

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

**DKV Seguros y Reaseguros, S.A.E.**

CIF:A50004209

Avda. María Zambrano 31. Torre DKV.  
50018 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Septiembre 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

940 a fecha 31 de diciembre de 2023

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

Desde hace años, la compañía cuenta con una estrategia clara y ha implantado medidas y acciones que hacen posible conciliar la vida laboral con la personal y la familiar, por eso decidimos dar un paso más allá y conseguir la certificación EFR. Pretendemos avanzar hacia una cultura de compromiso entre la empresa y sus empleados. Un compromiso que va ligado a la conciliación, es decir, a la implantación de políticas de conciliación e igualdad que permitan compatibilizar de una forma amplia y consensuada los objetivos de las personas y los de la propia organización.

DKV Cuenta actualmente con 90 medidas de conciliación, entre otras: reconocimiento médico ampliado, protocolo especial para embarazadas y futuros padres, abono del 100% de los beneficios sociales en caso de jornada reducida, póliza de seguro gratuita, posibilidad de coger días sin sueldo, gimnasio terapéutico, menor nº de horas trabajadas, jornada continua de verano, flexibilidad horario de entrada y salida, teletrabajo, festivo el día del cumpleaños, descuentos en formación universitaria y escuelas de negocios, días de permiso anteriores a exámenes, ampliación de vacaciones para participar en proyectos solidarios, formaciones, etc.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Cada vez que renovamos el ciclo de EFR (Cada tres años) se envía una encuesta en la que se pregunta la valoración sobre los beneficios sociales.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

El uso de medidas de permisos se mide a través de nuestra herramienta interna de solicitud. Asimismo, en la encuesta que pasamos a los empleados sobre las medidas efr hacemos un seguimiento de uso de cada medida.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

SI

**8. En caso afirmativo, información adicional**

DKV está certificada como Empresa Familiarmente Responsable (EFR) por la Fundación Másfamilia por su catálogo de medidas de conciliación.

**Medidas concretas de conciliación****¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- ? Menor nº de horas trabajadas que las que vienen marcadas por convenio.
- ? De octubre a mayo horario de turnos: 2 semanas de jornada continua (de 8:00 a 15:00 h.) y 1 semana de jornada partida (de 8:00 a 18:00 con tiempo para comer).
- ? Flexibilidad de entrada de 7:30 a 9:00 horas. Las semanas que hay jornada partida se aplica la flexibilidad, pero no se puede salir antes de las 18:00 horas.
- ? Jornada continua de verano, del 01 de junio al 30 de septiembre (cuando por convenio es del 15/06 al 15/09), las vísperas de festivo y las fiestas patronales.
- ? Posibilidad de acumular el permiso por matrimonio con las vacaciones.
- ? Libre distribución de los días de vacaciones y ampliación del calendario de vacaciones del año anterior hasta finales de febrero.
- ? Facilidades para favorecer el intercambio de turnos entre compañeros/as.

- ? Flexibilidad en el horario de entrada tras viaje de trabajo que finalice más tarde de las 20:00
- ? Trabajo flexible
- ? Promoción de las reuniones por videoconferencia y otros sistemas, para evitar los viajes o facilitar el teletrabajo
- ? Subvención económica para compra de pantalla, teclado y ratón, silla o cesión de material
- ? Subvención económica de teletrabajo
- ? Organización flexible de cada departamento
- ? Festivo el día del cumpleaños, siempre y cuando sea un día laboral.

#### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

#### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- ? Concursos para empleados/as.
- ? Subvención del 50% de matrícula tanto en la formación reglada como en máster que tenga cierta relación con el puesto de trabajo o el negocio.
- ? Días de permiso por curso, la víspera de exámenes de formación reglada.
- ? Tiempo para programas prolongados de formación
- ? Coaching de carácter profesional.
- ? Publicación de puestos de trabajo vacantes
- ? Ampliación de vacaciones para participación en proyectos solidarios.
- ? Campañas de donación de sangre.
- ? Universidad DKV
- ? Formación interna organizada por DKV en horario laboral, para favorecer la asistencia de personas con cargas familiares o con actividades personales.
- ? Comunicados del CEO por seminarios web e intranet.
- ? Libre distribución de los días de vacaciones y ampliación del calendario de vacaciones del año anterior hasta finales de marzo.
- ? Facilidades para favorecer el intercambio de turnos entre compañeros/as.
- ? Teletrabajo (2/3 días a la semana)

