

**MAGMACULTURA, S.L.
Y SOCIEDAD DEPENDIENTE**

**Informe de Verificación Independiente del Estado de
Información No Financiera Consolidado (EINF) del
ejercicio anual terminado el 31 de Diciembre de 2021**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los Socios de Magmacultura, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante "EINF") correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 de Magmacultura, S.L. (en adelante "la Sociedad") y Sociedad Dependiente (en adelante "El Grupo"), que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del Informe de Gestión Consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la Información No Financiera identificada en el apartado 5 del Informe de Gestión Consolidado, tal y como se muestra en el Anexo I adjunto.

Responsabilidades de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el apartado 5 del citado Informe de Gestión Consolidado, tal y como se muestra en el Anexo I adjunto.

Esta responsabilidad incluye, asimismo, el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considera necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error. Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información No Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de aseguramiento independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España (ICJCE).

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.

- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de 2021 de Magmacultura, S.L. y Sociedad Dependiente correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia, tal y como se muestra en el Anexo I adjunto, en el citado EINF de 2021.

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y medida en que las actividades de la empresa se asocian a actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles en relación con los objetivos de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático por primera vez para el ejercicio 2021 siempre que el estado de información no financiera se publique a partir del 1 de enero de 2022. En consecuencia, en el EINF adjunto no se ha incluido información comparativa sobre esta cuestión. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Uso y distribución

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

SENIOR MANAGER AUDITORS I CONSULTORS, S.L.
Sociedad inscrita en el R.O.A.C. con el Núm. S1634

Antonio Porta Tirbió
Socio

17 de junio de 2022

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

SENIOR MANAGER AUDITORS
I CONSULTORS, SL

2022 Núm.20/22/15039

Segell distintiu d'altres actuacions

**ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA**

EJERCICIO 2021

GRUPO MAGMACULTURA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MODELO DE NEGOCIO	3
2.1. Modelo de negocio del Grupo y estrategia	3
2.2. Políticas desarrolladas y de gestión de riesgos	6
3. GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS	8
3.1. Empleo	8
3.2. Política retributiva	12
3.3. Seguridad y salud	16
3.4. Relaciones sociales	18
3.5. Formación	18
3.6. Igualdad	19
4. MEDIO AMBIENTE	20
4.1. Gestión ambiental	20
4.2. Contaminación	21
4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos	21
4.4. Uso sostenible de los recursos	22
4.5. Cambio climático	22
4.6. Protección de la biodiversidad	23
4.7. Taxonomía	23
5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	23
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	25
7. INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO	25
7.1. Desarrollo sostenible	25
7.2. Subcontratación y proveedores	25
7.3. Consumidores	26
7.4. Información fiscal	26
8. COVID 19	26

Anexo I- Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, que modifica el artículo 49.6 del Código de Comercio

1. INTRODUCCIÓN

En diciembre de 2018 se publicó 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 el objetivo de identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general, de modo que se incrementa la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales. . Para la divulgación de dicha información, el Grupo MAGMACULTURA ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards. Como Anexo I se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera requerido por la mencionada Ley 11/2018, así como el marco de referencia utilizado.

El grupo MAGMACULTURA (en adelante también denominado “el Grupo”) ha elaborado el presente estado de información no financiera con el fin de dar a conocer aspectos relevantes sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos, la lucha contra la corrupción y el soborno, y sobre la sociedad, de forma adecuada y significativa al desarrollo de la actividad de nuestras distintas empresas, conforme a los resultados habidos en el ejercicio 2021.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1. Modelo de negocio del Grupo y estrategia

El grupo MAGMACULTURA, el cual está formado por la sociedad dominante Magmacultura, S.L. y su sociedad dependiente Magmacultura France, S.A.R.L., es una iniciativa profesional nacida en Barcelona en 1992 que se ha desarrollado y crecido a lo largo de los años y se ha expandido para incluir nuevas sucursales en diferentes puntos de España y Francia, respectivamente.

El grupo MAGMACULTURA es un proyecto de personas. Somos un equipo humano especialista en los siguientes ámbitos: servicios educativos, mediación cultural, gestión de equipamientos; realización, coordinación y ejecución de actividades; así como actos corporativos, ferias y congresos; dentro del sector educativo, cultural y turístico.

Ofrecemos servicios profesionales que van desde la consultoría hasta el trabajo de campo, pasando por el diseño de proyectos ad hoc, la conceptualización de

actividades y eventos, la elaboración de programas de educación, los servicios de información, venta, promoción y comunicación, así como la gestión y evaluación posterior.

El Grupo lleva a cabo, desde hace más de veinticinco años, servicios vinculados al campo de la gestión de públicos con el objetivo de informar a partir de la promoción, el descubrimiento y el análisis; con la voluntad de fomentar el desarrollo de una actitud cotidiana de aproximación a los diferentes lenguajes técnicos y su valoración y contextualización. Con este objetivo, trabajamos con nuestros clientes para identificar, revalorizar y gestionar sus activos culturales y/o divulgativos, analizando las necesidades y realizando proyectos a medida. Nuestros servicios van dirigidos a fundaciones privadas, instituciones culturales, administraciones públicas y empresas en general.

Esta especialización es uno de los valores del Grupo MAGMACULTURA que acumula una gran experiencia en la gestión y ejecución de actividades para todo tipo de públicos (escolares, familiares, agrupaciones de formación no reglada, asociaciones, adultos, tercera edad, turistas y personas con diversidad funcional).

La estrategia del Grupo es, a parte de su crecimiento económico y su presencia internacional, fomentar los valores y las políticas de empresa que considera esenciales y básicas para tener una estructura sólida para su expansión:

- **Excelencia**
El valor fundamental de nuestros servicios es la excelencia. Un elevado estándar de calidad que tratamos de implantar en todos los equipamientos culturales, patrimoniales y turísticos para los que trabajamos, y en todos y cada uno de los ámbitos más específicos de los mismos: visitas guiadas, mediación cultural, atención al público, coordinación y supervisión, controles de calidad y evaluación, coordinación con el cliente, comunicación interna, etc.
- **Proximidad e inclusión**
Nuestras propuestas siempre tienen una materialización que resulta lo más próxima e inclusiva posible para el ciudadano. Una propuesta que permite que todos los visitantes, indiferentemente de su edad, nivel educativo o cualquier otra situación o circunstancia personal, puedan ver satisfechas, de una manera adecuada en el trato, todas sus demandas, sean de orden práctico o de carácter más especializado.

