



**Información
no financiera
Grupo MGC
Ejercicio 2022**

Contenido

1. SOBRE ESTE INFORME	3
2. MODELO DE NEGOCIO	5
2.1 INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO MGC	5
2.2 ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR CADA UNA DE LAS SOCIEDADES:	9
2.3 ENTORNO DE MERCADO	13
2.4 GESTIÓN DEL GRUPO, POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS.	13
3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18
3.1 INFORMACIÓN GLOBAL	18
3.2 CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN.	19
3.3 ECONOMÍA CIRCULAR, GESTIÓN DE RESIDUOS Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS	19
3.4 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD	23
3.5 OBJETIVOS EN MATERIA AMBIENTAL	23
4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	25
4.1 EMPLEO	25
4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	30
4.3 SALUD Y SEGURIDAD	31
4.4 RELACIONES SOCIALES	33
4.5 FORMACIÓN	33
4.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	36
4.7 IGUALDAD	36
5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	38
6. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO	40
6.1 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	40
6.2 MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL	40
6.3 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO	41
7. INFORMACIÓN SOBRE SOCIEDAD	43
7.1 COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE	43
7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	47
7.3 CONSUMIDORES	47
7.4 INFORMACIÓN FISCAL	48

1.SOBRE ESTE INFORME

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, el Consejo de Administración de Grupo MGC emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) **de MGC Insurance empresa de seguros y reaseguros y Sociedades Dependientes** para el ejercicio de 2022 como parte del Informe de Gestión consolidado que se presenta con las cuentas anuales consolidadas. Este informe ha sido verificado externamente por la firma independiente Applied Viability.

El informe detalla los principales aspectos del modelo de negocio y riesgos, información relativa a cuestiones medioambientales, sociales, referentes al personal, la lucha contra la corrupción y el soborno, así como a los derechos humanos, basándose en el marco del propio del “artículo 49.6 del Código de Comercio, sobre el contenido que incluirá el informe de estados no financieros sobre éstas cuestiones y también basándose en el marco de las directrices sobre presentación de informes no financieros publicado por la Comisión europea”.

Para diseñar los contenidos de este informe y seleccionar los aspectos que son relevantes, el Grupo ha llevado a cabo un análisis de materialidad que le ha permitido identificar los aspectos más relevantes sobre los que informar a sus grupos de interés (mutualistas, proveedores médicos, empleados, administraciones públicas y sociedad civil), así como dar respuesta a los requerimientos de información no financiera en base a la regulación vigente.

En septiembre de 2015, los Estados Miembros de Naciones Unidas adoptaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estos objetivos están diseñados para, entre otros fines, poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. Se ha establecido la relación entre las actividades que Grupo MGC describe a lo largo del Informe y los diferentes ODS que se ven impulsados por la realización de estas. Para ello, en cada apartado se han identificado los ODS a los que contribuye el grupo.



Modelo de negocio

2.MODELO DE NEGOCIO



2.1 INFORMACIÓN SOBRE EL GRUPO MGC

MGC Insurance (con nombre comercial **MGC Mutua**) es la entidad participante de varias sociedades que, junto a ella, integran “MGC Insurance, Mutua de Seguros y Reaseguros a prima fija y Sociedades dependientes” - en adelante “**Grupo MGC**”;



99,68% MGC Insurance Brokerage,
Correduría de Seguros y Reaseguros, S.L.

51% CA Life Insurance Experts, Compañía
de seguros y reaseguros, S.A.U

100 % Institut Quirúrgic Estètica
i Odontologia, S.A



La actividad principal del Grupo es la comercialización de Seguros de Salud y Vida y en menor medida la comercialización de Seguros de Protección de Ingresos, Seguros con Participación en Beneficios, Seguros de vida vinculado a Índices y Fondos de Inversión-Unit linked.

MGC Mutua (empresa matriz del grupo), es una entidad especializada en seguros de asistencia sanitaria que ofrece un amplio abanico de seguros personales, se distingue por una serie de valores que la diferencian totalmente de las compañías mercantiles, es una mutualidad de seguros que destina los beneficios obtenidos a la ampliación y mejora de las coberturas y servicios.

En el campo de los seguros de vida, comercializados principalmente por CA Life, nuestro principal objetivo es asegurar un capital para cubrir situaciones inesperadas y garantizar la tranquilidad económica y emocional del asegurado y de sus familiares, así como su bienestar en el futuro.

Los objetivos comerciales del Grupo para su principal línea de negocio, Seguro de Salud, se basan en la necesidad de mantener una cartera de asegurados creciente y con una edad media equilibrada. Se realiza una monitorización permanente del mercado para adaptar los productos a la demanda.

Respecto a la línea de negocio de productos de vida se focaliza en la comercialización en productos de vida-riesgo, en sus diferentes modalidades a través de la red de mediadores.

Tenemos acuerdos de colaboración con más de un centenar de colegios profesionales, asociaciones, mutualidades, escuelas, clubs deportivos, asociaciones que han confiado en Grupo MGC para ofrecer nuestros seguros a sus miembros. Tenemos más de 12.000 referencias en nuestro cuadro médico de Catalunya y Baleares y también proporcionamos cobertura en el resto del territorio Nacional con un total de 45.000 referencias en el cuadro médico.

2.1.1 ÁMBITO DE ACTUACIÓN DEL GRUPO

El ámbito de actuación del grupo es todo el territorio nacional teniendo oficinas en las siguientes ciudades;

BARCELONA Tuset, 5-11 - 08006 Barcelona

BLANES Joaquim Ruyra, 2 - 17300 Blanes

BARCELONA Valencia, 211 - 08007 Barcelona

FIGUERES La Rutlla, 15 - 17600 Figueres

BARCELONA Entença 332-334, 6º, 4º 08029- Barcelona

OLOT Pg. Bisbe Guillemet, 4 - 17800 Olot

MADRID Agustín de Foxá, 29, 6-A 28036 Madrid

PALAMÓS Av. Catalunya, 2 - 17230 Palamós

PALMA DE MALLORCA Santiago Rusiñol, 13 07012
Palma de Mallorca

TARRAGONA Pare Palau, 5 - 43001 Tarragona

VALENCIA San Vicente Mártir, 61, entl. 1-B 46002
València

TORTOSA Plaça Ramon Cabrera, 1 - 43500 Tortosa

GRANOLLERS Alfons IV, 36 - 08401 Granollers

EL VENDRELL Prat de la Riba, 10 - 43700 El Vendrell

IGUALADA Pg. Verdaguier, 44-46 - 08700 Igua

REUS Pg. de Sunyer, 3 - 43202 Reus

MANRESA Pg. Pere III, 66 (accés per pl. 11 de setem
08242 Manresa

LLEIDA Av. Prat de la Riba, 27 - 25008 Lleida

MATARÓ La Rambla, 38 - 08302 Mataró

VIC Rambla Hospital, 6 - 08500 Vic

SABADELL Gràcia, 118-124 - 08201 Sabadell

VILANOVA I LA GELTRÚ Havana, 22 - 08800
Vilanova i la G

SANT CUGAT DEL VALLÈS Girona, 14, local 3 (plaça
Can Quiteria 08172 Sant Cugat del Vallès

GIRONA Rda. Sant Antoni M. Claret, 28 17002
Girona

TERRASSA Plaça Progrés, 11-12 - 08224 Terra

HOSPITAL GENERAL DE CATALUNYA Pedro i Pons, 1
08195 Sant Cugat del Vallès

2.1.2 MODELO DE CULTURA CORPORATIVA

La cultura corporativa del Grupo MGC define la filosofía, la finalidad, las políticas generales y los elementos básicos de la gestión de la entidad y sus valores corporativos. El Grupo basa su cultura corporativa en una serie de principios, que determinan su forma de actuar, agrupados en 4 pilares o “fundamentos”, que son:

BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA



MUTUALISTA Y MERCADO



EMPLEADOS Y ENTORNO LABORAL



ENTORNO Y MEDIO AMBIENTE



BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA	MUTUALISTA Y MERCADO	EMPLEADOS Y ENTORNO LABORAL	ENTORNO Y MEDIO AMBIENTE
SOLVENCIA Y EFICIENCIA ECONÓMICA Nuestra solidez económica es la mejor garantía para el mutualista y el trabajador	ORIENTACIÓN AL MERCADO Como factor de éxito, que nos permita adaptar nuestras estrategias en un entorno cambiante.	LOS MEJORES PROFESIONALES Con conocimientos, habilidades y, sobre todo, con la actitud necesaria. Implicados en el crecimiento y la mejora constante de la entidad	OPTIMIZACIÓN DE LAS INSTALACIONES Espacios funcionales adecuados a las necesidades de la actividad, del mutualista y de los trabajadores, con el objetivo permanente de mejorar su experiencia con nosotros
OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS INTERNOS Máxima eficiencia y aprovechamiento, minimizando costes económicos y no económicos, en beneficio de mutualistas y trabajadores	MONITORIZACIÓN DE LA COMPETENCIA Para conocer las capacidades, recursos, estrategias, ventajas competitivas, fortalezas y debilidades de nuestros competidores, a fin de tomar decisiones o diseñar estrategias que nos permitan competir adecuadamente	CARRERA PROFESIONAL Actualización continua de los conocimientos y dotación de un profundo know how corporativo, que facilite el crecimiento y la mejora profesional del trabajador de acuerdo con su potencial	COMPROMISO CON LA DISMINUCIÓN DE LA GESTIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS AMBIENTALES: Políticas orientadas a la sostenibilidad De nuestra huella ecológica
COMPROMISO CON LA TRANSPARENCIA Información clara, actualizada y de calidad, a fin de favorecer un entorno de confianza y garantizar el buen gobierno de la entidad	“CUIDAR” LA RELACIÓN CON EL MUTUALISTA El mutualista como motor de nuestra actividad. El mutualista debe estar en el centro de nuestras decisiones.	IGUALDAD Y DIVERSIDAD Igualdad de oportunidades y de condiciones para todos en un entorno heterogéneo. La diferencia nos complementa	INFLUENCIA POSITIVA EN EL ENTORNO STAKEHOLDERS: Contribución activa a la mejora social y económica, con desarrollo de proyectos de amplia repercusión y aceptación en nuestro entorno
EMPRESA ORIENTADA AL DIÁLOGO Puertas siempre abiertas para tratar cualquier tema que preocupe tanto al mutualista como al trabajador, así como a cualquier interlocutor de la entidad	INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA Orientadas a generar valor para nuestros mutualistas, y dar soluciones a sus demandas aseguradoras y de servicio	CREACIÓN DE UN BUEN PUESTO DE TRABAJO Donde el trabajador pueda desarrollar su potencial en un ambiente propicio y estable, que le aporte satisfacción y que redunde en un servicio excelente al mutualista.	SOSTENIBILIDAD Y COHERENCIA COMO DIFERENCIA DE MARCA Crecimiento manteniendo el criterio de calidad de servicio y proximidad con el mutualista y con los stakeholders que nos ha definido siempre.
ÉTICA E INTEGRIDAD EN LAS DECISIONES Honorabilidad y honestidad en el comportamiento de los directivos, con adecuación al marco legal vigente.		FORMACIÓN Y SENSIBILIDAD INTERNA Garantizar el acceso a la formación que permita alcanzar las competencias requeridas para cada posición y que facilite la comprensión y la colaboración entre los diferentes departamentos	RELACIÓN CONSTRUCTIVA CON LOS PROVEEDORES Siempre buscando la mutua colaboración en nuestras relaciones.

2.2 ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR CADA UNA DE LAS SOCIEDADES:

MGC Mutua (matriz del grupo)

MGC Mutua (matriz del grupo) es una Mutua de Seguros Generales, constituida en 1982 y con sede en Barcelona, es una entidad especializada en seguros de asistencia sanitaria que ofrece un amplio abanico de seguros personales en beneficio exclusivo del conjunto de sus mutualistas, únicos propietarios de la entidad. Opera principalmente en el Ramo de Seguros de Salud en las líneas de negocio de Gastos Médicos y Protección de Ingresos, también opera en menor volumen en el Ramo de Vida y Accidente y producto de vida Unit Linked.

MGC mantiene desde sus orígenes el firme compromiso de promover en su principal actividad, una asistencia sanitaria de calidad regida por la excelencia a través del impulso de un modelo sanitario propio, sin ánimo de lucro, basado en la reinversión y centrado en mejorar la salud y el bienestar de las personas. MGC Mutua, fiel a su filosofía fundacional, impulsó en 1996 la creación de la Fundación que lleva su nombre.

SEGUROS DE ASISTENCIA SANITARIA	
Los seguros de salud ofrecen atención sanitaria a medida, prestada por los mejores profesionales, centros y clínicas de toda España, y complementada con el más amplio abanico de servicios para garantizar a los asociados una atención integral e inmediata.	
A-S GLOBAL	El seguro de salud para los más exigentes que combina el cuadro médico más amplio con el reembolso de gastos y permite la libre elección de médico y centro en cualquier país del mundo
A-S TOTAL	El seguro de salud familiar Total dispone de las coberturas más completas y de un cuadro facultativo que, además de contar con centros de renombre, incluye a los equipos médicos de prestigio que trabajan en ellos. Todo ello para garantizar que nadie quedará desatendido frente a la enfermedad.
SEGURO MULTISALUD	El seguro que da más coberturas que cualquier otro. MGC Multisalut garantiza todas las coberturas de asistencia sanitaria y, además, una indemnización por hospitalización y un capital asegurado en caso de muerte por accidente o de una invalidez permanente absoluta
A-S IDEAL	El seguro con un cuadro médico especialmente seleccionado con 4.000 facultativos y centros asistenciales para no tener que renunciar a ninguna cobertura.
A-S ONE	es un seguro diseñado para singles, que incluye amplias coberturas, técnicas diagnósticas y terapéuticas de última generación y un cuadro médico de gran nivel.
A-S TOTAL PLATA	Todas las coberturas del seguro A-S Total, con un cuadro de franquicias específico y primas más reducidas
A-S JUNIOR	Un seguro diseñado especialmente para los más jóvenes, sin el coste extra que representa aquellas coberturas que no necesitan, como las de embarazo y parto.
A-S OPTIM	Producto que garantiza amplias coberturas y un cuadro facultativo específico para toda Cataluña.
A-S ÈXIT	Es un seguro exclusivo para Cataluña con coberturas esenciales y un cuadro facultativo específico que garantiza un precio más asequible.
A-S ESSENCIAL	Coberturas de medicina digital
CDEE SALUD SILVER, GOLD, PLATINIUM	productos específicos para los canales de Banca Seguros
COMPLEMENT SPORT	Pensado para deportistas, con prestaciones específicas que complementan nuestros seguros de salud. Incluye coberturas de medicina deportiva sin coste y acceso a otras condiciones especiales
A-S DENTAL COMPLEMENT F	El seguro dental más completo que complementa las prestaciones odontológicas –sin coste para el asegurado o franquiciadas– incluidas en los seguros de salud de la Mútua
A-S DENTAL COMPLET F	El seguro dental para todos aquellos asegurados que no tienen una cobertura de salud concertada.
A-S CLÍNICA	El seguro para los médicos que, sin incluir los honorarios médicos, permite hacer frente a los grandes riesgos, dando cobertura en caso de urgencia, hospitalización e intervención quirúrgica, así como las exploraciones y tratamientos más costosos.
A-S PRÓTESIS	El seguro que cubre la implantación de prótesis internas, el material de osteosíntesis y osteotaxis, as audioprótesis, los aparatos de fonación, las sillas de ruedas para discapacitados y todos los costes derivados del proceso y la preservación de tejidos y órganos humanos.
A-S CLÍNICA PLUS	Es el seguro de salud exclusivo para los médicos y sus familiares, que no incluye los honorarios médicos.