#### **Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

- ? Reconocimiento médico ampliado.
- ? Campañas y cursos/formaciones y protocolos de acción que promulgan la prevención de riesgos, así como el fomento de hábitos saludables.
- ? Plan de vida saludable Salud&Company (prevención del cáncer de mama, obesidad infantil, campañas de verano). A través de herramientas telemáticas tengo información y asesoramiento en temas de salud
- ? Fisioterapia en el centro.
- ? Protocolo especial de prevención para empleadas embarazadas y futuros padres
- ? Ayuda para dejar de fumar
- ? Servicio telefónico de asesoría social, psicológica, jurídica y en caso de procedimientos de acoso por sexo, atendido por una empresa externa (Línea telefónica: 902 499 050).
- ? Recomendación de horario máximo de finalización de reuniones de trabajo a las 18 h. (a las 17 h. si hay personas de otras sedes que tienen que viajar de vuelta ese día).
- ? Abono del 100% de los beneficios sociales en caso de jornada reducida.
- ? Póliza de salud gratuita.
- ? Póliza de vida y de incapacidad permanente de 30.000 euros.
- ? Póliza de accidentes de trabajo 60.000 euros.
- ? Plaza de aparcamiento.
- ? Cena/comida de Navidad.
- ? Cesta regalo de Navidad.
- ? Regalo de 25º aniversario.
- ? Posibilidad de coger días libres sin sueldo.
- ? Espacios Cardioprotegidos
- ? Espacios Cerebroprotegidos.
- ? Mantener el seguro médico a precio especial para jubilados/as y excedencias.
- ? Mantener la póliza de salud precio especial para ex empleados/as.
- ? La compañía cubre los gastos generados por fallecimiento de empleado hasta un máximo de 4.500 euros.
- ? Actividades deportivas y saludables en la organización: pilates y entrenamientos de fuerza todas las semanas.
- ? Gimnasio terapéutico
- ? Cafetería
- ? Parking bicicletas, monopatines eléctricos
- ? Fisioterapia gratuita en los centros de trabajo para aquellas afecciones relacionadas con

el puesto.

? Tarjeta cheque transporte

? Página de descuentos para empleados (Viajes, ropa, accesorios, clases de deporte, clases de idiomas)

? Pago de la comida, hasta un límite determinado, los días de jornada partida.

### **¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

? Póliza de salud gratuita para hijos en caso de fallecer un empleado/a.

? Regalo por nacimiento hijo/a.

? Permiso de 5 días laborales en los supuestos de adopción internacional, para facilitar el desplazamiento al país de origen del adoptado/a.

? Permiso para acompañar a hijos o cónyuges en situaciones de enfermedad y asistencia personal en momentos puntuales ante enfermedades especiales.

? Permiso por el tiempo necesario para acompañar a ascendientes mayores con enfermedad grave o dependientes en situaciones especiales a visitas médicas.

? Hasta 2 permisos anuales por hijo/a, para asistir a tutorías y reuniones de seguimiento escolar, limitado al tiempo necesario para el desplazamiento y la reunión.

? Permiso para acompañar a un hijo/a el primer día de adaptación al colegio (3 años).

? Permiso de hasta 5 días laborables por hospitalización del cónyuge, hijo/a o padre/madre por enfermedad grave, durante el tiempo de ingreso.

? Tickets guardería.

? Pólizas de salud, hogar y decesos a precio reducido para familiares.

? Base de datos en la Intranet de información de servicios de conciliación: guarderías, actividades infantiles, campamentos de verano, centros de día, cuidado de mayores, cuidado de enfermos/as, etc.

? Posibilidad de realizar prácticas en la empresa para hijos/as de empleados/as.

? Permiso retribuido desde la semana 37 de gestación a la fecha del parto.

? Sala de privacidad diferentes fines (lactancia, medicación)

? Posibilidad de trabajar en DKV a familiares de empleados

? DKV Salud & Company para familiares

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

Se ha presentado plan de Igualdad con denominación de DKV Seguros y Reaseguros, SAE, para el trámite de inscripción y publicación, en el registro de Autoridad Laboral ESTATAL el día 03-05-2022 de registro 01059.