- **Imagen**
Uno de los grandes valores del Grupo MAGMACULTURA, y por el que somos ampliamente reconocidos en todos los servicios que prestamos, es la impecable imagen que transmiten nuestros equipos de trabajo, tanto desde el punto de vista de la uniformidad como desde la transmisión de unos valores completamente acordes con los que desean transmitir nuestros clientes.
- **Transmisión de los valores institucionales y de marca**
Entendemos nuestros servicios de mediación y visitas guiadas como el primer nivel de relación entre el visitante y el conjunto de personas que trabaja en el espacio a visitar. Por lo tanto, consideramos que el trato hacia el visitante no sólo debe reunir todos los estándares de calidad que el cliente estipule en sus normas -trato exquisito con el público, corrección en el vestir, capacidad de resolución de incidencias, etc.-, sino también transmitir todos aquellos valores institucionales y de marca que se desea comunicar a los visitantes.
- **Accesibilidad**
En todos los servicios que prestamos trabajamos en pos de la erradicación de aquellas posibles barreras que impidan el acceso a las personas con diversidad funcional, tanto sensitiva como intelectual.
- **Flexibilidad y adaptabilidad**
La flexibilidad y la adaptabilidad son valores fundamentales que aplicamos en todos los niveles de los servicios que prestamos. También ofrecemos equipos de trabajo altamente flexibles y con capacidad de adaptación a distintas circunstancias. Asimismo, estamos plenamente capacitados para aumentar o reducir el número de efectivos de un servicio en función de las necesidades de nuestros clientes.
- **Formación**
La formación de nuestro personal, tanto inicial como continua, es de tipo integral, abarcando no solamente los aspectos fundamentales del servicio - como pueden ser todos los relativos a la atención a los visitantes-, sino otros para nosotros también importantes, como son: la unificación y la coordinación de los comportamientos y actuación del personal, primeros auxilios, prevención de riesgos laborales y planes de evacuación de los edificios y espacios, información básica de los contenidos y programaciones de los equipamientos, etc.

- **Estabilidad laboral**
Un elemento fundamental para lograr la excelencia en nuestros servicios es la estabilidad laboral que ofrecemos a nuestros trabajadores. Sólo el mantenimiento de un equipo estable y motivado puede garantizar la consecución de un servicio integrado que posibilite la excelencia, así como evitar posibles conflictos laborales que perjudiquen sensiblemente la imagen pública de la institución o marca.
- **Compromiso**
Nuestro compromiso con los servicios que prestamos es absoluto. Ello implica que la marcha de cada uno de ellos no es sólo responsabilidad del Coordinador o Project Manager, sino que periódicamente se supervisa el correcto funcionamiento de todos los servicios que prestamos desde la Dirección General. Esta instancia se asegura de la excelente prestación de cada servicio a lo largo del tiempo de ejecución, y también tiene la potestad de adoptar medidas correctoras en caso de que lo considere necesario.

2.2. Políticas desarrolladas y de gestión de riesgos

El Grupo MAGMACULTURA cuenta con un conjunto de órganos, mecanismos de control y normas internas que conforman su Sistema de Gobierno Corporativo y cuyo objetivo es, entre otros, dirigir y regular la organización del Grupo, de una forma transparente y eficaz, promoviendo su interés común y el de sus grupos de interés. Junto con esta Política, integran el Sistema los reglamentos aplicables a sus órganos de gobierno, las Políticas corporativas, las Políticas y los Protocolos del Modelo de Cumplimiento y Control.

La composición, funcionamiento y actividad de los órganos de gobierno del Grupo y sus responsabilidades principales son los siguientes:

- La Junta General de Socios, representa a todos los Socios y es el órgano supremo de decisión del Grupo. Las reglas de organización y funcionamiento de la Junta se encuentran recogidas en los Estatutos Sociales.

- El Consejo de Administración es el órgano encargado de administrar y representar al Grupo, sin perjuicio de las competencias que corresponde ejercer a la Junta General. El consejo interviene en la supervisión sobre los asuntos que, por su cuantía o naturaleza, son de especial relevancia y estratégicos.
- El comité de Dirección tiene la función de apoyo al Consejo de Administración en la supervisión de la elaboración de la información financiera, laboral, operativa, de control interno del Grupo, de la auditoría externa, así como del seguimiento de los principios y políticas de gobierno corporativo y de responsabilidad corporativa de todo el grupo. Forman parte de este Comité directivos responsables de las áreas y territorios.

En definitiva, el Sistema de Gobierno Corporativo, que compete a todo el Grupo, se basa en un modelo que identifica los eventos de riesgo clave y los evalúa y monitoriza de forma periódica. El Grupo MAGMACULTURA está expuesto a riesgos inherentes de los países, sectores y mercados en los que opera y a las actividades que desarrolla.

Por otra parte, los riesgos financieros a los que está sujeto el Grupo, tales como riesgo de crédito y riesgo de liquidez, están descritos en la memoria de las cuentas anuales consolidadas.

Asimismo, el grupo MAGMACULTURA dispone de Políticas contra el soborno y la corrupción con el objetivo de prevenir y detectar dichos riesgos. Los controles son los siguientes:

- Procedimiento de Compras: La gestión de las compras de bienes y servicios necesarios para el desarrollo de la actividad del Grupo está desarrollada por los diferentes jefes de área, los cuales necesitan la autorización de su responsable directo. A través del procedimiento de compras se consigue la transparencia del proceso, la segregación de funciones, el ahorro y optimización de las compras realizadas en el Grupo.
- Procedimiento de control de pagos: Describe todas las tareas que se realizan en la gestión de los pagos realizados por las Sociedades a las que atiende el Departamento de Contabilidad; asimismo, está definido un procedimiento para la segregación de funciones establecidas para los perfiles y roles de estas áreas.
- Procedimiento de control de cobros y facturación: Describe todas las tareas que se realizan en la gestión de los cobros realizados por las Sociedades a las que atiende el Departamento de Clientes; así como los controles

establecidos y la segregación de funciones necesaria para evitar cualquier riesgo relacionado.