SEGUROS PARA EMPRESAS Uno de los principales retos de las empresas del siglo XXI es fomentar la motivación, lealtad y bienestar de sus trabajadores con planes y beneficios adicionales a la remuneración del trabajo. Las coberturas aseguradoras son cada vez más frecuentes como incentivo para los trabajadores y, además, permiten a las empresas a disfrutar de importantes ventajas fiscales. La gama de seguros para empresas de MGC Mutua incluye prestaciones muy completas, con un cuadro médico que incluye los centros y equipos médicos de mayor prestigio. Y además, se ofrecen sin copago.	ASISTENCIA SANITARIA MODALIDAD CERRADA Para empresas que asumen la contratación del seguro de salud para toda la plantilla (o una parte significativa, de acuerdo con los criterios de antigüedad o cargo).
--	--

SEGUROS DE INDEMNIZACIÓN SALUD			
Los seguros de indemnización económica garantizan poder hacer frente a la reducción de los ingresos y al incremento de los gastos que originan una hospitalización, una intervención quirúrgica, un accidente o una baja laboral.			
I-S HOSPITALIZACIÓN El seguro que garantiza una indemnización económica y permite hacer frente a los gastos adicionales que surgen derivados de una hospitalización, ya sea médica o quirúrgica, o de estancias en el hospital de día, en caso de cirugía mayor ambulatoria	I-S RENTA El seguro que complementa los ingresos de los profesionales autónomos en caso de baja por enfermedad o accidente.	I-S RENTA PLUS El seguro que amplía las coberturas de I-S Renta con una indemnización por día de hospitalización.	ILT BAREMADA Seguro exclusivo para autónomos. Indemnización diaria según baremo por enfermedad o accidente, al comenzar la baja laboral.

SEGUROS DE ACCIDENTES	
A-V ACCIDENTES El seguro que garantiza una indemnización económica en caso de muerte o lesiones por causa de un accidente. Permite asegurar un capital adicional en caso de muerte por accidente de circulación o invalidez permanente absoluta o parcial.	

CA Life Insurance

El objeto social de *CA Life Insurance Experts Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A* consiste en la actividad aseguradora de Seguros de Vida, en sus diversas modalidades.

Seguros de Vida Riesgo

TAR-Vida Riesgo

Con CA Life Vida Riesgo te ofrecemos una estabilidad económica para afrontar tu futuro con la mayor tranquilidad. Podrás adaptar las coberturas del seguro y contratar garantías complementarias, según tus necesidades.

TAR-Vida Riesgo Profesional

Con CA Life Vida riesgo profesional, además de un capital por fallecimiento, obtendrás una amplia gama de profesiones asegurables para garantizar tu tranquilidad profesional si en algún momento no puedes ejercer tu actividad a causa de una incapacidad.

TAR-Vida Flexible

Con Ca Life Vida Flexible garantizamos tu total tranquilidad en caso de padecer una invalidez. Adapta las coberturas según tus necesidades, ampliando la prestación de invalidez si ya dispones de otros seguros de vida.

Planes de Ahorro

Ahorro PIAS

Con CA Life PIAS, puedes complementar tus ingresos futuros realizando aportaciones periódicas y con la garantía de que puedes rescatar el capital o percibir una renta vitalicia en cualquier momento, sin ningún tipo de penalización. Además, obtendrás beneficios fiscales de acuerdo con la legislación vigente del IRPF.

Ahorro PPA

CA Life PPA garantiza tu nivel de ingresos futuros, contando con un capital para la jubilación. Disfrutarás de una rentabilidad neta garantizada y tus aportaciones pueden ser objeto de reducción de la base imponible del IRPF. Además, no se aplica penalización por los trámites de movilización.

Servicio boutique

Nuestro trabajo está claramente orientado al servicio a nuestros mediadores y clientes, tanto en términos de asesoría, rapidez de atención y contratación, como de análisis y búsqueda de soluciones para casos individuales.

Garantía de solvencia y experiencia

Por pertenecer a MGC Mutua, una mutua de seguros generales especializada en el ramo de asistencia sanitaria, que destina la totalidad de los beneficios que obtiene a la ampliación y mejora de coberturas y servicios, y al Grupo Crèdit Andorrà, primer grupo financiero del principado de Andorra y que durante los últimos años ha consolidado su expansión internacional.

Eficiente e innovación constante

Dotamos a nuestros equipos con las últimas tecnologías e información para que todo el proceso de venta y posventa sea fácil, rápido y efectivo, así como la metodología de trabajo y la operativa.

Ética personal y profesional

Nuestro trabajo se fundamenta en la ética personal y profesional, la cercanía con el mediador y el cliente, y la claridad y la transparencia en la información.

Seguridad

Aplicando los estándares internacionales y las mejores prácticas con la voluntad de ser un referente en el sistema financiero internacional.

Clínica Belodonte

Institut Quirúrgic Estètica i Odontologia (con nombre comercial Clínica Belodonte), es una clínica odontológica, inaugurada el año 2007, cuenta con las últimas novedades tecnológicas y las instalaciones más modernas.



CLÍNICA  BELODONTÉ

La filosofía de nuestra clínica es mejorar la calidad de vida de nuestros pacientes, a través de unos tratamientos de incuestionable calidad y unos profesionales, expertos en sus especialidades, que generan una total confianza. Estamos seguros de que sólo así se pueden garantizar unos resultados excelentes

Las instalaciones de nuestro centro cuentan con equipamientos técnicos de última generación que evitan desplazamientos de los pacientes y permiten a nuestros profesionales contar con todas las herramientas que necesitan para diagnósticos y tratamientos.

Correduría MGC

MGC Insurance Brokerage. Es una correduría de seguros y reaseguros constituida con el objetivo claro de promover una amplia oferta de asistencia para la protección del hogar, automóviles, comercios, pymes, entre otros.



- Trabajamos con las mejores compañías.
- Garantizamos un servicio profesional y personalizado en cada caso.
- Gestión de tus seguros con un único interlocutor (24 horas al día, 365 días al año).
- Máxima agilidad en el trámite de siniestros (tramitación on-line).

- Seguros del hogar
- Seguros del automóvil
- Comercios y pymes
- Defensa jurídica
- Responsabilidad civil
- etc

2.3 ENTORNO DE MERCADO

La actividad aseguradora en España se desarrolla en un entorno altamente regulado, en el que las empresas aseguradoras que forman parte del Grupo MGC son supervisadas por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP). También se ve afectada por la regulación de ámbito europeo, en especial por la Directiva Comunitaria de Solvencia II (2009/138/CE) cuyo objetivo principal es mejorar el control y la medición de los riesgos a los que están expuestas las aseguradoras. Otra de las normativas a las que es la Ley 10/20210 de prevención de Blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

En los últimos años y sobre todo a raíz de la pandemia el interés de la población en los seguros de salud ha ido incrementando y se ha producido un crecimiento sostenido de este ramo, probablemente atribuible a la necesidad de la población de dotarse de un seguro privado ante la saturación de la sanidad pública.

Respecto a los seguros de Vida, el negocio de vida riesgo ha sido capaz de mantener la tendencia de crecimiento de los últimos ejercicios, desmarcándose una vez más de la evolución del sector con un crecimiento positivo.

Las restricciones de movilidad impuestas para combatir la pandemia no han hecho más que acelerar el mayor uso de los canales digitales por parte de los ciudadanos, así como los planes de digitalización y la apuesta por nuevas tecnologías en todas las compañías.

Grupo MGC desarrolla un plan que impulsa la modernización y el avance tecnológico avanzando en la digitalización de los procesos de la entidad e incrementando la eficiencia de estos.

Entre los diversos factores que pueden afectar a futuro al escenario en el que operamos cabe destacar los siguientes:

- Previsiones de crecimiento para el sector No Vida.
- Previsión de ralentización de la economía en España.
- Incertidumbre geopolítica y socioeconómica que afecta especialmente a las inversiones en mercados.
- Incremento de la presión competitiva en el sector asegurador.
- Incremento de la presencia del canal Banca seguros
- Tendencia al incremento de costes medios y incremento de precio de las prestaciones por parte de los centros médicos privados
- Entorno regulatorio y normativo cada vez más complejo.
- Cambios en los usos y costumbres de los clientes, con tendencia hacia una mayor utilización de los canales digitales.
- Riesgos tecnológicos y de ataques cibernéticos.