Se permite el acceso a toda la información del expediente mediante el código YV713BG47.

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Se realizará por parte de la comisión designada a estos efectos el control y la verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan. Si fuera necesario se adoptarán medidas correctoras.

Para ello se supervisará la implementación de cada acción, se revisarán los indicadores definidos en el plan de igualdad a efectos de seguimiento y los de resultado. A tal efecto se utilizará una ficha de seguimiento de medidas en la que se consignará toda la información sobre la implantación de cada una de ellas. La ficha de seguimiento será cumplimentada por la persona o personas responsables de la implantación.

En la revisión del plan se podrá añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas, si se aprecia que su ejecución no está sirviendo para conseguir el objetivo planteado. Para realizar cualquier modificación se tendrá que evidenciar su conveniencia.

Se redactará un informe de seguimiento resumiendo toda la información sobre la ejecución de las acciones, recogiendo todo lo acontecido respecto a las acciones que tendrían que ponerse en marcha en el período de tiempo del que se hace el seguimiento. Se fijan dos reuniones al año.

Evaluación: la Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar las evaluaciones periódicas del Plan de igualdad.

Desarrollo de actuaciones: La finalidad de la evaluación es conocer el grado de cumplimiento del plan, comprobar si se han conseguido los objetivos propuestos, valorar la adecuación de recursos, herramientas y estrategias empleadas en la implementación, e identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

De cada una de las evaluaciones se redactará un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diferentes informaciones analizadas como fichas de seguimiento, cuestionario de evaluación, indicadores, y si fuera necesario, cuestionario a la plantilla.

El informe de evaluación final del plan será utilizado como base para el diagnóstico del nuevo plan de igualdad. Se informará a la plantilla sobre la consecución de objetivos, desarrollo de acciones y valoración de la implantación de las diferentes acciones.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Además de la Fundación Integralia DKV, tenemos un plan interno en DKV para apoyar a las personas con discapacidad, englobado dentro de nuestra estrategia ASG 2025.

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Diversidad de género

> En 2022 lanzamos un Plan de Igualdad de DKV para potenciar la diversidad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y que recoge en la Ley Orgánica 3/2007, y los RD 901/2020 y 902/2020 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, se ha constituido una mesa negociadora con los representantes de los trabajadores. El plan potencia la diversidad a través de los siguientes ejes:

\*Aumentar el liderazgo femenino.

\*Reducir la brecha salarial. En 2022 se desarrolló el plan de acción para reducir la brecha identificada en la auditoría retributiva realizada en 2021.

\*Ser referentes por nuestros planes de conciliación y ayuda a las familias de las personas de DKV, siempre con los valores presentes como la cercanía, la confianza mutua, la satisfacción y el compromiso.

> Programa de mentoría de género dirigido a todas aquellas mujeres que quieran desarrollarse hacia nuevos puestos o funciones, que necesiten nuevas habilidades en sus

puestos de trabajo o les gustaría conocer otras actividades y, aquellas que, desde la gestión de desempeño, necesiten desarrollar alguna competencia clave para su desarrollo.

> Pertenencia a Empower Woman In Insurance (#RedEWI), la primera red de liderazgo femenino de profesionales del sector asegurador, que se unen para alcanzar un objetivo común: impulsar la presencia de mujeres en el ámbito directivo. 10 compañeras de DKV ya forman parte de esta red.

> Adhesión en 2020 a Target Gender Equality, el programa acelerador de la igualdad de género para las empresas participantes en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y cuyo objetivo es profundizar en la aplicación de los principios de empoderamiento de la mujer.

> Patrocinios ligados a la estrategia de conciliación de la compañía, como es el proyecto #LaHoraDeCuidarse del Club de Malasmadres, que ha permitido identificar y visibilizar un grave problema: la maternidad supone un punto de inflexión para muchas mujeres, ya que la mayoría no encuentra tiempo para mantener unos hábitos de vida saludables. Asimismo, se han puesto en marcha acciones relacionadas para revertir esta situación (talleres, vídeos, entrenos...).

