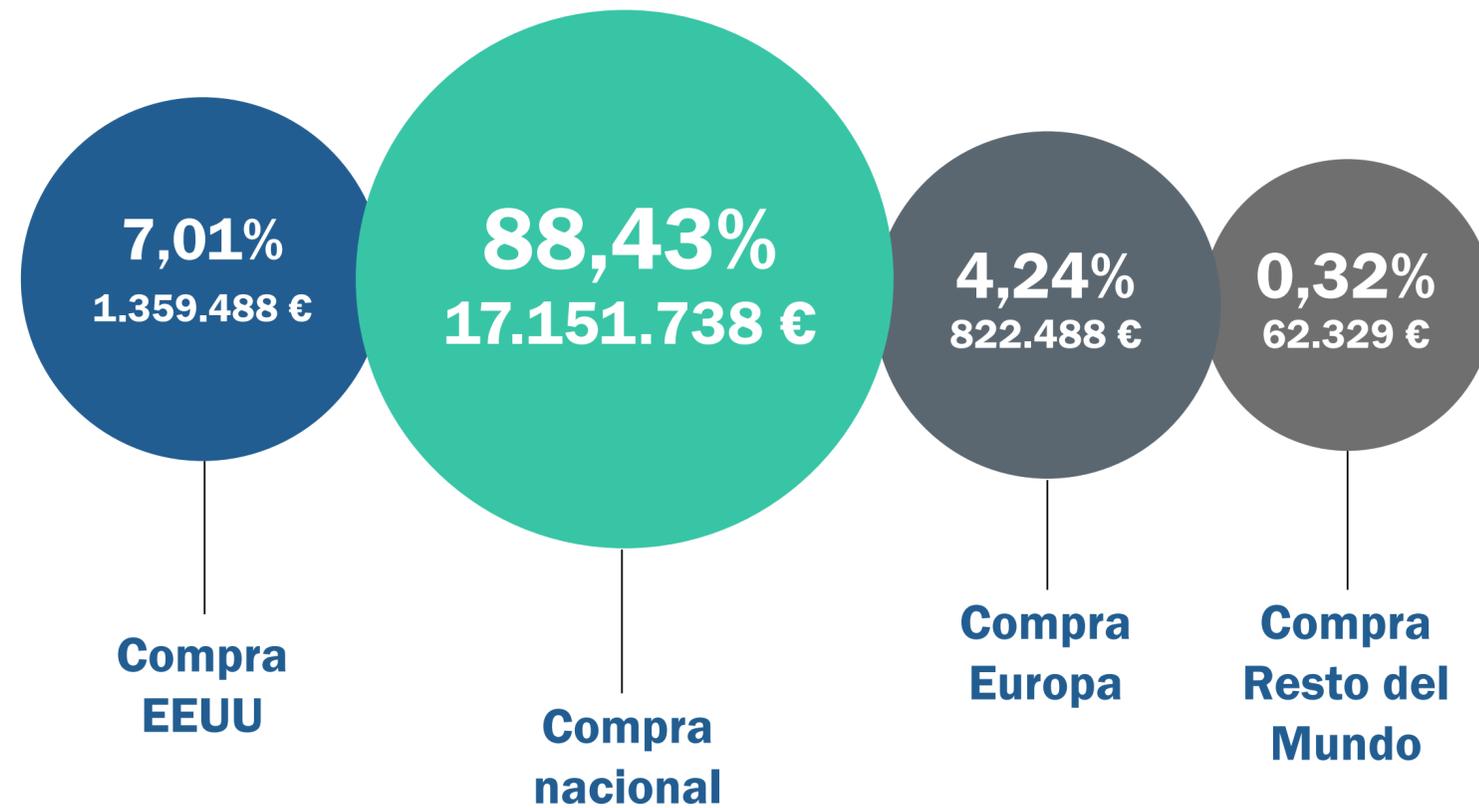


Figura 28: Gasto de Proveedores

Gasto de Proveedores

Condiciones de relación:

- **Relación rentable y sostenible a largo plazo.** Se buscará fomentar y mantener relaciones de colaboración con los proveedores a largo plazo y por lo tanto se tendrá especial consideración con los proveedores habituales u homologados.
- **Comunicación mutua.** Se establecerán canales de comunicación para favorecer la transparencia de las gestiones de compras, y, además, se fomentará un diálogo abierto con los proveedores.
- **Cumplimiento de compromisos.** Grupo ASV espera que sus proveedores entreguen los productos y servicios con los más altos estándares de calidad y que sean flexibles en su capacidad de respuesta.
- **Lealtad.** El proveedor que incurra en falta de lealtad por incumplimiento de la debida confidencialidad, incumplimiento de los estándares de calidad o de cualquier otra condición recogida en esta política, dará opción al Grupo ASV a dar por terminada la relación y no podrá volver a incorporarse a los proveedores del grupo, aunque tenga diferente razón social.