2.4 GESTIÓN DEL GRUPO, POLÍTICAS Y GESTIÓN DE RIESGOS.

2.4.1 SISTEMA DE GOBIERNO

El Sistema de Gobierno del Grupo MGC ha sido dimensionado teniendo en consideración la naturaleza, el volumen y la complejidad de los riesgos inherentes al Grupo. El modelo organizativo que soporta el Sistema de Gobierno del Grupo se corresponde con el de la entidad MGC Mutua (matriz), estando estructurado jerárquicamente de la siguiente forma:

- **Consejo de Administración:** El Consejo de Administración de la entidad participante MGC Mutua, de acuerdo con sus estatutos sociales, es el órgano que ostenta la representación, el Gobierno y la gestión de la entidad. A su vez ostenta las facultades de representación, dirección y supervisión del Grupo; garantizando en todo momento, la continuidad y la solvencia del mismo.
- **Dirección General:** Tiene las facultades que le confiere el Consejo de Administración, su misión es definir, vigilar y conducir las estrategias y líneas de acción.
- **Comisión de Auditoría:** Tiene delegadas del Consejo de Administración, fundamentalmente, las siguientes funciones:
 - Supervisar la eficacia del Control Interno, así como de la Auditoría Interna y de los sistemas de
 - Gestión de Riesgos.
 - Supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera preceptiva.
 - Emitir anualmente, con carácter previo a la emisión del Informe de Auditoría de Cuentas, un informe en el cual se exprese una opinión sobre si la independencia del auditor de cuentas resulta comprometida.
- **Comité de Inversiones:** Realiza el asesoramiento y evaluación técnica sobre la política, estrategia, seguimiento y análisis de la cartera y proyectos de inversión.

- **Funciones Fundamentales:** Las Funciones Fundamentales que integran el Sistema de Gobierno de la entidad son Gestión de Riesgos, Verificación del Cumplimiento, Auditoría Interna y Actuarial. Son funciones operativamente independientes, las cuales se integran en la estructura organizativa, de manera que se asegura que no hay ninguna influencia indebida de control o restricciones con respecto al desempeño de sus deberes y responsabilidades.

El sistema de gobierno del Grupo MGC comprende una estructura organizativa transparente, apropiada y formalizada en un organigrama, adecuada a los requisitos establecidos por la normativa de Solvencia II, con una clara asignación de responsabilidades, una adecuada segregación de funciones, un sistema eficaz que permite garantizar la transmisión de la información, así como un adecuado posicionamiento de las funciones clave que forman parte del mismo. Todos estos órganos de gobierno permiten la adecuada gestión estratégica, comercial y operativa del Grupo y dar respuesta apropiada en tiempo y forma a cualquier eventualidad que pueda ponerse de manifiesto en los diferentes niveles de la organización y su entorno de negocios y corporativo

La Política de Aptitud y Honorabilidad tiene el objetivo de asegurar que todas las personas que dirigen de manera efectiva la entidad o desempeñan Funciones Fundamentales sean aptas en sus cualificaciones, conocimiento y experiencia para una gestión sana y prudente; y honorables, atendiendo a su reputación e integridad profesional.

2.4.2 MARCO DE GESTIÓN DE RIESGOS

El Consejo de Administración promueve la importancia de gestionar correctamente los riesgos y llevar a cabo los controles internos adecuados, asegurándose, que todo el personal es consciente de su función en el mismo. Asimismo, las actividades de control establecidas siguen, tal y como dicta la normativa, el requisito de ser proporcionales a los riesgos derivados de las actividades y procesos a controlar.

La gestión de riesgos se instrumenta en la Política de Gestión de Riesgos que establece los principios sobre los que debe fundamentarse un sistema sólido y continuo de gestión de riesgos. La Política de Gestión de Riesgos es el marco para la gestión de riesgos y se desarrolla en una serie de Políticas escritas que engloban la gestión de distintas áreas o agregaciones de riesgos. Estas Políticas son:

- **La Política de gestión del riesgo de suscripción y del riesgo de constitución de reservas** proporciona instrucciones sobre el tipo de riesgos de seguros que se está dispuesto a aceptar. Para aceptar cualquier riesgo no incluido entre los que aparecen en la política de gestión del riesgo de suscripción y constitución de reservas se requerirá la aprobación del Consejo de Administración.
- **La Política de gestión del riesgo operacional** se basa en la fijación de límites de tolerancia respecto las principales áreas de riesgo operacional.
- **La Política de reaseguro** establece las pautas para fijar los niveles de transferencia adecuados en coherencia con los límites de riesgo definidos. Además, fija los principios de selección de las contrapartes en base a la calidad crediticia de dichas contrapartes.
- **La Política de gestión del riesgo de liquidez y gestión de activos y pasivos** determina los procedimientos para gestionar la falta de congruencia entre activos y pasivos.
- **La Política de gestión del riesgo de inversión y concentración** aborda la selección de los activos en los que se invierte en base a su tipología, seguridad y liquidez.
- **Política de impuestos diferidos**

La Política de Gestión de Riesgos establece las medidas para asignar responsabilidades claras con el fin de identificar, documentar y controlar las exposiciones pertinentes. Concretamente abarca los siguientes aspectos:

- Define las categorías de riesgo y los métodos para medirlo;
- Determina cómo se gestiona cada categoría, área de riesgos y cualquier agregación potencial de riesgos;
- Describe la conexión con la evaluación de las necesidades globales de solvencia según se identifican en la evaluación prospectiva de los propios riesgos de la empresa (basada en los principios EIRS), los requisitos legales de capital y los límites de tolerancia al riesgo de la empresa;
- Especifica los límites de tolerancia al riesgo para cada tipo de riesgo de acuerdo con el perfil de riesgo global de la empresa;

Otras políticas del sistema de gobernanza de Grupo MGC

- Política continuidad del negocio
- Política remuneración
- Política aptitud y honorabilidad
- Política externalización
- Política control interno
- Política función auditoría interna
- Política función actuarial
- Política función gestión de riesgos
- Política cumplimiento normativo
- Política seguridad de la información (TIC)
- Política de información y divulgación
- Política de evaluación interna de los riesgos y la solvencia
- Política gobernanza de producto

2.4.3 MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS. MODELO DE LAS TRES LÍNEAS DE DEFENSA.

Para la Gestión de Riesgos se ha establecido una estructura de tres líneas de defensa. En estas tres líneas de defensa se sitúan las funciones clave y el Sistema de Control Interno. A continuación, se detallan las responsabilidades en cuanto a la gestión de los riesgos.

- **La primera línea** de defensa se refiere a los controles presentes en las diferentes operaciones de la compañía, cuyo objetivo es la asunción de riesgos en línea con la estrategia definida por el Consejo de Administración y la reducción en la medida de lo posible del Riesgo de Operacional al que está expuesta la compañía.
- **La segunda línea de defensa coordina** y supervisa el marco de Gestión de Riesgos para asegurar su efectividad e integridad. En la segunda línea de defensa se sitúan las funciones de Gestión de Riesgos, Actuarial y Verificación del Cumplimiento. La Función de Gestión de Riesgos coopera estrechamente con la Función Actuarial para todos aquellos aspectos relativos a la Gestión de Riesgos que están bajo el ámbito de dicha Función.
- **La tercera línea de defensa** es independiente y proporciona garantía de la integridad y efectividad del Sistema de Gestión de Riesgos en todas las funciones y áreas de la compañía. La tercera línea de defensa está integrada por la Función de Auditoría Interna. Este sistema está debidamente integrado en la estructura organizativa y en el proceso de toma de decisiones.

2.4.4 PRINCIPALES RIESGOS IDENTIFICADOS

El Grupo de acuerdo con su actividad, ha realizado una clasificación de los principales riesgos a los que está expuesto. Esto, bien de forma directa o bien indirecta debido a la relación que puedan tener sobre nuestras operaciones y reputación, tiene en cuenta factores económicos y sociales.

A) Riesgos técnicos y financieros establecidos en la normativa de Solvencia II

- Riesgo de suscripción derivado del negocio de Vida
- Riesgo de suscripción derivado del negocio de Salud
- Riesgo de mercado
- Riesgo de contraparte

Sobre estos riesgos se ha definido un apetito al riesgo, se realiza un seguimiento periódico y se reportan los resultados al consejo de administración.