> Formación online sobre diversidad e igualdad a toda la compañía y nuevas incorporaciones para dar a conocer los principios de diversidad e igualdad y las medidas de la organización.

> Establecimiento de objetivos relacionados con igualdad de género para 2025: acabar con la brecha salarial significativa y contar con un 40% de mujeres en puestos de responsabilidad (directoras o responsables).

#### Diversidad de orientación sexual:

> Adhesión en 2020 a las normas de conducta para apoyar a la comunidad empresarial en la lucha contra la discriminación contra las personas lesbianas, gais, bi, trans e intersexuales (LGBTI). De esta forma, DKV pretende promover un entorno inclusivo y respetuoso en nuestra organización, en el que valoramos el talento independientemente de la identidad, el género y la orientación sexual, y dar a conocer esta política a la sociedad.

> Este 2023 nos hemos adherido a REDI, la Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI, una asociación sin ánimo de lucro creada en 2018 y formada por más de 200 empresas de todos los sectores y tamaños que conectan esfuerzos para hacer visible su compromiso con el respeto y la inclusión de la diversidad LGBTI. Estamos realizando diferentes acciones en las que empleados de la organización de todos los niveles van a crear un grupo de aliados para empoderar la diversidad LGBTI.

#### Diversidad generacional:

> Programa de Mentoring Digital de apoyo sénior, cuyo objetivo es establecer un proceso de desarrollo de empleados mayores aprovechando la experiencia y el conocimiento en digitalización y redes sociales de la gente más joven de la compañía y de expertos digitales.

> Programa de mentoría sénior, en el que un equipo de mentores con experiencia contrastada y los valores que representan a la compañía, transmitan a sus tutelados de reciente incorporación esa misma cultura y valores, a la vez que les ayuden y aconsejen en su desarrollo profesional.

#### Diversidad funcional:

- > En 2023, 20 personas con discapacidad formaban parte de la plantilla de DKV.
- > Más de 4.500 personas con discapacidad física, orgánica, sensorial y personas con problemas de salud mental se han beneficiado de la Fundación Integralia DKV a lo largo de sus 21 años de andadura, ya bien sea porque recibieron una formación, porque fueron contratados en sus centros especiales de empleo o en empresas e instituciones.
- > HUB de Diversidad Digital implantado en Asturias y Huelva por Fundación Integralia DKV y otras organizaciones para personas con discapacidad. Esta plataforma ofrece itinerarios formativos y laborales enfocados a la digitalización y dirigido a personas con discapacidad que quieran mejorar su empleabilidad a través de la adquisición de competencias digitales.
- > Se realiza en alianza con entidades del tercer sector y administraciones pública.

**Próximos pasos:**

La compañía sigue trabajando para cuidar y favorecer la diversidad entre los empleados. En ese sentido, Juan Manuel Chicote destaca tres frentes que serán determinantes en los próximos años: por un lado, DKV contribuye al objetivo Gender Ambition 2025, lanzado por Munich Re y ERGO con el fin de que haya más puestos de responsabilidad ocupados por mujeres. Por otro lado, nuestro talento senior dejará paso a nuevas generaciones que se irán integrando en los próximos años. Trasladar el conocimiento intergeneracional permitirá un futuro más formado y competitivo. Y, por último, seguimos con nuestro constante compromiso para integrar más personas con discapacidad.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

SI

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de

retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

A lo largo del último año en DKV se han realizado las siguientes actividades:

? MARCHA SOLIDARIA EN FAVOR DEL MEDIOAMBIENTE: Voluntarios, familiares, amigos, mediadores, y otros grupos de interés de los centros de trabajo dedican una mañana de un fin de semana a plantar árboles en zonas deforestadas por incendios.

? OLIMPIADA CON CHICOS Y CHICAS SINDROME DE DOWN: Voluntarios, familiares, amigos y mediadores participan en una olimpiada con chicos y chicas con síndrome de Down en talleres de fútbol, zumba, alimentación saludable y actividades circenses.

? VOL+: Certificación de competencias profesionales a personas voluntarias en ONGs

? PLANTACION BOSQUE: Más de 100 directivos, empleados, familiares, mediadores plantan más de 2000 árboles en el bosque Wolfgang Dederich en una zona devastada por los incendios en SOS del Rey Católico en Zaragoza.