Grupo ASV considera invertir en proyectos y empresas que tengan un impacto positivo en la sostenibilidad y eliminar aquellas que estén involucradas en prácticas dañinas.

Consumidores/clientes

Las empresas que constituyen el grupo utilizan su influencia y recursos para educar a sus clientes y a la sociedad en general sobre la importancia de la sostenibilidad y cómo pueden contribuir a través de sus acciones y comportamientos.

Grupo ASV, alineado con sus valores y objetivos, presta soluciones integrales a todos sus clientes. Con el objetivo de mejorar continuamente tanto sus procesos como la prestación de sus servicios, la compañía considera que la gestión de reclamaciones y quejas constituyen una herramienta clave para conocer las expectativas, necesidades y posibles insatisfacciones de sus clientes.

En este sentido, la gestión de reclamaciones y quejas constituye una herramienta de calidad que permite conocer las expectativas, necesidades y motivos de insatisfacción de los clientes, convirtiéndose así en una fuente importante de mejoras tanto en procesos como en productos y servicios.

La tabla siguiente muestra las reclamaciones y quejas recibidas:

LÍNEA	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Seguros	71	105	102	212	218	172	206
Reclamaciones	-	-	-	-	184	141	166
Recobros otras cías	-	-	-	-	34	31	40
Servicios Funerarios	93	67	77	100	103	97	59
Funeraria	50	45	61	85	79	68	56
Cementerios	43	22	16	15	24	29	3
Transporte Sanitario	77	111	90	50	79	104	126
Otras empresas	-	-	-	2	2	2	-
TOTAL	241	283	269	364	402	375	391

Figura 25: Reclamaciones y quejas

Primer premio "Mejor proyecto Customer Centric España"

Primer premio "Mejor proyecto Customer Centric España" otorgado por la propuesta de valor de Meridiano y "Mejor cultura orientada al cliente" de España otorgado por Lukkap.



El 29 de febrero de 2024, Meridiano Seguros fue premiada con los premios "**Líderes con mayor orientación a cliente**" y "**Mejor cultura Customer Centric de España**", organizados por Lukkap.

Sonia Latorre Aznar, Directora General Seguros, y **José Pozo Mateo, Responsable de Experiencia Cliente**, fueron quienes recogieron estos premios, que reconocen el compromiso con la excelencia en el servicio y la dedicación de todas las personas que forman parte de esta línea de negocio.



Certificación de compromiso con las familias

La certificación de compromiso con las familias centrada en ofrecer un servicio socialmente responsable y en las necesidades y el bienestar de las familias durante el servicio funerario. Esto fomenta la confianza y la satisfacción del cliente.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Acciones 2023

Propuesta de Valor Meridiano

La "Propuesta de Valor Meridiano" es una iniciativa integral que busca transformar la experiencia del cliente orientando la compañía hacia un modelo centrado en el cliente. Se enfoca en el desarrollo de soluciones personalizadas que responden a las necesidades específicas de los clientes en cada etapa de su vida, utilizando un enfoque multi-canal que integra los canales digitales y físicos para proporcionar una experiencia coherente y sin fisuras

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

El objetivo es establecer una oferta de servicios y productos personalizados que mejoren la experiencia del cliente y promuevan un modelo de negocio sostenible y diferenciado, contribuyendo al crecimiento económico a través de la innovación en servicios y la satisfacción del cliente.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

La iniciativa ha logrado una implementación de un modelo de relación con el cliente basado en la segmentación de los clientes, lo que ha permitido personalizar productos y servicios.

Este enfoque ha mejorado la experiencia del cliente a lo largo de su ciclo de vida, como lo demuestra la medición positiva de la experiencia del cliente y satisfacción.