B) Riesgo operacional y de cumplimiento normativo

El riesgo operacional se deriva de la posibilidad de sufrir pérdidas derivadas de fallos en los procesos, fallos del personal o de los sistemas o sucesos externos. El riesgo operacional incluirá los riesgos legales, pero no los riesgos derivados de decisiones estratégicas ni los riesgos de reputación.

C) Además de los anteriores, el Grupo ha identificado los siguientes riesgos:

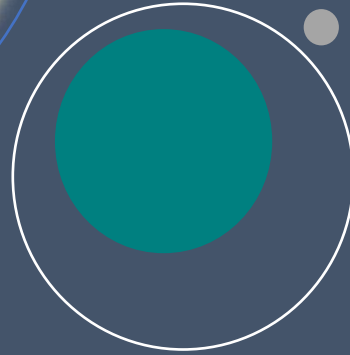
- **Riesgo estratégico:** es aquel derivado de que las entidades del Grupo adopten un enfoque en los planes de negocio, conductas de mercado y relaciones con stakeholders de los que se deriven errores de planteamiento que puedan acarrear pérdidas o peores resultados que los esperados según los planes a medio y largo plazo para la entidad o el Grupo.
- **Riesgo reputacional:** es el resultado del comportamiento desarrollado por el Grupo a lo largo del tiempo y hace referencia a las posibles pérdidas resultantes del deterioro o la percepción negativa de la imagen del Grupo o de las entidades entre sus clientes, contrapartes, accionistas y el organismo supervisor.

- **Riesgos emergentes:** riesgos derivados de cambios en el entorno (tecnológicos, científicos, medioambientales, sociales, políticos, etc.), difíciles de cuantificar y que pueden conllevar en el medio plazo impactos significativos en la actividad del Grupo o en su exposición a alguno de los riesgos anteriores.
- **Riesgo de liquidez:** incertidumbre, nacida de las operaciones comerciales, las inversiones o las actividades de financiación, sobre si el Grupo tendrá capacidad para atender sus obligaciones de pago en tiempo y forma, tanto en el escenario actual como en escenarios estresados.
- **Riesgos tecnológicos:** riesgo de pérdida derivado de la inadecuación o la disfunción de los sistemas y el riesgo de no preservar la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información, pudiendo además abarcar otras propiedades, como la autenticidad, la responsabilidad, la fiabilidad y el no repudio. Riesgos derivados de nuevos avances tecnológicos se considerarán emergentes.
- **Riesgos de Sostenibilidad;** Se entiende por riesgo de sostenibilidad o riesgo ASG toda aquella condición o acontecimiento derivado de factores ambientales, sociales o de gobierno corporativo (factores ASG) que, de llegar a producirse, podrían causar un impacto negativo material.

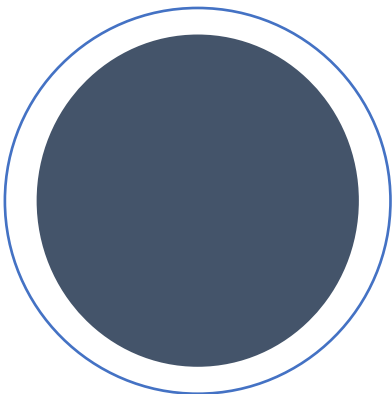
En el caso de estos riesgos, se revisan de forma periódica los mecanismos para su gestión y mitigación

D) Otros factores de riesgo no financieros o vinculados a aspectos sociales.

El modelo de Gestión de Riesgos del Grupo, cumpliendo con todas las normativas que se aplican a nuestra actividad, y tal y como se ha indicado anteriormente, incorpora los riesgos (incluyendo los asociados a aspectos “no financieros”) que, una vez realizados los análisis pertinentes, se considera que puedan tener un impacto relevante en el Grupo. En este sentido, dado nuestro ámbito de actividad y contexto de mercado, no se han identificado riesgos significativos relacionados con la sostenibilidad en la cadena de proveedores y la gestión medioambiental que pudieran generar impactos relevantes en la evolución del Grupo.



Cuestiones medioambientales



3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES



3.1 INFORMACIÓN GLOBAL

El impacto de la actividad de las empresas del Grupo sobre el medioambiente es limitado y se prevé que así siga siendo en los próximos años.

A pesar de no encontrarse entre nuestros asuntos definidos como materiales, mantenemos un firme compromiso con el respeto y cuidado del medioambiente. Por ello, uno de los 4 pilares de la cultura corporativa del Grupo MGC es la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente mediante una serie de actuaciones que nos permiten gestionar y controlar los efectos de la actividad del grupo sobre el entorno, un uso sostenible de los recursos y ser más eficientes energéticamente, disminuyendo los impactos negativos con el medio ambiente.

Dichas actuaciones medioambientales, están contempladas en 5 ejes fundamentales:

- **Movilidad sostenible:** Ligada a los empleados para acudir a sus puestos de trabajo, fomentando los desplazamientos a pie, mediante el uso de bicicletas o transporte público.
- **Ahorro y eficiencia energética:** Asociada a la reducción de las emisiones producidas por la actividad del grupo y del consumo energético de las instalaciones.
- **Consumo sostenible de los recursos:** Mediante políticas implantadas en todas las sedes del Grupo, que contemplan un uso racional de los recursos, tales como agua, energía eléctrica, consumibles informáticos, así como la reutilización, permitiendo reducir la huella de carbono del grupo.
- **Gestión integral de residuos generados:** Por el que se establecen los procedimientos para el tratamiento de los residuos generados por el Grupo.
- **Sensibilización ambiental de los trabajadores:** Fomentando la concienciación de los empleados enfocada a la protección y conservación del medioambiente.

Grupo MGC impulsa la modernización y el avance tecnológico y durante el ejercicio 2022 se han llevado a cabo múltiples proyectos que reducen tanto la utilización de papel, como la huella de carbono por la mejora en los consumos energéticos y el incremento de la eficiencia en los procesos. Un ejemplo de ello son las siguientes acciones;

- Durante 2022, la subscripción digital ha permitido ahorrar aproximadamente 80.000 páginas de papel, así como la posibilidad de archivar la información por medios digitales, que permite un acceso mucho más rápido.
- También se ha digitalizado totalmente la comunicación con el asegurado, lo que ha permitido que se ahorren alrededor de 50.000 páginas, y se ha habilitado la disponibilidad de los extractos de franquicia en la oficina virtual, lo que ha permitido un ahorro de unas 240.000 páginas más. Estos ahorros en impresiones suponen un ahorro de 4,44 t de CO₂.
- Además, para asegurar la calidad del servicio ofrecido a nuestros mutualistas, MGC Mutua ha habilitado procesos de respaldo para todos aquellos mutualistas que se vean afectados por la brecha digital, aportando soluciones particulares para que la afectación sea inexistente.
- Se ha intensificado la digitalización del proceso de siniestros, lo que también ha permitido la reducción del papel enviado por parte de Hospitales y centros médicos, gracias al intercambio de facturas digitales.

3.2 CAMBIO CLIMÁTICO Y CONTAMINACIÓN.

Contaminación atmosférica, ruido y contaminación lumínica

La actividad del Grupo no tiene un impacto significativo en este aspecto. Al margen de lo anterior, en el marco del cumplimiento legal relativo a contaminación acústica, se realizan proyectos de aislamiento acústico en sus instalaciones, garantizando el aislamiento acústico en zonas como la sala de compresores. De la misma forma, se controla el alumbramiento exterior conforme a lo establecido en la legislación adecuándose a las normas contra la contaminación lumínica.

El Grupo MGC, tiene como objetivos aumentar el compromiso con el cuidado del medioambiente, mediante acciones futuras que permitan reducir los consumos de los diferentes recursos que por su tipo de actividad utiliza, a la vez que se implementaran medidas y mejoras que permitan optimizar procesos, mejorar la eficiencia energética del Grupo y ser más respetuosos con el medio ambiente.