? DONACION DE SANGRE ZARAGOZA: Voluntarios de Zaragoza y Barcelona donan sangre en los centros de trabajo.

? VACACIONES SOLIDARIAS FONZ (HUESCA): Voluntarios donan sus vacaciones para pasárlas acompañando a chicos y chicas con diversas discapacidades intelectuales y síndrome de Down realizando con ellos todo tipo de actividades educativas y lúdicas en Foz (Huesca).

? UNA SONRISA POR NAVIDAD: Voluntarios donan juguetes no bélicos a niños y niñas en riesgo de exclusión social que no pueden tener estos regalos por Navidad a través de diferentes ONGs.

? PROGRAMA ACTÍVATE: DKV ofrece a sus empleados poder liderar proyectos de voluntariado corporativo sociales (salud) o medioambientales, recibiendo una donación para la ONG elegida y siendo liderado por estos empleados con el apoyo de Voluntariado Corporativo.

? RECOGIDA DE ROPA: Voluntarios donan ropa usada para un proyecto de empresa de inserción social, tanto para la venta, como para donación a otras ONG, como para reciclaje.

? RECOGIDA DE MATERIAL ESCOLAR: Voluntarios recopilan material escolar para chicos y chicas en riesgo de exclusión con dificultades para comprar material escolar.

? TALLER MANUALIDAD DECORACION DE NAVIDAD: Voluntarios de DKV acuden a un centro ocupacional de arte con chicos y chicas con discapacidad intelectual, hacen con

ellos motivos navideños que luego conjuntamente decoran la planta calle de la Torre DKV por Navidad.

? MERCADILLO SOLIDARIO: Voluntarios preparan el mercadillo y participan en la venta de productos donados por grupos de interés para recaudar fondos para ayudar madres solteras.

? APOYO BÚSQUEDA EMPLEO PERSONAS CON EPILEPSIA: los voluntarios se reúnen online con las personas con epilepsia, con el objetivo de ayudarles a incorporarse al mercado laboral. En esas reuniones se tratan temas como: mejora del CV, cómo hacer una entrevista, consejos para dar una primera impresión, motores de búsqueda de empleo, etc.

? APRADINAMIENTOS CAMBOYA, NICARAGUA, INDIA: Donación de económica a través de la nómina para ayudar en la educación de estos niños

? JUNIOR ACHIEVEMENT UNESPA SEGUROS: Dar formación a jóvenes en riesgo de exclusión social, en temas de riesgos.

? COMEDOR SOCIAL: Día de Noche Buena preparar kit de comida para familiar necesitadas.

#### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

Las distintas actividades se han realizado con varias fundaciones y asociaciones:

? Fundación Down Zaragoza

? Asociación Down Huesca

? For the Best World

? Banco de sangre y tejidos de Aragón

? Cáritas

? Zaragoza Solidaria

? Fundación Integralia DKV

? Emaús comedor social

#### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Se realizan actividades de voluntariado casi todos los meses, con la excepción de julio y agosto.

### **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

#### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

La compañía, en la Torre DKV cuenta con el Centro de fotografía con causa f/DKV; creado para los grupos de interés de la compañía y los ciudadanos de Zaragoza. La entrada es LIBRE Y GRATUITA. Allí, se llevan a cabo:

Exposiciones de fotografía con un factor social importante y muy vinculadas a las causas que interesan a la compañía: salud, medio ambiente, discapacidad, mujer; conferencias y talleres de la mano de los fotógrafos más importantes del país; concursos de fotografía en colaboración con alumnos de distintos colegios

Desde que se puso en marcha el Centro de fotografía (septiembre de 2020), se han llevado a cabo las siguientes exposiciones:

1): Covid Photo Diaries: Manu Brabo, Olmo Calvo, José Colón, Javier Fergo, Susana Girón, Isabel Permuy, Judith Prat y Anna Surinyach.

2) ¿Cómo me presento? 17 encuentros fotográficos para reconocerse en las personas con TEA: Esteban de la Iglesia. El proyecto recrea el acto social que da comienzo a la relación entre personas desconocidas, la acción de presentarse, con el fin de conocerse y de reconocerse en el otro/otra, a pesar de sus diferencias; un proyecto en el que teniendo como base la fotografía (como eje conceptual y formal) hace que nos cuestionemos como construimos la identidad social de las personas diversas.