- Procedimiento de gastos y dietas: Establece el procedimiento a seguir para la solicitud, autorización y liquidación de gastos de cualquier empleado del Grupo.
- Protocolo para la Gestión de Apoderamientos y utilización de certificados electrónicos: Define el procedimiento a seguir en la gestión interna de los apoderamientos; así como la obtención y autorización de uso de certificados electrónicos

3. GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HUMANOS

3.1. Empleo

El grupo MAGMACULTURA tiene varios centros de trabajo en distintos puntos del territorio español, además de la sede en Francia. En España, tenemos 6 códigos de cuentas de cotización, que corresponden a las distintas provincias en las que tenemos actividad.

A continuación, pasamos a mostrar la información relativa al personal contratado en el grupo MAGMACULTURA durante el ejercicio 2021.

Número total de empleados/as al final del ejercicio, distribuido por sexos.

2021	
Mujeres	779
Hombres	329
Plantilla Total	1108

Como podemos comprobar en la distribución de la plantilla en función del sexo, la plantilla del Grupo MAGMACULTURA (España y Francia) está formada en su gran mayoría por mujeres, representando estas el 70,31% del total de la plantilla.

Número total de empleados/as al final del ejercicio, distribuido por edad

Grupo de edad (años)	2021		
	Mujeres	Hombres	Total
>18 hasta 30 años	321	131	452
De 31 a 40 años	242	101	343
De 41 a 50 años	136	69	205
> 50 años	80	28	108
Plantilla total	779	329	1108

Número total de empleados/as al final del ejercicio, distribuido por Nacionalidad

NACIONALIDAD	TOTAL
ARGENTINA	1
COLOMBIANA	3
ESPAÑOLA	1067
FRANCESA	14
INDIA	1
RUMANA	1
ITALIANA	8
SENEGALESA	1
PORTUGUESA	1
POLACA	1
HONDURAS	1
ARMENIA	1
MEXICANA	1
BULGARA	1
MOLDAVA	1
VENEZOLANA	1
BOLIVIANA	2
URUGUAYA	1
SERBIA	1
Total general	1108

Número total de empleados/as al final del ejercicio, distribuido por clasificación profesional

CATEGORIA	Total
I. PERSONAL DIRECTIVO	8
II. PERSONAL DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN	48
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	213
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	565
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	211
VI. PERSONAL COCINA I SERVICIOS GENERALES	63
Total general	1108

Debido a la actividad que desarrolla el Grupo, el mayor volumen de trabajadores/as se encuentran clasificados en los grupos profesionales III y IV, representando alrededor del 70,30% del total del personal al final del ejercicio.

A continuación, se presenta la distribución de los empleados/as por tipos de contrato de trabajo, según sexo, edad y clasificación profesional:

Distribución según modalidad contractual, al final del ejercicio.

Tipos de contrato	Total		
	Hombres	Mujeres	Total
CONTRATOS INDEFINIDOS	201	473	674
CONTRATOS TEMPORALES	128	306	434
TOTAL	329	779	1108

Distribución según tipo de jornada, al final del ejercicio.

Tipos de contrato	Total		
	Hombres	Mujeres	Total
CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO	51	109	160
CONTRATOS A TIEMPOS PARCIAL	278	670	948
TOTAL	329	779	1108

Distribución de los contratos según clasificación profesional, al final del ejercicio.

CATEGORIA	INDEFINIDO	TEMPORAL	Total
I. PERSONAL DIRECTIVO	8	0	8
II. PERSONAL DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN	35	13	48
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	133	80	213
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	341	224	565
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	143	68	211
VI. PERSONAL COCINA I SERVICIOS GENERALES	14	49	63
Total general	674	434	1108

Distribución de los contratos según edad, al final del ejercicio.

EDAD	INDEFINIDO	TEMPORAL	Total
>18 hasta 30 años	178	274	452
De 31 a 40 años	241	102	343
De 41 a 50 años	167	38	205
> 50 años	88	20	108
TOTAL	674	434	1108

Otro aspecto que analizar, es el número de despidos realizados en el ejercicio 2021.

Nº de despidos según sexo y clasificación profesional

Despido del trabajador	HOMBRE	MUJER	TOTAL
I. PERSONAL DIRECTIU	0	0	0
II. PERSONAL DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN	2	4	6
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	19	23	42
IV. PERSONAL D'ATENCIÓ AL PÚBLIC	60	133	193
III. PERSONAL D'INTERVENCIÓ	5	12	17
V. PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ	2	0	2
Total general	88	172	260

Nº de despidos según edad

EDAD	DESPIDOS
>18 hasta 30 años	192
De 31 a 40 años	48
De 41 a 50 años	12
> 50 años	8
TOTAL	260

El elevado número de despidos habidos en 2021 en comparación con los de 2020 (73 despidos) se debe a los efectos de la pandemia de la Covid-19, tal y como se comenta en el apartado 8 del presente Estado de Información no Financiera.

3.2. Política retributiva

A nivel retributivo hay que tener en cuenta que MAGMACULTURA aplica los distintos convenios colectivos, en cada una de las provincias en las que presta servicios. Los datos presentados a continuación responden a medias calculadas en base a las tablas salariales del convenio.

La voluntad y la norma es equiparar el salario de hombres y mujeres dentro de una misma categoría profesional; en la actualidad no existen diferencias a nivel salarial para la misma categoría profesional, ya que en su gran mayoría los salarios pagados al personal del grupo MAGMACULTURA son los marcados por el convenio colectivo de aplicación.

Como factor diferencial y un logro a nivel de política retributiva, en Catalunya, el grupo MAGMACULTURA, fue la primera empresa del sector en aplicar íntegramente el Convenio del Ocio Educativo y sociocultural de Catalunya; este convenio mejora las condiciones económicas de los trabajadores/as, además de reducir el volumen de horas anuales máximas de trabajo a 1695 horas.