- NPS: **54,9** (Medido como el promedio en los momentos de contratación, vida de la póliza, momento del siniestro).
- Nivel de cumplimiento en todos los puntos del contacto con el cliente: **77.1 %**.
- Satisfacción en el momento del siniestro: **8/10**



Acciones 2023

Conexión - Comunicación. Canal Cliente Meridiano

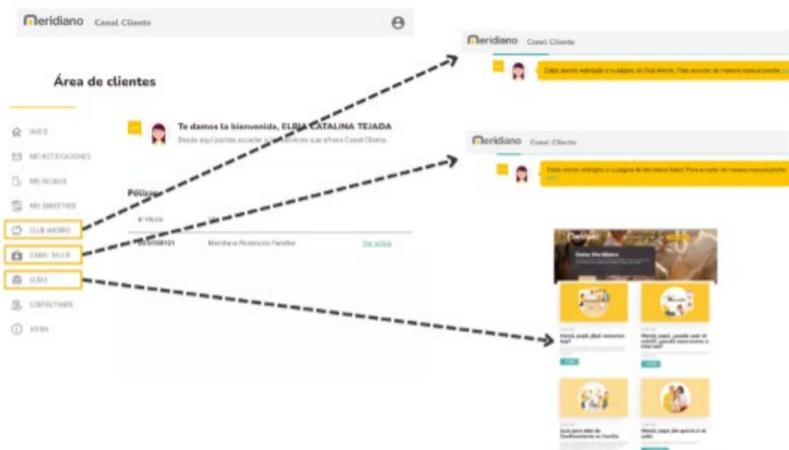
Para mejorar la experiencia del cliente, simplificar el acceso y fomentar una mayor inclusión digital se han integrado en Canal Cliente Meridiano los siguientes espacios:

- El espacio de Guías Meridiano: proporciona unas guías de orientación para las familias.
- Club Ahorro: que proporciona acceso directo a ofertas, descuentos y beneficios, promoviendo así el consumo responsable.
- Canal Salud: que ofrece servicios de salud y bienestar para los asegurados, a través de servicios de especialidad médica y bienestar en todo el territorio Español.

Se incluyen también encuestas de satisfacción en la aplicación, buscando con la mejora continua de nuestros servicios y la atención personalizada, respaldando el bienestar y la salud de nuestros clientes.

ODS Relacionados

- **ODS 3 Protección del negocio.** La integración de diversas plataformas (Club Ahorro, Canal Salud, Web Meridiano) en una sola aplicación puede ayudar a la empresa a proteger su negocio al mejorar la experiencia del cliente y aumentar la retención de clientes. Al proporcionar un acceso fácil a ofertas, descuentos y servicios relacionados con la salud y el bienestar, se puede fortalecer la relación con los clientes y reducir la posibilidad de que busquen servicios similares en otro lugar.



- **ODS 6 Sinergias.** Al integrar ofertas, descuentos y servicios de salud y bienestar en una sola aplicación, se pueden aprovechar sinergias entre diferentes áreas de negocio para proporcionar una experiencia más completa y valiosa para el cliente. Esto puede mejorar la eficacia de las operaciones comerciales y aumentar el valor percibido de los productos y servicios ofrecidos, lo que contribuye al ODS de promover la colaboración y las alianzas estratégicas.
- **ODS 7 Digitalización.** La consolidación de múltiples plataformas en una sola aplicación demuestra un compromiso con la digitalización y la innovación tecnológica. Esto puede mejorar la eficiencia operativa de la empresa, reducir los costos y mejorar la experiencia del cliente al proporcionar acceso único a una amplia gama de servicios a través de dispositivos digitales.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, fortaleciendo nuestro impacto positivo en la comunidad promoviendo el bienestar y la salud y el medio ambiente.



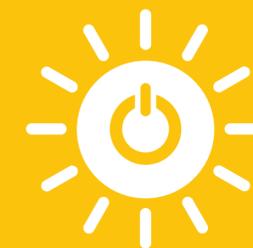
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



3 SALUD Y BIENESTAR



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Acciones 2023

Potenciar uso Club Ahorro

Potenciar el uso de Club Ahorro, plataforma que ofrece ofertas, descuentos y beneficios exclusivos para los clientes/tomadores y asegurados de nuestra cartera según su geolocalización (concretamente su código postal). Los descuentos abarcan diversos sectores como restaurantes, entradas al cine, tecnología y moda, entre otros.