3) Exposición Curarte, 40 años fotografiando la medicina española: Tino Soriano, documenta de primera mano el arte de curar y el esfuerzo de los profesionales de la sanidad.

4) Exposición Paisajes de resistencia, Ángel Marcos. En este proyecto, Ángel Marcos nos propone un acercamiento a la idea contemporánea de resistir desde una perspectiva ecológica, social, política e histórica; para ello nos sitúa en espacios anónimos, pero históricamente relevantes, con alta carga emotiva.

5) La Distancia Justa, Pepe Guinea (BECA DKV ALBARRACÍN). Este proyecto está basado en la enfermedad que sufrió Pepe Guinea en el 2016; un proyecto en el que intenta apartarse de una situación intensa y difícil (cáncer) para tratar de convertirlo en un proyecto fotográfico (distanciándose así de la angustia y del dolor.) Elaborado como un diario, el proyecto consta de las imágenes y textos que el autor iba creando conforme se iba enfrentando al tratamiento.

6) Exposición Fueras Paraíso, Jonás Bel y Rafael Trapiello. Proyecto documental centrado en la Comunidad Valenciana con tres líneas maestras argumentales íntimamente relacionadas entre sí.

7) Exposición Armonía, Ana Palacios (Proyecto ganador de la I edición de f/DKV). Armonía es un proyecto de fotografía documental que explora la vida en los santuarios de animales, espacios dedicados a la protección y cuidado de animales rescatados, en su mayoría, de la industria de la ganadería intensiva.

8) Fuera del Mapa, Hanna Jarzabek. ¿Cómo se vive en un lugar que para el mundo no existe? ¿Cuál es realmente el precio de ser un paria dentro de la comunidad internacional? ¿Cómo los habitantes construyen su identidad y su vida cotidiana? La exposición ?Fuera del Mapa? transmite las voces de los habitantes de Transnistria y muestra la realidad que les rodea.

9) Exposición Like, Eduardo Nave, (PhotoEspaña2022). Es un proyecto en el que el autor, frente a la sobrecarga de estímulos y reacciones múltiples, persigue el viejo deseo de la modernidad de explorar un paisaje virgen que no haya sido colonizado por la mirada, dejando de ver un escenario masificado

10) El Colapso, Diego Ibarra. La exposición muestra un país que fue y sonaba con volver a

ser la joya del Mediterráneo, y al que el legado de una guerra civil, alzamientos, corrupción, tensiones sectarias y desastres han hundido en la crisis, la pobreza y la división.

11) Exposición Unlimited Youth, Susana Girón (Proyecto ganador de la II edición de f/DKV). El proyecto documenta fotográficamente los Campeonatos Masters de Atletismo donde atletas mayores de 65 años procedentes de cientos de países diferentes participan cada año. La autora pretende poner en valor el ejemplo que estos mayores suponen para su generación, los jóvenes y la sociedad en general. Unlimited Youth se articula en 3 ejes transversales y temáticos: SALUD - TERCERA EDAD - DEPORTE y, ante todo, pretende ser algo inspirador, que nos invite tanto a reflexionar sobre los modos de envejecer, como sobre la relevancia de los mayores en nuestras sociedades o sobre la importancia de tener siempre nuevas metas, sueños, ilusiones...

12) Exposición Antropoceno, Fernando Moleres: Nuestra forma de producir y consumir deteriora cada vez más el planeta en el que vivimos. El antropocentrismo afirma que el ser humano es la medida y el centro de todas las cosas.

13) Exposición Presentimiento (PhotoEspaña2023), Greta Alfaro: la autora explora temas relacionados con la identidad, la justicia social y la relación entre los seres humanos y el mundo natural, desafiando al espectador a reflexionar sobre su propia posición en el mundo y cómo puede contribuir a un futuro más justo y sostenible. En colaboración con PhotoEspaña y Ayuntamiento de Zaragoza.

14) Exposición Acompañando a Rosa, Gisela Pretel. Proyecto de fotografía documental que trata de contar lo que significa hoy día padecer de obesidad mórbida en edad adulta en España. El proyecto presenta, a través de la historia de su protagonista, las aparentes causas y desencadenantes que a lo largo de su vida le han llevado a padecer esta enfermedad.