Sueldo medio, según convenio, por grupo profesional

SUELDO MEDIO	ESPAÑA
I. PERSONAL DIRECTIVO*	22.515,16 €
II. PERSONAL DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN	19.164,05 €
III. PERSONAL DE INTERVENCIÓN	17.885,52 €
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	15.868,80 €
V. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	14.849,71 €
VI. PERSONAL COCINA Y SERVICIOS GENERALES	14.552,06 €

**La siguiente tabla muestra los datos sin los complementos personales. Para el personal directivo y de gestión (grupos I y II) existen complementos por puesto de trabajo fuera de convenio. Para todo el personal de servicios (grupos III, IV) se les aplica una mejora salarial para el mantenimiento del vestuario.*

SUELDO MEDIO	FRANCIA
I. PERSONAL DIRECTIVO*	65.000,00 €
II. PERSONAL DE GESTIÓN Y COORDINACIÓN	31.202,32 €
IV. PERSONAL DE ATENCIÓN AL PÚBLICO	20.020,00 €

Remuneración media del personal desagregada por edad, al final del ejercicio.

EDAD	REMUNERACIÓN MEDIA POR TRAMOS DE EDAD ESPAÑA
>18 hasta 30 años	15.901,14 €
De 31 a 40 años	16.389,78 €
De 41 a 50 años	16.474,98 €
> 50 años	15.961,73 €

EDAD	REMUNERACIÓN MEDIA POR TRAMOS DE EDAD FRANCIA
>18 hasta 30 años	20.020,00 €
De 31 a 40 años	31.202,32 €
> 50 años	65.000,00 €

Personal con discapacidad

Otro de los aspectos a tener en cuenta en relación al empleo, es el número de personas contratadas con discapacidad.

El grupo MAGMACULTURA es un grupo que apuesta por la integración e igualdad de oportunidades de las personas; es por ello, y en cumplimiento de las directrices marcadas por la LISMI, durante el ejercicio 2021 hubo un total de 26 personas contratadas, con distintos % de discapacidad; en promedio anual, el personal contratado en plantilla con un porcentaje de discapacidad superior al 33% es de 2,64%.

Organización del trabajo

El grupo MAGMACULTURA, asume con sus trabajadores/as el compromiso de conciliar la vida laboral y familiar, permitiendo flexibilizar y/o reducir la jornada laboral por nacimiento de un/a hijo/a, escoger el periodo vacacional (para una amplia mayoría de individuos, aquellos que desarrollan su labor en departamentos con un sistema de organización que así lo permite) y, en los departamentos donde hay implantado un sistema de turnos, pueden organizarse para adaptarlos a sus necesidades de conciliación.

Algunos ejemplos de esta conciliación (personal estructura oficinas):

Medida	Horario flexible de entrada y salida
<i>Objetivo</i>	Esta medida tiene como objetivo permitir que todas las personas en la fuerza de trabajo hagan que los momentos de entrada y salida sean compatibles con sus intereses personales y/o familiares. Desde el cuidado de otras personas, hasta hacer entrenamiento, o incluso alguna actividad lúdica.
Medida	Horario intensivo y flexible
<i>Objetivo</i>	Esta medida tiene como objetivo facilitar la gestión del tiempo y disfrutar de un día más corto en previsión de fechas especiales o fines de semana.
Medida	Ampliación de 2 días de vacaciones anuales
<i>Objetivo</i>	Esta medida tiene como objetivo facilitar el descanso y las posibilidades de conciliación para las personas que trabajan en los servicios centrales del grupo MagmaCultura.
Medida	Reuniones de empresa en horario de mañana
<i>Objetivo</i>	Esta medida tiene como objetivo facilitar la gestión del tiempo y dar la posibilidad de que las personas puedan adaptar su horario a la flexibilidad esperada, especialmente en el horario de la tarde.
Medida	Retribución Flexible

Objetivo Esta medida tiene como objetivo proporcionar aspectos tales como las comidas, el transporte e incluso el cuidado de los más pequeños.

Medida **Turnos flexibles**

Objetivo Esta medida tiene por objeto facilitar la adaptación de la jornada laboral en función de las circunstancias personales y familiares de los solicitantes que se encuentran en el mismo servicio o, si no es posible, en otros.

Debido a las necesidades planteadas por la situación de la pandemia Covid-19, el personal de estructura ha desarrollado parte de su trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, con el fin de garantizar su seguridad y bienestar.

Absentismo

Para analizar el absentismo adjuntamos el siguiente cuadro que muestra el nº de días totales de bajas médicas y horas.

Periodo 01-2021/12-2021	
<i>Expedientes (Mutua intercomarcal)</i>	
Totales de baja del periodo	961
Núm. de bajas médicas de continuación	32
Núm. Recaídas	77
Días	
Totales de baja del periodo	11.021
Totales de baja de continuación	2.919
Totales de baja por recaída	1.020
Núm. de bajas <15 días	819
Núm. de bajas >15 días	112
Núm. de bajas >90 días	25
Núm. de bajas >180 días	5
Duración media	
De las bajas del periodo	11,49
De las bajas de continuación	91,22
De las recaídas	13,25

- Horas de trabajo pérdidas estimadas 1.756,43 horas

Horas de trabajo pérdidas estimadas: se calculan de manera aproximada a partir de los días de baja, aplicando el factor de conversión 5/7 para restar los sábados y los domingos y multiplicando por 8, que son las horas correspondientes a una jornada estándar.

Implantación de medidas de desconexión laboral

Si bien en Grupo no dispone de una política específica de desconexión laboral, existe un compromiso por parte de la Dirección de respetar el tiempo de descanso de los empleados así como sus permisos y vacaciones y favorecer la conciliación con medidas de flexibilidad horaria que contribuyen a fomentar la conciliación de la vida personal y familiar, aumentando de esta manera la productividad de los empleados.

3.3. Seguridad y salud

El grupo MAGMACULTURA está certificado con la norma OHSAS 18001, que define requisitos para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y que es elaborado de acuerdo con las reglas establecidas por las Directivas de la *International Standard Organization*.