ODS Relacionados

- **ODS 17 Internacionalización.** La implementación de club ahorro puede servir como un primer paso hacia la internacionalización. Al establecer alianzas con negocios locales para ofrecer descuentos y beneficios a los asegurados, se puede utilizar esta red de colaboradores como base para expandirse a otros países en el futuro.
- **ODS 8 Desarrollo.** Esta iniciativa promueve el desarrollo económico al potenciar el consumo local a través de los descuentos ofrecidos. Además, al fortalecer la relación con los asegurados y mejorar su experiencia, la empresa contribuye al desarrollo social y humano.
- **ODS 8 y 17 Protección negocio.** A través de club ahorro, sus descuentos y beneficios exclusivos, la empresa puede mejorar la fidelidad de los clientes y proteger su negocio de la competencia. Además, al establecer alianzas con negocios locales, se fortalece la posición de la empresa en el mercado.
- **ODS 17 Plan de transformación cultural y modelo organizativo.** La implementación de Club Ahorro requiere una transformación cultural dentro de la empresa, impulsando una cultura de innovación y adaptación digital. Esto implica cambios en los procesos internos y en la mentalidad de los colaboradores para aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la digitalización.
- **ODS 17 Sinergias.** Al establecer alianzas con negocios locales para ofrecer descuentos y beneficios, se crean sinergias que benefician a todas las partes involucradas. Estas colaboraciones pueden generar nuevas oportunidades de negocio y fortalecer la relación con los clientes.

- **ODS 9 Digitalización.** Fomentar el uso de Club Ahorro es un claro ejemplo de digitalización dentro de la empresa. Al ofrecer servicios y beneficios a través de una aplicación, se aprovechan las tecnologías digitales para mejorar la experiencia del cliente y aumentar su competitividad en el mercado.

Objetivo de la iniciativa con impacto en el ODS

Mejorar la experiencia del cliente, fortalecer la relación entre la empresa y sus asegurados, fomentar el consumo local y promover un estilo de vida más accesible y gratificante para los clientes asegurados.

Alcance de la iniciativa en cifras y resultado conseguido

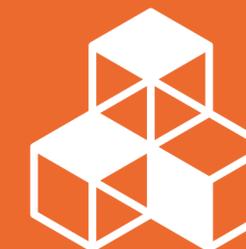
- Aumento de usuarios registrados en un año: 2789.
- Usuarios recurrentes en la aplicación: 5301.
- Usuarios totales: 15994.
- Uso de descuentos y devoluciones: 1495 usuarios.
- Uso de cupones: 627 anuales.



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Grupo ASV fue pionero en el año 2013 con la introducción de la métrica NPS (Net Promoter Score) como herramienta de mejora de sus servicios en las líneas de Servicios Funerarios y Seguros

En 2018 se inició un proyecto de mejora en la experiencia completa que viven los clientes tanto en la línea de servicios funerarios, como en la línea aseguradora. Y si bien en 2019 se comenzó la implementación de diferentes acciones para entregar una experiencia ideal, la pandemia provocó la paralización de algunas de ellas, reanudándose a finales de 2021.

En la línea de Servicios Funerarios en Alemania se inició la implementación de la métrica NPS en 2018, obteniendo una evolución favorable en los años. A continuación se muestra la evolución del grado de recomendación de los clientes de las distintas líneas de negocios:

LÍNEA	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SSFF España	76,97%	77,50%	76,31%	76,36%	78,15%	79,42%
SSFF Alemania	79%	85%	88%	89%	85%	86%
Seguros	71,14%	77,63%	74,93%	75,41%	75,16%	76,81%

Figura 26: NPS

En la actividad aseguradora el NPS se mide tras la contratación de las pólizas de decesos y hogar, tras los siniestros de decesos y hogar y tras el servicio de gestoría legal post-mortem donde cada campaña tiene un peso distinto en el objetivo de compañía. El NPS de 2023 alcanzó un 76,81%.

En la actividad de Transporte Sanitario el sistema de códigos QR instalados en las ambulancias para la valoración del nivel de satisfacción de los clientes se ha discontinuado debido a la baja participación, no siendo los resultados obtenidos representativos.