Las exposiciones que se han realizado durante el 2024 son las siguientes:

? Exposición Fútbol para la esperanza, Ofelia de Pablo &Javier Zurita/Hakawatifilm. "El fútbol tiene el poder de cambiar la vida de las personas". Mientras la mirada del planeta se dirige a los inmensos estadios de fútbol hay otro partido que se juega cada día en las calles, en los barrios, en los suburbios, en campos de tierra roja o en moquetas de fieltro verde en diferentes rincones del planeta.

? Exposición Únicas, Cristina Núñez Baquedano (Proyecto ganador de la III edición de f/DKV). Únicas es una revisión social a través de la fotografía de una comunidad emocional de mujeres que tiene como escenario el rugby. El proyecto refleja, a lo largo de tres años, la convivencia entre este grupo de mujeres de diferentes extractos sociodemográficos e ideológicos.

El rugby sobrevive en Navarra gracias al primer equipo femenino de Pamplona, existente desde hace 26 años. Su continuidad ha sido posible gracias al compromiso y a los vínculos socioafectivos sostenidos entre todas las mujeres que a lo largo de estos años han formado parte de él. El colectivo ha desarrollado un sistema democrático de autogestión, en el que cada una adquiere un rol extrapolable a la cotidianidad más cercana. En el mismo equipo juegan mujeres con edades comprendidas entre los 16 y 41 años.

Únicas es un observatorio que nos aproxima a la realidad de las mujeres actuales: el factor humano, los roles, los clichés preestablecidos, las fronteras no visibles que se asientan en nuestro modelo de sociedad, el género, la comunidad, la memoria y la identidad.

? Exposición Antropología Fantástica, Lucía Herrero (PhotoEspaña 2024). La autora emplea un enfoque único en la fotografía documental al que ella misma llama ?Antropología Fantástica?, donde combina elementos de realismo mágico, fantasía y realidad. Su fotografía está en constante evolución ya que constantemente explora nuevos métodos de narrativa. Encuentra la manera de transmitir las verdades importantes de la vida a través de imágenes poderosas y poéticas que hallan su base en la memoria colectiva, la historia y la comunidad.

Entre sus proyectos antropológicos hemos seleccionado para esta exposición una muestra de cuatro de ellos: «Tribus», «Especies», «Reindeer-Man», y «Tributo a la Bata». Todos y cada uno de ellos hablan de nosotros, de quiénes somos, de la vida que anhelamos. Son historias en las que el humor juega un papel vital a la hora de crear, ya que Lucía las utiliza como puerta de acceso para acceder a múltiples niveles de análisis.

En cada uno de estos ensayos hay un estudio social pero también una investigación sobre la narrativa y el lenguaje visual en sí mismo. La artista experimenta con diferentes enfoques conceptuales para construir historias de base documental.

Además de las exposiciones, como viene siendo habitual en el centro f/DKV, se han realizado:

- ? Conferencias de fotografía (tres)
- ? Talleres de fotografía (uno para adultos y otro para niños)
- ? Concurso de fotografía f/DKV: dotado con 5.000?
- ? Beca DKV Albarracín, dotada con 8.000?

Durante el 2024, hemos presentado el proyecto 25 años de Vidas Minadas de Gervasio Sánchez en distintas ciudades de España y en colaboración con instituciones de prestigio como Círculo de Bellas Artes y Palau Robert.

También se presentó el proyecto en la Lonja de Zaragoza (de la mano del Ayuntamiento). En este proyecto DKV ha colaborado tanto en la producción de la exposición, el libro y la financiación de gastos de los viajes de las víctimas de las minas antipersona.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Todas estas acciones la compañía las realiza con diferentes actores del sector de la cultura y siempre tratando de colaborar con las principales instituciones de Zaragoza y Aragón:

- ? Ayuntamiento de Zaragoza: colaboración con el festival PhotoEspaña
- ? Fundación Santa María de Albarracín: colaboración en el seminario y la beca de fotoperiodismo (que lleva realizándose 20 años)
- ? Asociación de Fotoperiodistas de Aragón
- ? Real Sociedad Fotográfica de Zaragoza