La Seguridad y Salud Laboral se integra dentro de la gestión global de la organización a través del Plan de Prevención. Este pretende ser la herramienta mediante la cual se logre la integración del sistema preventivo dentro del sistema general de gestión de la empresa, así como, conseguir el compromiso de la Dirección mediante la redacción y puesta en práctica de una política preventiva que desarrolle todas las acciones necesarias que garanticen la Seguridad y Salud de los Trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral está basado en el concepto de Mejora Continua.

La dirección del grupo con el objeto de promover una mejora continua de las condiciones de trabajo dirigida a mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores de nuestra empresa y conseguir, al mismo tiempo, una verdadera cultura preventiva integrada en todos los niveles jerárquicos de la estructura organizativa establece la presente política preventiva que se sustenta, entre otras, en los siguientes principios preventivos:

- ✓ Reducción gradual y progresiva de los índices de siniestralidad.
- ✓ Minimización del riesgo en todas las actividades que se lleven a cabo. Trabajar seguro es el primer paso para un trabajo bien hecho.
- ✓ Integración de la función de prevención en las actividades del negocio.

La organización del sistema de gestión de la prevención es a través del Servicio de Prevención Propio para las especialidades de Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología. La especialidad de Medicina al Trabajo se lleva a cabo mediante un Servicio de Prevención Ajeno.

El grupo MAGMACULTURA cuenta con la participación de las personas trabajadoras para la gestión de la seguridad y salud, para la mejora de las condiciones de trabajo. Esta participación puede ser a través de la visita "in situ" donde la persona trabajadora está desarrollando su actividad y da su opinión, y también con la presencia de los Delegados de Prevención. Los órganos de trabajo y representación de las personas trabajadoras en la empresa en términos de Seguridad y Salud se articulan con los Comités de Seguridad y Salud. Son órganos paritarios y colegiados de participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, está formado por los Delegados de Prevención y, en igual número, por el empresario y/o sus representantes.

A continuación, se muestran datos referentes la accidentalidad de la sociedad dominante durante el año 2021:

DATOS ACCIDENTALIDAD	
DEFINICIÓN	2021
Accidentes con baja	8
Accidentes Itinere con baja	5
Accidente sin baja	5
Accidente Itinere sin baja	3
Enfermedad Profesional Baja	0
Enfermedad Profesional Sin Baja	0
Recaídas	0
Accidente Itinere continuación	0
Días duración	
Días accidente	221
Días Itinere	75
Días enfermedad profesional	0
Días recaídas	0
Días Itinere continuación	0
Duración media (días)	
Accidente	27,63
Itinere	15
Enfermedad profesional	0
Recaídas	0
Itinere continuación	0

En la siguiente tabla se puede visualizar el número de accidentes de trabajo durante el año 2021 separado por género, femenino y masculino:

Año	Femenino	Masculino	Total general
Accidentes de trabajo 2021	11	2	13

3.4. Relaciones sociales

El grupo MAGMACULTURA protege el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, existiendo un diálogo activo con los Representantes de los trabajadores y una participación activa de éstos, en los comités de empresa y en los Comités de Salud y Seguridad.

MAGMACULTURA es miembro de la Asociación Catalana de empresas del ocio, la educación y la cultura (ACELLEC), participando activamente en las negociaciones colectivas para la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector. Los convenios colectivos de aplicación, en su gran mayoría, pertenecen al sector del ocio educativo y sociocultural de cada uno de los territorios donde se tiene actividad.

3.5. Formación

El Grupo analiza anualmente cuáles son las necesidades de formación que permitirán cumplir con los elevados niveles de exigencia de calidad, imprescindibles para poder cumplir con las necesidades y expectativas de todas las partes implicadas, minimizar el impacto de posibles riesgos, optimizar al máximo las oportunidades y garantizar la eficacia y eficiencia de los procesos internos.

Estas necesidades de formación se priorizan constituyendo el Programa Anual de Formación. Una vez realizadas las distintas acciones formativas, se evalúa su eficacia, siendo importante asumir el compromiso de analizar el impacto o retorno de la formación en el puesto de trabajo, dentro del Proceso de Mejora Continua en el que el Grupo está inmerso.

El Grupo está en una fase de desarrollo del área de formación, para reflejarlo se *facilita información del año 2021. En la siguiente tabla se puede visualizar las horas de formación* durante el año 2021:

	TOTAL HORAS IMPARTIDAS	PERSONAL FORMADO
FORMACIÓN HORAS Y PERSONAL		
Formación año 2021	2.779	256

Las horas de formación impartidas durante el año 2021 distribuidas por categorías se pueden ver a continuación:

FORMACIÓN CATEGORÍA	TOTAL HORAS
Mando Intermedio	710
Técnico	146
Trabajador Cualificado	1923
Total general	2.779

3.6. Igualdad

En el Grupo MAGMACULTURA dispone desde 2008, de un Plan de Igualdad de Género y del Plan de acciones estratégicas y operativas para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Se definen acciones que abarcan ejes estratégicos dentro de diferentes ámbitos de actuación:

- Cultura y sensibilización
- Igualdad en el acceso y selección de los puestos de trabajo
- Promoción y contratación
- Retribución
- Formación
- Conciliación
- Comunicación
- Prevención del acoso sexual
- Medidas para la lucha contra la violencia de género
- Políticas de impacto en el marco de calidad

Entre otros beneficios, el plan de igualdad ofrece una nueva visión de la empresa, más moderna y adaptada a la actualidad. Una visión que redundará en un cambio de cultura dentro de la misma, lo que facilita la adopción de normas que favorezcan la igualdad. También ofrece otra manera de organizar el trabajo y su desarrollo, con la colaboración como estrategia definida, una plantilla motivada e implicada en el día a día con el ideario y los objetivos de la empresa.

Dicho Plan cumple con los requisitos establecidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

El Grupo MAGMACULTURA dispone también del Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación y con medidas para la prevención del acoso.

4. MEDIO AMBIENTE

4.1. Gestión ambiental

El grupo MAGMACULTURA dispone de un sistema de gestión ambiental basado en la norma UNE EN ISO 14001: 2015.

Nuestra organización está muy implicada con el medio ambiente, sensibilizando tanto a nuestro personal como a las personas que trabajan para nosotros o en nuestro nombre. La buena praxis ambiental la extendemos a la gestión de nuestros servicios, en la medida de lo posible.