Para fomentar la transparencia y homologar la información publicada y distribuida por Grupo ASV, cuenta con una Política de Publicidad, Información Corporativa y Relaciones Públicas. Esta recoge información sobre las características generales de las políticas de Marketing, criterios para desarrollo de Publicidad, Información Corporativa y Relaciones Públicas. Se encuentra disponible en el siguiente link:

<https://www.grupoasv.com/politicas/publicidad-relaciones-publicas>

Información fiscal

Bajo la política en materia contable definida por la entidad y disponible en la web, Grupo ASV establece los principios necesarios para elaborar los estados financieros que, cumpliendo con la normativa aplicable, reflejen la situación económico-financiera real de las sociedades que integran Grupo ASV.

	INFORMACIÓN FISCAL/FINANCIERA	
	2022	2023
Ingresos del ejercicio (miles€)	194.828,46	215.380,31
Beneficio bruto EBITDA (miles€)	20.198,32	27.902,75
Gastos compras productos (Extracomunitarias) (miles€)	1.559,01	1.421,82
Inversión total neta (miles€)	21.547,76	29.839,44
Retribución de los propietarios/accionistas	350.000,00	350.000,00
Gasto por impuesto sobre beneficios (miles€)	3.456,25	3.758,46
Contribución económica a la comunidad. Aportaciones dinerarias de carácter altruista	51.260,00	82.408,03
Contribución económica a la Administración Pública. Pagos a entes públicos (miles€)	4.759,83	4.739,01
Contribución económica a la Administración Pública Local (miles€)	638,00	787,54
Subvenciones públicas recibidas. Importes recibidos en concepto de subvenciones de administraciones públicas	391.608,00	408.921,00
Gastos en proveedores (miles€)	100.164,27	160.014,14
Pago a proveedores (días)	20,65	27,07
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (miles€)	48,86	82,41

Nota: Grupo ASV ha realizado en 2022 y 2023 una serie de operaciones societarias que han modificado el perímetro de consolidación. El detalle de estas operaciones se encuentra recogido en las cunetas anuales consolidadas.

Figura 27: Información fiscal y financiera

A nivel económico, en 2023, el Grupo ha incrementado el ingreso consolidado de 20.470.098 € y realizó una inversión total neta de 29.839.443 €, se han percibido 408.921 € en subvenciones públicas.

Beneficio obtenido por país:

BENEFICIOS OBTENIDOS POR PAÍS	2022	2023
País	Beneficio (miles€)	Beneficio (miles€)
España	12.005,38	12.240,68
Alemania	302,77	-207,77
Estados Unidos	-3.142,22	-1.226,65
TOTAL Consolidado	9.165,92	10.806,86

Figura 28: Beneficios por país

04. Taxonomía

La taxonomía en un estado de información no financiera se refiere a un conjunto de categorías o clasificaciones utilizadas para organizar y estructurar los datos relacionados con la información no financiera de una organización. La taxonomía establece un marco de referencia común que permite recopilar, clasificar y reportar información no financiera de manera estandarizada y coherente.

El Reglamento (UE) 2020/852 de inversiones sostenibles en su Artículo 8 establece que las empresas deben incluir en su Estado de Información no Financiero información sobre la proporción de su cifra de negocios (CapEx) y gastos de explotación (OpEx) destinada a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles, clasificándolas según la Taxonomía europea.

Una actividad económica elegible con arreglo a la Taxonomía es cualquier actividad económica que aparezca descrita en los actos delegados que complementan el Reglamento de Taxonomía (es decir, el Acto Delegado sobre el Clima vigente), independientemente de si dicha actividad económica cumple con algunos o todos los criterios técnicos de selección establecidos en dichos actos delegados. Una actividad económica no elegible con arreglo a la Taxonomía es cualquier actividad económica que no aparezca descrita en los actos delegados que complementan el Reglamento de Taxonomía.



Una actividad económica que se ajusta a la Taxonomía es cualquier actividad económica que cumpla con todos los requisitos que se indican a continuación:

- La actividad económica contribuye sustancialmente a uno o varios de los objetivos medioambientales.
- No perjudica significativamente ninguno de los objetivos medioambientales.
- Se lleva a cabo cumpliendo con las garantías mínimas.
- Cumple con los criterios técnicos de selección establecidos en los actos delegados que complementan el Reglamento de Taxonomía (es decir, el Acto delegado sobre el Clima vigente).

La evaluación de Grupo ASV de la elegibilidad con arreglo a la Taxonomía se centra en actividades económicas definidas como la provisión de bienes o la prestación de servicios en un mercado, con la consecuente generación de ingresos. En este contexto, el Grupo como compañía, define la prestación de servicios como núcleo de sus actividades comerciales.