- ? Decenas de ONG de índole social.
- ? Colegios de Zaragoza
- ? A través del programa Arteria (programa de arte que la compañía lleva realizando más de 15 años a nivel nacional, también se realizan colaboraciones con instituciones y organizaciones no gubernamentales

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

La compañía ofrece actividades culturales de forma habitual; una media de 5 exposiciones al año en el centro de fotografía (pueden visitarse durante dos meses aproximadamente) y las actividades suelen ser también de carácter mensual.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

**¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

Desde 2024, DKV figura como filial en el Pacto Mundial de la ONU, pues es su matriz, Munich Re, la que reporta en nombre de todo el grupo. Enlace del último informe de progreso y donde se indica que DKV es filial:  
<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/6742>

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

En DKV contamos con una formación en sostenibilidad disponible para todos los empleados. En esta formación, se explica qué son los ODS y cómo podemos contribuir a ellos desde la empresa privada.

Además, este 2024 se ha ofrecido a los mediadores una formación en ODS elaborada junto con el Pacto Mundial de Naciones Unidas España. Pese a que la formación es optativa, por el momento la han realizado más de 400 mediadores de seguros.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

En DKV contamos con un departamento de Sostenibilidad, que gestiona la integración de los ODS en la empresa, así como las relaciones con el Pacto Mundial de Naciones Unidos. Este departamento está encabezado por la Directora de Sostenibilidad y riesgos reputacionales, que se encarga de coordinar la integración de los ODS en los distintos departamentos de la compañía.

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

En 2023 y 2024, continuamos la implementación de Imagina 2025, el plan estratégico de DKV para 2021-2025 que sitúa nuestro propósito, ¿Juntos actuamos por una humanidad más saludable?, en el centro de la estrategia y las actuaciones de la compañía. Este propósito incorpora la visión de sostenibilidad de DKV que se enfoca en tres pilares: ambiental, social y gobernanza.

Nuestros compromisos 2025 se relacionan con los ODS a los que contribuyen, por ejemplo: lograr que haya un mínimo de 30% de mujeres en Comité de dirección (ODS 5 y 8).

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

**COMPROMISOS 2025:**

Ambientales:

? Compromiso con el cambio climático y la salud planetaria.

o Desarrollar dos soluciones innovadoras para clientes frente al cambio climático o la

salud ambiental.

Sociales:

? Compromiso con la prevención y la innovación de impacto en la salud:

o Lanzar al menos dos soluciones innovadoras en la oferta para fomentar la prevención o el acceso a la salud de colectivos vulnerables.

o Acompañar a 30 startups de impacto social/ambiental en la salud con al menos 10 horas de mentoría para cada una.

? Compromiso con la oferta inclusiva:

o Asegurar la consideración de los aspectos ASG en el 100% de los nuevos lanzamientos.

o Lograr que el 100% de los nuevos activos digitales respeten los principios de diseño inclusivo de DKV.

o Garantizar la accesibilidad en el 100% de los activos digitales.

o Garantizar la póliza vitalicia para el 100% de los clientes individuales con tres años de antigüedad.

Gobernanza:

? Compromiso con la diversidad en el talento:

o Conseguir que haya un mínimo de un 30% de mujeres en el Comité de dirección

o Conseguir que haya un mínimo de un 40% de mujeres en posiciones de dirección.

o Conseguir que haya un mínimo de un 3% de personas con discapacidad.

? Compromiso con la venta honesta y el impulso de la oferta de productos y procesos comerciales con aspectos sostenibles:

o Desarrollar e integrar en la actividad comercial un nuevo indicador de ?venta honesta? que influya en la estrategia comercial.

o Duplicar las ventas de productos con menor impacto medioambiental o que facilitan el acceso a la salud obtenidos en 2021, promoviendo anualmente su comercialización.

? Compromiso de compras responsables:

o Lograr que el 90% (en facturación) de los proveedores indirectos cumplan con los principios de sostenibilidad de DKV.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Nuestros objetivos ASG son públicos. Además, se realizan numerosas acciones para contribuir a ellos en las que, además de invitar a los empleados, se invita a otros grupos de interés como mediadores o profesionales sanitarios.