Huella de Carbono

Las principales fuentes de emisiones de efecto invernadero se producen por el consumo de energía en sus edificios y por los desplazamientos de los empleados.

Grupo MGC establece objetivos y acciones para el control de los consumos energéticos que redundan en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Con tal de poder analizar el impacto que repercute la actividad del grupo con el medio ambiente, se analizan los consumos de combustibles fósiles, eléctricos y así como los gases de efecto invernadero expulsados a la atmosfera durante el ejercicio 2022 y la cantidad de emisiones de dióxido de carbono en t CO₂ equivalentes que se generó y que a continuación se presentan:

Resumen huella de carbono anuales (t CO ₂ equivalentes)		
Recursos \ Año	2021	2022
Electricidad	197,15	71,69*

Para la obtención de la huella de carbono de gases refrigerantes, se han empleado los factores de emisión publicados por el Ministerio para la transición ecológica "Factores de emisión. Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono. Versión junio 2023" *Para la obtención del factor de emisión eléctrico, se ha utilizado los valores proporcionados por las comercializadoras Visalia Energía y holaluz

(*) En el año 2022, se ha visto reducido un 64% las t CO₂ equivalentes con respecto al 2021, ya que durante ese año el grupo consume energía 100% verde, es decir, libre de emisiones.

Desde el 2018 hasta el 2022, el Grupo MGC ha reducido en un 13% el consumo eléctrico, gracias a las medidas implantadas que se pueden consultar en el apartado 3.4.

Grupo MGC para el ejercicio 2022 ha substituido parte de la flota de vehículos del grupo, se han substituido por vehículos híbridos. Adicionalmente se han implantado medidas para reducir los desplazamientos como implementación de las herramientas para videoconferencias y la adaptación del equipamiento de espacios para utilizarlos como salas de videoconferencias.

3.3 ECONOMÍA CIRCULAR, GESTIÓN DE RESIDUOS Y USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Una de las estrategias adoptadas por el Grupo en los últimos años está basada en el uso sostenible de los recursos utilizados, reduciéndolos o incluso llegando al punto de no utilizarlos, que no solo permiten mejorar la eficiencia de uso, sino alargar su vida útil y la generación de nuevos residuos.

Consumo, gestión eficiente de la energía y uso de energías renovables

Grupo MGC debido a las políticas energéticas adoptadas, en los últimos años ha reducido el consumo eléctrico hasta un total de 1.010,9 MWh en el año 2022. Comparándolo con el 2019 el consumo se ha visto reducido un 9%, puesto que

debido a la pandemia del COVID-19, no son comparables con el año 2020-2021, ya que durante estos años la entidad ha permitido a sus trabajadores hacer teletrabajo.

Resumen consumo total eléctrico MWh			
2019	2020	2021	2022
1.104,34 MWh	973,49 MWh	985,76 MWh	1.010,97 MWh

Medidas implantadas:

- Placas solares para producción de ACS: Actualmente en la sede del grupo, hay instaladas un total de 4 placas de una superficie total de 10,4 m² que permiten un ahorro importante de energía.
- Gestión de la climatización a partir de un BMS que permitió reducir considerablemente el uso de las máquinas de climatización, dejando solamente las máquinas indispensables para proporcionar el confort a los usuarios que no teletrabajan.
- Automatización de encendido y apagado del sistema de iluminación mediante la instalación de sensores volumétricos en determinadas zonas.
- Incorporación de programadores horarios en aparatos de climatización o de extracción de aire, siempre siguiendo un criterio objetivo y razonable.
- Programación de los equipos ofimáticos en modo “ahorro de energía” cuando superan un tiempo de desuso.
- Instalaciones de relés en las instalaciones eléctricas de las oficinas, para activar al inicio de la jornada laboral la alimentación y desactivarla cuando finaliza, evitando que se queden equipos/aparatos encendidos.
- Instalación de luminarias de LED que permiten obtener un gran ahorro de consumo. La mayoría de las instalaciones cuentan con tubos de fluorescencia, el cual permiten obtener mejor rendimiento y eficiencia que las de incandescencia.

Dado que la energía que consume actualmente el Grupo no procede de fuentes 100% renovables, se continúa desarrollando el proyecto de eficiencia energética, cuyo objetivo es que la principal fuente de energía provenga de energías verdes.

Consumo y Gestión eficiente del agua

El consumo de agua del grupo es el siguiente

Resumen consumos anuales agua (m ³)				
Recurso \ Año	2019	2020	2021	2022
Agua (m ³)	2.453	1.413	1.361	1.706

Comparándolo con el 2019 el consumo se ha visto reducido un 30%, puesto que debido a la pandemia del COVID-19, no son comparables con el año 2020-2021.

Medidas implementadas:

- Instalación de cisternas de doble descarga en los aseos, obteniendo ahorros de hasta un 50%.
- Instalación de atomizadores en los grifos.
- En la gran mayoría de las instalaciones de fontanería, se han implantado electroválvulas con bypass que, en caso de fuga, la electroválvula corta el suministro evitando gasto de agua.

Consumo de materias primas

Dada el tipo de actividad de las empresas del Grupo, los principales materiales contemplados en nuestro análisis son el papel y los consumibles informáticos. La consolidación de los procesos de digitalización y el control sobre las impresiones mediante el software PaperCut que permite una reducción de los residuos, a través del control de las impresiones y sus parámetros. Existe una normativa interna en referencia al consumo de material y sus limitaciones.

Resumen consumos anuales de Impresiones				
	2019	2020	2021	2022
CO ₂ Producido (t)	10,88	8,36	8,48	8,16
Árboles Consumidos	102,85	79,04	80,17	77,16

El Grupo ha conseguido reducir el CO₂ producido por las impresiones en un 4% respecto al ejercicio 2021.

Medidas implementadas:

La digitalización de los sistemas está siendo y ha sido uno de los objetivos primordiales para la entidad, se han adoptado medidas para reducir el papel y plástico consumidos. Algunas de las medidas adoptadas han sido:

- Substitución de formularios por medios digitales, eliminación de papel en el proceso de alta de nuevos mutualistas, reducción del envío de cartas priorizando las comunicaciones por correo electrónico con mutualistas y proveedores.
- Fomento de la facturación digital con proveedores.
- Fomento de la app y portal del paciente
- Digitalización de la documentación
- Supresión del portafolio de plástico
- Supresión de bolsas de plástico en los puestos de trabajo
- Supresión vasos de plástico
- Conversión del fax por correo electrónico
- Instalación de secamanos en todos los servicios, para conseguir un ahorro en papel higiénico.
- Impresión automatizada en modo borrador, siempre que no sea necesaria una alta calidad
- Uso de programas que eliminan el uso de papel para notas, borradores, etc., como OneNote, Outlook, Excel...
- Impresiones a doble cara cuando las impresiones dispongan de esta opción.

Una de las medidas adoptadas más destacables ha sido la relacionada con las máquinas fotocopadoras, los equipos de impresión están configurados para imprimir en blanco y negro y a doble cara, lo que minimiza el consumo de papel y tinta. Al mismo tiempo, se ha instalado un software de control de impresión, que permite realizar un seguimiento personalizado para cada empleado, departamento o sede. Este sistema permite advertir de un consumo excesivo de papel o, por el lado contrario, premiar el uso sostenible de los empleados. Como conclusión, desde la instalación y adopción de las medidas especificadas, se ha podido apreciar una reducción de las impresiones y por lo tanto una reducción del consumo de papel y tóner.

Reutilización de equipos y materiales:

Ante la necesidad de gestionar responsablemente el ciclo de vida de los componentes informáticos, Grupo MGC ha elegido la opción de Renting con una compañía que tiene certificados el ciclo de vida de los residuos.

Para todos aquellos equipos que seguían funcionando con pilas, se han sustituido por otros elementos similares que lo hicieran con baterías. En el caso de aquellos que no fueran sustituibles, se ha optado por la compra de pilas recargables evitando así la generación de residuo.

Gestión Selectiva de Residuos

Con la finalidad de mantener un equilibrio entre medio ambiente y el funcionamiento operativo de la Mutua, hace ya más de 16 años que la entidad cuenta con un protocolo de recogida selectiva y reciclaje de residuos.