Se determinó que la actividad de prestación de servicios funerarios es la única actividad económica de Grupo ASV elegible conforme a la definición en la Taxonomía de la UE. Se detallan a continuación los indicadores asociados. Indicadores clave de rendimiento (KPI) y políticas contables.

Proporción de actividades económicas elegibles con arreglo a la Taxonomía y no elegibles con arreglo a la Taxonomía en cifras de negocios, Capex y Opex totales.

2022	TOTAL (miles€)	Actividades económicas elegibles con arreglo a la Taxonomía (%)	Actividades económicas no elegibles con arreglo a la Taxonomía (%)
Negocios	68.828	35,33%	64,67%
Inversión en Inmovilizado (CAPEX)	8,581	39,82%	60,18%
Gastos de explotación (OPEX)	49.191	33,20%	66,80%

2023	TOTAL (miles€)	Actividades económicas elegibles con arreglo a la Taxonomía (%)	Actividades económicas no elegibles con arreglo a la Taxonomía (%)
Negocios	70.018	32,51%	67,49%
Inversión en Inmovilizado (CAPEX)	12.070	40,45%	59,55%
Gastos de explotación (OPEX)	45.104	28,19%	71,81%

Figura 29: Indicadores Taxonomía

Detalle de Indicadores

■ KPI de cifra de negocios

La proporción de actividades económicas elegibles con arreglo a la Taxonomía se ha calculado como la parte de la cifra de negocios de la actividad elegible (prestación de servicios funerarios) dividida por la cifra de negocios total (denominador).

■ KPI de Capex

Se define como KPI de Capex aquellas inversiones en inmovilizado (Capex) elegibles con arreglo a la Taxonomía (numerador) dividido por nuestro Capex Total (denominador) de la actividad elegible (prestación de servicios funerarios).

El Capex Total se compone de las adiciones al inmovilizado material y a los activos intangibles durante el ejercicio, antes de la depreciación, la amortización y las revalorizaciones, incluidas aquellas que se derivan de pérdidas de valor.

■ KPI de Opex

Se define como KPI de Opex aquellos gastos de explotación (Opex) elegibles con arreglo a la Taxonomía (numerador) dividido por el Opex Total (denominador) de la actividad elegible (prestación de servicios funerarios). El Opex Total, con arreglo a la definición de la Taxonomía, consiste en los costes directos no capitalizados.

La presente Memoria de Sostenibilidad se ha elaborado de conformidad tanto con los Estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) y con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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.

Con este informe Grupo ASV pretende dar cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el que se modifica 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.

Los indicadores utilizados para aportar la información contenida en esta Memoria de Sostenibilidad siguen las directrices de la Comisión Europea en esta materia, así como los estándares GRI, según lo establecido en el ANEXO. Dichos indicadores recogen la información del Grupo referida al ejercicio fiscal 2023. No obstante, algunos de los indicadores recogen la información de 2023 y 2022, en los casos en los que se debe presentar un histórico de la información requerida. Dicha información se presentará en todos los casos de forma consolidada, incluyendo los datos de todas las líneas de negocio de Grupo ASV.

La periodicidad de publicación de este informe será anual, dado que la información requerida por la Ley 11/2018 debe publicarse anualmente.

Este informe se incluirá como anexo al Informe de Gestión de las Cuentas Consolidadas de Grupo ASV.

Para realizar cualquier consulta sobre el contenido de este informe puede dirigirse a la siguiente dirección web:

www.grupoasv.com/contacto



05. Anexos



En cumplimiento con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica 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, y con el objetivo de presentar información adecuada y comparable, se han incluido en este estado los indicadores clave no financieros exigidos por dicha Ley y se han complementado tomando como base referencial, únicamente informativa, los estándares de GRI (Global Reporting Initiative), teniendo en cuenta las circunstancias del Grupo y su operatividad.

Este Estado de Información no Financiera del Grupo y su desempeño en relación con el ejercicio de 2023, incluye la información sobre las cuestiones temáticas descritas en la Ley 11/2018, en materia de información no financiera y diversidad, que han resultado de relevancia para el Grupo durante el ejercicio mencionado.