Nuestra gestión ambiental se detalla en los siguientes puntos:

La organización determina los aspectos ambientales derivados de sus actividades y servicios, los evalúa para determinar cuáles son significativos y asocia un control operacional sobre los mismos. Esta determinación tiene en cuenta los aspectos directos generados por la organización, los indirectos y los identificados en caso de emergencia, tanto en condiciones normales como anormales, contemplando por tanto los aspectos reales y los potenciales.

La identificación de los aspectos ambientales se realiza bajo la perspectiva de ciclo de vida, de manera que tenemos en cuenta desde la adquisición de los materiales que utilizamos en el servicio, hasta el final de la vida útil, gestionando los posibles residuos derivados de los mismos.

El grupo MAGMACULTURA define objetivos ambientales derivados de esta identificación de aspectos ambientales. Estos objetivos son definidos por la Dirección quienes aportan los recursos necesarios para llevarlos a cabo y están muy enfocados a reducir la contaminación y prácticas de gestión sostenibles.

Disponemos de los siguientes procedimientos específicos de nuestro sistema de gestión ambiental:

- MP MA-01 Identificación y evaluación de aspectos ambientales
- MP MA-02 Control operacional
- MP SG-02 Identificación, Registro de Requisitos Legales y seguimiento
- MP SG-03 Planes de emergencia y capacidad de respuesta
- MP SG-04 Consulta, comunicación y participación

Anualmente realizamos auditorías ambientales internas y externas a cargo de la entidad de certificación SGS quienes verifican la adecuación de nuestro sistema de gestión.

Hemos identificado también los requisitos y expectativas de nuestras partes interesadas y las cuestiones que determinan nuestro contexto ambiental que nos han permitido determinar que riesgos y oportunidades de mejora tiene nuestro proceso ambiental.

Disponemos de un sistema que recoge las incidencias ambientales y anualmente ponemos en práctica nuestras instrucciones de emergencia ambiental mediante la realización de un simulacro.

Asimismo, disponemos de un responsable de Calidad y Medio ambiente que reporta a Dirección la eficacia de nuestro Sistema. Dirección está muy implicada también y fija la política ambiental, los objetivos y los recursos necesarios para el buen funcionamiento del mismo. El personal tiene acceso a toda la documentación implicada con su puesto de trabajo y se realizan sesiones formativas en cuanto a gestión de residuos y buenas prácticas ambientales. Además, disponemos de servicio de consultor externo para asesorarnos en estas materias.

Hemos identificado nuestros requisitos legales que nos son de aplicación y cumplimos estrictamente con todos ellos.

4.2. Contaminación

Nuestra actividad genera ruido dentro de los valores permitidos por las ordenanzas locales. No generamos actividades de exterior que los superen tampoco y nuestras oficinas se hallan ubicadas dentro de zonas residenciales en el mapa de capacidad acústica.

No disponemos de letreros u otras formas de contaminación lumínica y nuestras oficinas cuentan con sistemas de iluminación led, para asegurar el menor de los consumos posibles.

Concienciamos a nuestro personal emitiendo guías de movilidad sostenible para evitar el uso de vehículos y nuestros equipos de climatización están sometidos a revisiones por empresa acreditada. Tenemos en cuenta la legislación en cuanto a temperaturas de climatización establecidas, programando los equipos dentro del rango establecido.

Minimizamos los desplazamientos al máximo ya que utilizamos sistema de videoconferencia y llamadas telefónicas y se fomenta el uso de coche compartido.

4.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

No generamos residuos peligrosos a excepción de los residuos propios de oficina como tóner, fluorescentes, pilas, aerosoles y envases con restos de productos

químicos. Segregamos en contenedores individuales convenientemente etiquetados con la etiqueta de seguridad que incluye el pictograma y la fecha de almacenamiento de residuo y los entregamos a gestores autorizados. Disponemos de los contratos correspondientes.

No nos es de aplicación presentar la declaración anual de residuos. En casa de cliente, los residuos son gestionados de acuerdo a sus instrucciones, fomentando la praxis ambiental y el reciclaje siempre que sea posible.

Disponemos de contenedores por toda la oficina y de un office donde gestionamos la fracción orgánica. Hemos eliminado el residuo de vaso de plástico, recomendando que todo el personal utilice su propio envase reutilizable. Participamos en campañas de sensibilización y reutilización asiduamente.

4.4. Uso sostenible de los recursos.

Disponemos de un control de todos nuestros aspectos ambientales (consumo, residuos, etc.) para la totalidad de nuestras oficinas (registro FE MA-01.1 Ficha de Identificación y Evaluación de Aspectos Ambientales). Todos los aspectos están sometidos a un control operacional para asegurar su correcta gestión. En caso necesario, se toman acciones.

No utilizamos agua para proceso, únicamente, agua sanitaria y disponemos de pulsadores con doble capacidad. No nos es de aplicación la DUCA ya que nuestro consumo es mínimo. En los aseos, disponemos de pulsadores y de carteles de sensibilización.

Utilizamos tecnología led para asegurar nuestra eficiencia energética y no disponemos de calderas u otras fuentes emisoras de energía. Nuestros equipos de climatización y nuestros equipos de trabajo se renuevan de manera que presentan una ratio de consumo eficiente.

4.5. Cambio climático.

Nuestros equipos de climatización son eficientes y no disponen de gases prohibidos. Son sometidos a revisiones periódicas por empresas especializadas. Se han emitido guías de sensibilización sobre el cambio climático y se recomienda el uso de transporte público o transporte alternativo al vehículo para minimizar los desplazamientos y las emisiones.

Los desplazamientos entre oficinas se han reducido al fomentar el uso de videoconferencia, reduciendo las emisiones de trenes, vuelos y vehículos, por tanto.

4.6. Protección de la biodiversidad.

Nuestra actividad no genera impacto en áreas protegidas, ya que queda restringida a la actividad desarrollada en oficinas y en casa del cliente. Nuestros clientes están ubicados dentro de grandes ciudades, no invadiendo ningún espacio protegido.