Para conseguirlo, se han instaurado una serie de medidas, que, supervisadas y ejecutadas por una empresa especializada, que cuenta con la ISO 14001:2004 acreditando así el cumplimiento de la reglamentación medioambiental, llevando a cabo la ejecución de protocolos de separación de residuos que minimizan el impacto ambiental de la actividad empresarial.

Con relación a los empleados de Mutua, se ha instaurado una pauta de actuación para cada tipo de residuo. En los centros generadores de residuos, se han dispuesto e identificado zonas de contenedores destinados a cada residuo:

Papel limpio y no plastificado: Documentación NO confidencial <i>(Nivel 1 protocolo destrucción)</i>	- Este tipo de documentación deberá depositarse en las papeleras individuales situadas en cada sitio de trabajo. Estas papeleras son de uso exclusivo para papel y no cuentan con bolsa de plástico - Los residuos serán recogidos por el personal de limpieza y depositados en el contenedor correspondiente - El departamento de mantenimiento sacará semanalmente el contenedor a la calle para que sea recogido por el Ayuntamiento
Papel limpio y no plastificado: Documentación confidencial <i>(Nivel 2 protocolo destrucción)</i>	- Destrucción inmediata mediante destructoras - Los residuos serán recogidos por el personal de limpieza y depositados en el contenedor correspondiente - El departamento de mantenimiento sacará semanalmente el contenedor a la calle para que sea recogido por el Ayuntamiento
Papel limpio y no plastificado: Documentación interna y grandes cantidades de documentación confidencial <i>(Nivel 3 protocolo destrucción)</i>	- Anualmente una empresa externa llevará a cabo la destrucción confidencial de cada sede, se hará entrega de un certificado que corrobore el correcto tratamiento de la documentación facilitada, tanto a nivel seguridad, como medioambiental. - La documentación se deberá depositar en cada contenedor que la empresa proveedora facilite durante una estancia determinada en las sedes correspondientes
Libros i papel limpio y no plastificado: Libros y grandes cantidades de papel NO confidencial <i>(Nivel 4 protocolo destrucción)</i>	- Deberá depositarse en el contenedor azul situado en la planta subterráneo - El departamento de mantenimiento sacará semanalmente el contenedor a la calle para que sea recogido por el Ayuntamiento
Cajas de cartón <i>(Nivel 5 protocolo destrucción)</i>	Deberán desmontarse, doblarse y depositar en el contenedor de cartón situada en la planta subterráneo. En ningún caso podrán dejarse en el lugar de trabajo o cualquier otra ubicación de la sede
Plástico i metales Vasos de café, botellas de agua, papel aluminio, etc.	- Deben depositarse en los contenedores marcados como: "plástico i metales", distribuidos por las zonas comunes de las diferentes sedes - Los residuos serán recogidos por el personal de limpieza y depositados en el contenedor correspondiente
Cristal	En caso de generar este tipo de residuos, deberán entregarse al departamento de mantenimiento para que lo deposite en el punto verde correspondiente
Tóner y cartuchos tinta	Deberá entregarse al departamento de mantenimiento para que proceda a ponerse en contacto con la empresa de distribución de tóner que gestionará el residuo
Piles y baterías	Deberán depositarse en el contenedor especializado ubicado en la zona subterráneo
Materiales o residuos no reciclables Papel plastificado, chicles, pañuelos, alimentos y restas de comida, etc.	- Deben depositarse en los contenedores marcados como: "residuos no reciclables", distribuidos por las zonas comunes de las diferentes sedes - Los residuos serán recogidos por el personal de limpieza y depositados en el contenedor correspondiente

3.4 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

Debido a que el Grupo desarrolla la totalidad de su actividad en zonas urbanas, tanto las medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad como los impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas, no se han considerado como aspectos materiales para la entidad.

No obstante, el Grupo es consciente de los potenciales impactos que las eventualidades asociadas al Cambio Climático pueden tener sobre su actividad. Por este motivo, integra en su proceso de análisis y gestión de riesgos los potenciales efectos derivados del Cambio Climático.

3.5 OBJETIVOS EN MATERIA AMBIENTAL

Grupo MGC se compromete, dentro de sus objetivos de desarrollo sostenible, con la política de protección del medio ambiente, cumpliendo con la normativa vigente, generando el compromiso, la responsabilidad y sensibilidad de los colaboradores, empleados y los mutualistas frente al uso adecuado y seguro de los recursos naturales y del adecuado manejo de los residuos que genera el grupo.

Los principales objetivos que el Grupo MGC se ha marcado, continúan estando orientados la mejora de la eficiencia de sus instalaciones, reducción del consumo de materias e implementación de mejoras en las políticas de carácter ambiental.

Las principales líneas de actuación de cara el ejercicio **2023 -2028** son las siguientes;

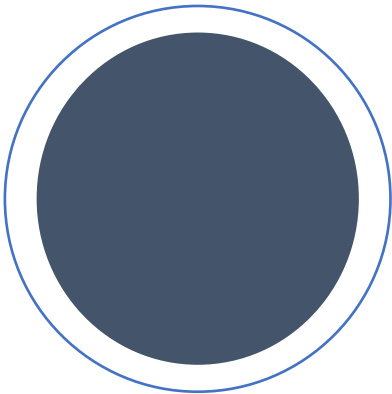
- Reducción del consumo eléctrico.
- Reducción del consumo de agua.
- Reducción del consumo de combustibles fósiles (Gasoil).
- Continuar con la reducción del consumo de papel.
- Mejora en la concienciación ambiental de los trabajadores.
- Continuar con digitalización de los procesos.
- Promover la selección de proveedores que dispongan certificado medioambiental o ISO's.

PROPUESTAS FINALIZADAS

- Energía consumida 100% renovable, certificada con garantías de origen emitidas por la CNMC.



Cuestiones relativas al personal



4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL



4.1 EMPLEO

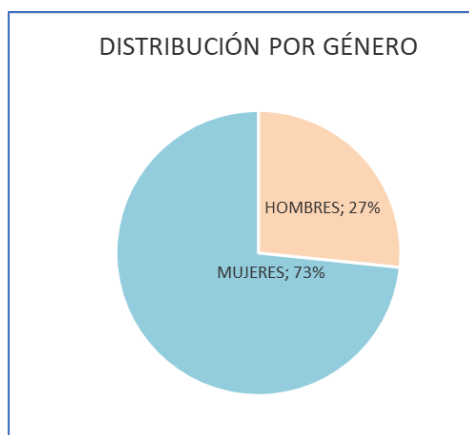
Grupo MGC en materia laboral aplica el *Convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social años 2020 a 2024*. Los representantes de comercio que están regulados por el RD 1438/85.

En lo no previsto por el articulado del Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones generales que resulten de aplicación.

Número total y distribución de empleados

El total de la plantilla del Grupo MGC a 31 de diciembre del 2022 era de 278 personas trabajadoras.

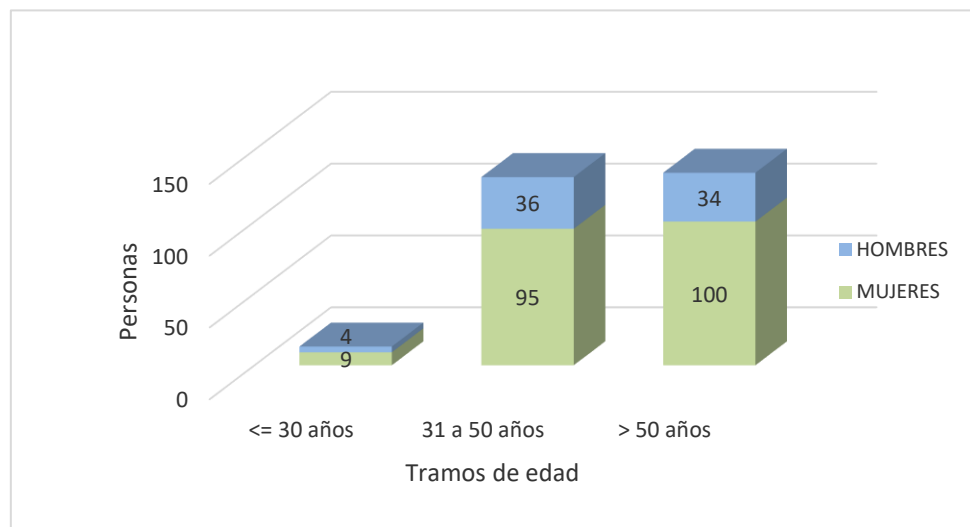
- Distribución por de género, edad y clasificación profesional



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO		
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
74	204	278
27%	73%	100%

Tal como observamos el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres. Este hecho se ha de tener en cuenta en el momento de analizar el resto de información aportada según las características de las empresas.