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
	Requisitos Ley 11/2018	Estándar/es de referencia	Página	
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio y contexto del Grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles de la Organización GRI 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización GRI 2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto GRI 2-4 Reformulaciones de información GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura y composición de la gobernanza	4 - 15
	Políticas	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 2-24 Incorporación de los compromisos de política	18

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018			Estándar/es de referencia	Página
Modelo de negocio	Riesgos operacionales	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales	20
Información sobre cuestiones medioambientales	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la organización en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad en la gestión de los impactos	29
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 2-5 Aseguramiento externo GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-27 Cumplimiento de las leyes y reglamentos	29 - 30
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	30 - 38
		Aplicación del principio de precaución.	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	30 - 38
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA)	30 - 38

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018		Estándar/es de referencia	Página	
Información sobre cuestiones medioambientales	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía y Emisiones) GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	30 - 38
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Efluentes y residuos) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen GRI 301-2 Insumos reciclados GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	30 - 38
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1 (a) Interacción con el agua como recurso compartido - Extracción de agua GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua (Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua) GRI 303-5 Consumo de agua	35 - 36
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 301-1 Materiales utilizados por peso y volumen GRI 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado	35 - 36
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Energía) GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables) GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización GRI 302-4 Reducción del consumo energético GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	35 - 36

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018			Estándar/es de referencia	Página
Información sobre cuestiones medioambientales	Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la organización, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	29 - 33
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Medioambiente) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	29 - 33
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (emisiones GEI) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI	29 - 33
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	38
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 2-1 Detalles de la organización GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	44 - 59
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 2-7 Empleados	44 - 59
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1. b) Número total y la tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por grupo de edad, sexo y región (en lo relativo a despidos) GRI 2-7 Empleados	60 - 61
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Definición de "ubicación con operaciones significativas".	GRI 2-21 Ratio de compensación total anual GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	50 - 51

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018		Estándar/es de referencia	Página	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Brecha Salarial.	GRI 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	50 - 51
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 405-2 a) Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	50 - 51
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 2-19 Políticas retributivas	51
		Implantación de medidas de desconexión laboral.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (desconexión laboral)	44 - 67
		Empleados con discapacidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados GRI 2-7 Empleados	75
	Organización del tiempo de trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 2-7 Empleados GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Organización del trabajo)	52
		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes. GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral	53
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Conciliación) GRI 401-3 Permisos parentales	55
	Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad)	65 - 68
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad), así como las enfermedades profesionales desagregado por sexo.	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	65 - 68

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018		Estándar/es de referencia	Página	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo	52
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 2-30 Convenios colectivos	52
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad del trabajo GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	52
	Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Formación y enseñanza) GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	69 - 74
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales y sexo.	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado	69 - 74
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	75
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades) GRI 401-3 Permiso parental	77 - 82
		Planes de igualdad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	77 - 82
		Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Empleo) GRI 2-7 Empleados GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	77 - 82
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	77 - 82

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA				
		Requisitos Ley 11/2018	Estándar/es de referencia	Página
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Igualdad	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación)	77 - 82
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Diversidad e igualdad de oportunidades y No discriminación) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	77 - 82
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos)	39 - 43
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	83 - 86
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes (denuncias recibidas y resolución) GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Derechos Humanos) GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	83 - 86
		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 y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (No discriminación; Libertad de asociación y negociación colectiva; Trabajo Infantil; Trabajo forzoso u obligatorio y Evaluación de Derechos Humanos) GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	39 - 43

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018		Estándar/es de referencia	Página	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 2-23 Compromisos de política GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	87
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 2-23 Compromisos de política	87
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Anticorrupción) GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	87
Información Sobre la sociedad	Compromisos de la organización con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y desarrollo local.	203-2 Impactos económicos indirectos significativos Indicadores de impacto del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	83 - 96
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	203-2 Impactos económicos indirectos significativos GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	83 - 96
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	83 - 96
		Acciones de asociación y patrocinio.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships	83 - 96

CONTENIDO ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos Ley 11/2018		Estándar/es de referencia	Página	
Información Sobre la sociedad	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores)	88 - 90
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6 Activities, value chain and other business relationships GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Evaluación ambiental y social de proveedores) GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	88 - 90
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas	88 - 90
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	91 - 96
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de temas materiales (Salud y Seguridad de los Clientes) GRI 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	91 - 96
	Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Ingresos)	97 - 98
		Impuestos sobre beneficios pagados.	GRI 201-1 Valor económico generado y distribuido (Pagos al gobierno)	97 - 98
		Subvenciones públicas recibidas.	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	97 - 98
	Taxonomía			99 - 101