Como parte de nuestra labor de sensibilización ambiental, emitimos guías sobre diversas temáticas ambientales de interés, entre ellas la biodiversidad.

4.7 Taxonomía

Dentro del Plan de la Unión Europea para favorecer la transición hacia una economía baja en carbono el Parlamento Europeo aprobó el Reglamento (UE) 2020/852, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (marco también denominado Taxonomía) como instrumento para lograr el objetivo de alcanzar una Unión Europea climáticamente neutra en 2050. En él se definen una serie de criterios para considerar cuando una actividad económica es medio ambientalmente sostenible, al contribuir, entre otros, a conseguir objetivos medioambientales tales como, la mitigación del cambio climático así como a su adaptación, al uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos, a la transición hacia una economía circular, a la prevención y control de la contaminación y a la protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas, objetivos medioambientales establecidos en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2020/852.

Dada la actividad del Grupo, y que la misma no contribuye de forma sustancial a los objetivos medioambientales antes citados, no aplica la información requerida en el artículo 8 del citado Reglamento en cuanto a la proporción de la facturación y de los gastos de explotación del Grupo que proceden de actividades económicas que se consideren medioambientalmente sostenibles ni a la proporción del total del activo fijo asociado a dichas actividades.

5. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuye a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Como ya se ha mencionado, el Grupo dispone del Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la discriminación, y con medidas para la prevención del acoso.

Algunas de las medidas de prevención que se han establecido consisten en:

- La difusión a toda la plantilla de dicho protocolo y del diagnóstico inicial de la situación de mujeres y hombres.
- Fomentar la comunicación de la resolución de conflictos y la promoción de un entorno de respeto inculcando los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso.
- Eliminación del lenguaje sexista y de imágenes que tengan una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Desde su fundación, el Grupo MAGMACULTURA ha tenido la firme voluntad de profundizar en la justicia social, mediante la interiorización de mecanismos que fomentan la igualdad de trato y oportunidades en el sí de la organización. Es por ello que ha ido consolidando una serie de planes y políticas específicas para esta finalidad que hoy día contribuyen a fomentar nuestro valor añadido.

- **Plan de igualdad de género del grupo MAGMACULTURA (ver apartado 3.8. Igualdad):** Desde 2008 MAGMACULTURA dispone de un Plan de Igualdad de Género.
- **Inserción de trabajadores y trabajadoras con minusvalías y riesgo de exclusión social:** MAGMACULTURA está incorporada a un programa de intermediación laboral, basado en las necesidades del tejido social y empresarial y que garantiza una buena integración de la persona en la empresa. A través de personal técnico de inserción laboral, proporciona un apoyo integral que incluye todas las etapas del proceso, desde la formación y la selección hasta la propia incorporación de personas con minusvalías o en riesgo de exclusión social.
- **Colaboración con Organizaciones No Gubernamentales (ONG):** el grupo MagmaCultura tiene establecidos convenios y acuerdos de colaboración con asociaciones sin ánimo de lucro dedicadas a la inserción

Asimismo, el Grupo no tiene constancia de denuncias por casos de vulneración de los derechos humanos.

6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

El grupo MAGMACULTURA está a favor de la lucha contra la corrupción y el soborno, es por eso que apuesta por un modelo de contratación responsable de sus proveedores y clientes que cumpla con la política de la compañía.

En relación con el cumplimiento de la Ley de Blanqueo de Capitales, el Grupo tiene centralizada la operativa de cobros y pagos en la oficina central, de manera que los diferentes centros operativos no estén sujetos a riesgos relacionados con operaciones de tesorería.

La operativa de cobros y pagos se efectúa por banca electrónica, por tanto, no se reciben mensajes de ninguna entidad financiera solicitando información o confirmación de datos, que puedan suponer potenciales fugas indeseadas.

7. INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO

7.1. Desarrollo sostenible

El Grupo MAGMACULTURA es sensible con el desarrollo sostenible, es por ello que gran parte de su actividad tiene impacto en:

- En el empleo y el desarrollo local
- El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio
- Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos
- Acciones de asociación y patrocinio

El Grupo cuando formaliza una nueva contratación en un nuevo territorio fomenta la contratación de personal y el consumo local. Generando de esta forma actividad económica en entornos geográficos próximos a dónde se encuentran ubicados los centros de trabajo; además de mantener puestos de trabajo que se encuentran en la zona.

7.2. Subcontratación y proveedores

El grupo realiza las compras teniendo en cuenta un modelo sostenible, en lo referente a medio ambiente, los derechos humanos, las prácticas de comercio leales, y a la gestión ética del negocio.

Las relaciones con clientes y proveedores se basan en negociaciones transparentes y en el cumplimiento de los acuerdos pactados previamente.

Las actividades que son realizadas por el Grupo y que se realizan en diferentes territorios, se intenta fomentar la contratación de proximidad.

7.3. Consumidores

El grupo de MAGMACULTURA considera que este punto no es de aplicación.

7.4. Información fiscal

La Sociedad Francesa del Grupo tributa según la normativa de este País. Debido que arrastraba bases imponibles negativas de años anteriores no ha resultado importe a pagar en el impuesto sobre beneficios.

Por lo que respecta a los beneficios obtenidos en España, los impuestos sobre estos beneficios, así como las ayudas recibidas durante el año 2021, se puede consultar esta información en la memoria de las cuentas anuales consolidadas.

8. COVID19

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró el brote de Coronavirus COVID-19 como pandemia. Esta pandemia tiene un impacto sin precedentes y ha provocado que gobiernos de todo el mundo hayan tenido que tomar medidas excepcionales para contener la propagación, entre ellas, medidas de confinamiento de la población, restricción al libre movimiento de personas y cierre de establecimientos comerciales no esenciales entre otras. En España estas medidas alcanzaron su máxima expresión en la declaración del estado de alarma a nivel nacional, decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y que estuvo vigente, mediante sucesivas prórrogas, hasta el 21 de junio de 2020. Dicho estado de alarma fue declarado de nuevo el 25 de octubre de 2020 mediante el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, con una duración inicial de quince días, extensible durante seis meses adicionales hasta el 9 de mayo de 2021, como instrumento legal necesario para las medidas adoptadas por las comunidades autónomas para combatir la emergencia sanitaria.

Sin embargo, estas medidas, que se han demostrado muy eficaces para frenar la escalada del virus, han tenido un impacto directo, a nivel general, en la actividad económica con una reducción del consumo, de las actividades comerciales y la producción industrial a las que no ha sido ajena la Sociedad.

En este complicado entorno, la Sociedad se adaptó a la situación de la pandemia con diversas medidas de mitigación. Así:

- Se adoptaron protocolos de actuación, siguiendo las recomendaciones emitidas por las autoridades competentes, para proteger la salud y seguridad de empleados y clientes.
- Se efectuaron tres expedientes de regulación de empleo (ERTE), los cuales se indican en la memoria de las cuentas anuales consolidadas.
- Se revisaron los planes de gastos e inversiones del ejercicio 2020 y 2021 adaptándolos a las nuevas circunstancias.
- Se ha reducido la incertidumbre financiera obteniendo financiación procedente de líneas específicas establecidas por el Instituto de Crédito Oficial ofrecidas por la banca comercial por un importe conjunto de 3,1 millones de euros y con vencimiento en 2025.

Desde el punto de vista de la gestión de la pandemia, y teniendo en cuenta lo anterior, una vez reiniciada la actividad económica a finales del ejercicio 2020, se continuó con las operaciones y prestando servicios a los clientes, cumpliendo siempre lo establecido en la normativa vigente en cada momento. A lo largo del ejercicio 2021, esta actividad comercial ha alcanzado los niveles anteriores a los de la pandemia.

ANEXO I

MAGMACULTURA, S.L. Y SOCIEDAD DEPENDIENTE
EJERCICIO 2021

INDICE DE CONTENIDOS REQUERIDO POR LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, QUE MODIFICA EL ARTICULO 49.6 DEL CÓDIGO DE COMERCIO

		Página EINF	Materialidad	Marcos de reporting GRI
Información relativa a la actividad de la empresa				
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial	3 a 6 y 25-26	-	102-2 a 102-15
	Organización y estructura	3 a 6	-	
	Mercados en los que opera	3 a 6	-	
	Objetivos y estrategias	3 a 6	-	
	Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución	3 a 6 y 25-26	-	
Descripción de las políticas aplicadas	Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de los riesgos e impactos significativos y de verificación y de control, así como medidas adoptadas	6 a 8	-	102-18, 102-20 y 102-22
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI)	6 a 8	-	102-40 a 102-46
	Relaciones comerciales	6 a 8	-	
Principales riesgos relacionados con las cuestiones vinculadas a las actividades	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos	6 a 8	-	
	Gestión de dichos riesgos	6 a 8	-	
	Información sobre los impactos detectados y su horizonte temporal	6 a 8	-	

Información sobre cuestiones medioambientales				
Enfoque de gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y en su caso, la salud y la seguridad	20 a 23	No material	102-11, 102-15 102-29, 102-31 103-2 301-1, 301-2, 301-3 307-1 Reglamento (UE) 2020/852
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	20 a 23		
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	20 a 23		
	Aplicación del principio de precaución	20 a 23		
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	20 a 23		
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o recuperar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica	21		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	21 y 22		
Uso sostenible de recursos	Consumo y suministro de agua	22		
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	22		
	Consumos directo e indirecto de energía	22		
	Uso de energías renovables	22		
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs generados como resultado de la actividad de la empresa	22		
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	22		
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios implantados para tal fin	22		
	Taxonomía	23		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	23 (*)		
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	23 (*)		

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo	Número total y distribución de empleados entre hombres y mujeres, edad, país y categoría profesional	8 y 9	Material	102-7, 102-8/405-1
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	10		102-7, 102-8
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y tiempo parcial entre hombres y mujeres, edad y clasificación profesional	11		102-8/405-1
	Número de despidos entre hombres y mujeres, edad y categoría profesional	11		401-1
	Remuneraciones medias y su evolución desagregadas entre hombres y mujeres, edad y clasificación profesional	12 y 13		102-35, 102-36/405-2
	Brecha salarial	12 y 13		
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	13		
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo al retribución variable, dietas, indemnizaciones, pagos a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción entre hombres y mujeres	13 (**)		
	Implantación de las políticas de desconexión laboral	16		
		Empleados con discapacidad		14

Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	14	Material	103-2
	Número de horas de absentismo	15		403-2
	Medidas de conciliación	15		103-2
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	16-18		103-2
	Accidentes de trabajo: frecuencia y gravedad, así como las enfermedades laborales, entre hombres y mujeres	16		103-2, 403-2 y 403-3
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	18		102-43 y 403-1
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo y por países	18		102-41
	Balance de convenios colectivos, en especial en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	18		403-1 y 403-4
Formación	Políticas implantadas en el campo de la formación	18-19		103-2
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	18-19		404-1
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	14		103-2
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	19		103-2, 405-1 y 406-1
	Planes de igualdad	19		
	Medidas adoptadas para promover el empleo	19		
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	19		
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	14		
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	19		

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	23 y 24	Material	103,102-16, 102-17 y 412-2
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos, y en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	23 y 24		
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	23 y 24		102-17 y 419-1
	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	23 y 24		103-2
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	23 y 24		103
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	(***)		409-1
	Abolición efectiva del trabajo infantil	(****)		408-1

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	25	Material	102-16, 102-17 y 103-2 205-2 y 205-3
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	25		
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	25		

Información sobre la sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	24	Material	102-12, 203-2, 413-1
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	24		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	24		
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	25-26		102-9, 103-3 y 414-2
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	25-26		
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	25-26		
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	26 (***)		102-17, 103-2 y 418-1
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	26 (***)		103-2, 416-1 y 416-2
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	26 (**)		201-1 y 201-4
	Impuestos sobre beneficios pagados	26 (***)		
	Subvenciones públicas recibidas	26 (**)		

Notas:

(*) La protección a la biodiversidad no se considera una cuestión material ya que el Grupo no opera en áreas protegidas

(**) Incluido en la memoria de las cuentas anuales consolidadas así como en el Anexo I a las mismas

(***) Dada la actividad que desarrolla el Grupo estos apartados no le son de aplicación