Cierre 2022	DISTRIBUCION POR TRAMOS DE EDAD			
	<= 30 años	31 a 50 años	> 50 años	TOTAL
MUJERES	9	95	100	204
HOMBRES	4	36	34	74
Nº TOTAL EMPLEADOS	13	131	134	278
%	4,68%	47,12%	48,20%	100%



La distribución de las personas trabajadoras reguladas por el convenio (240 personas trabajadoras) se ha realizado según los grupos profesionales que establece el convenio en su artículo 16. Hemos diferenciado a los representantes de comercio (38 personas trabajadoras) que están amparados por el RD 1438/85.

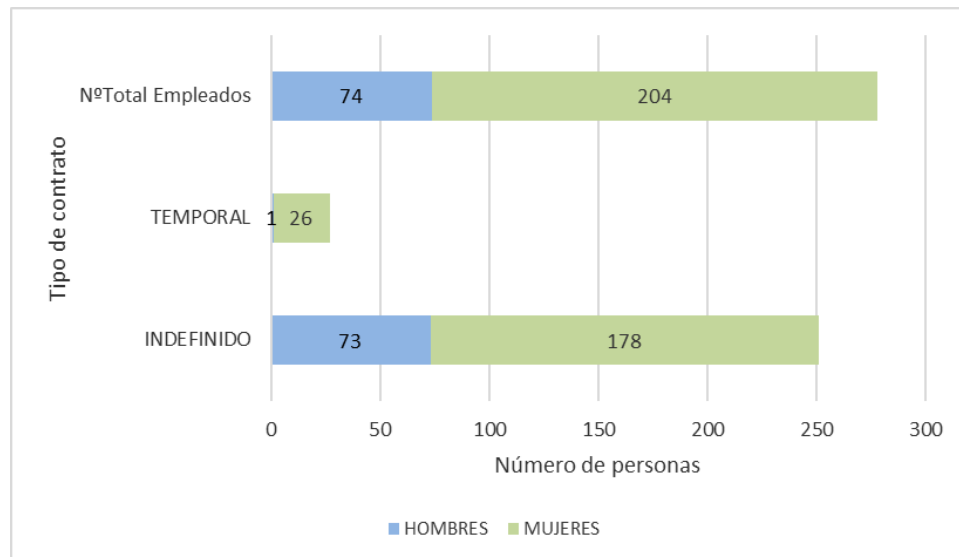
Grupo profesional	DISTRIBUCIÓN POR GRUPO PROFESIONAL Y GÉNERO		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
GPI	26	19	26
GPII	41	144	185
GPIII	6	3	28
GP IV	0	1	1
R. COMERCIO	1	37	38
TOTAL	74	204	278

- Distribución por Modalidad de contrato**

El Grupo MGC apuesta por promover la estabilidad contractual y la calidad en el empleo. En este sentido, como se aprecia en la tabla que recoge el número total de personas empleadas y tipología de contratación, el 90% de la plantilla del Grupo dispone de un contrato indefinido y solo un 10% dispone de un contrato temporal. El uso del contrato temporal se realiza únicamente, en posiciones que su situación hace necesario la sustitución de la persona trabajadora motivada por la baja de incapacidad temporal/ accidente de trabajo, baja por maternidad, permiso por lactancia o excedencia y otras ausencias temporales análogas.

Régimen del contrato	ALTAS		BAJAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
R. GENERAL	8	35	7	44
R. COMERCIO	2	30	3	31
TOTAL	10	65	10	75

CIERRE 2022	DISTRIBUCION POR TIPOLOGÍA DE CONTRATO			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%
INDEFINIDO	73	178	251	90%
TEMPORAL	1	26	27	10%
Nº Total Empleados	74	204	278	100%



También queremos destacar que a cierre de 2022 el 86% de nuestra contratación era a tiempo completo y únicamente el 14% tenían una jornada a tiempo parcial.

Tipo de contrato	DISTRIBUCIÓN POR JORNADA CONTRATADA		
	T.COMPLETO	T.PARCIAL	TOTAL
INDEFINIDO	214	35	249
TEMPORAL	24	5	29
NºTotal Empleados	238	40	278
%	86%	14%	100%

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional

Durante el ejercicio 2022, causaron baja 85 personas trabajadoras de las diversas entidades del grupo, de las que 34, formaban parte de la estructura comercial como representantes de comercio y el resto en el régimen general.

El desglose de bajas por motivos lo reflejamos en el cuadro adjunto:

MOTIVO DE BAJA	BAJAS POR GÉNERO				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
BAJA VOLUNTARIA	4	28	32	12,5%	87,5%
DESPIDO OBJETIVO	0	12	12	0,0%	100,0%
DESPIDO DISCIPLINARIO	2	9	11	18,2%	81,8%
JUBILACION	2	2	4	50,0%	50,0%
EXCEDENCIA	0	1	1	0,0%	100,0%
FINALIZACION CONTRATO	2	11	13	15,4%	84,6%
NSPP	0	11	11	0,0%	100,0%
INCAPACIDAD PERMANENTE	0	1	1	0,0%	100,0%
TOTAL	10	75	85	11,8%	88,2%

De la totalidad de bajas anuales en el grupo (85 bajas), 11 son a causa de un despido objetivo derivados del cierre del *Call Center* y 1 por causa de una ineptitud sobrevenida (14,12% sobre el total de las bajas) y 11 son por despidos disciplinarios (12,94% sobre el total de las bajas).

Remuneraciones medias

La distribución de la remuneración en las personas trabajadoras reguladas por el convenio (240 personas trabajadoras) se ha realizado por grupos profesionales a la vez que hemos diferenciado, por su peculiaridad, a los representantes de comercio (38 personas trabajadoras) que están amparados por el RD 1438/85.

En cuanto a la remuneración, prácticamente todas las posiciones están retribuidas por encima de lo que marcan las tablas del convenio colectivo e incluyen una serie de beneficios sociales que complementan el paquete retributivo de las personas trabajadoras.

- **Retribución fija según convenio:** acorde a las funciones y perfil del puesto, incluye además los siguientes paquetes sociales;
 - **Tiquet restaurante:** Todas las personas trabajadoras dentro del régimen general y con jornada partida, tienen una compensación por comida de 11,10 euros diarios.
 - **Seguro de vida:** la empresa suscribe para todas las personas trabajadoras dentro del régimen general, un seguro de vida colectivo, que cubre los riesgos de muerte, incapacidad total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
 - **Seguro de aportación definida:** Al alcanzar la edad de jubilación ordinaria, las personas trabajadoras (que hayan trabajado en la Empresa un mínimo de 3 años -estén en activo en la Empresa o no) tienen derecho a un incentivo económico que se abona siguiendo la normativa vigente en cada momento.
 - **Seguro médico privado gratuito:** De manera voluntaria, todas las personas trabajadoras pueden disfrutar del Seguro Médico Privado de MGC de manera gratuita y con un 50% de descuento en la cuota para su colectivo familiar que incluye a su pareja e hijos.
 - **Seguro médico para extrabajadores jubilados:** Para que tanto ellos como sus familiares puedan seguir disfrutando de los beneficios del seguro médico la entidad propone una serie de descuentos de entre el 30 y el 50% en las primas en función de la antigüedad en el momento de la jubilación
- **Representantes de comercio:** comisiones mensuales, incentivos mensuales, semestrales y anuales por consecución de objetivos, dietas y seguro médico privado gratuito de MGC a partir del primer año.

DISTRIBUCIÓN POR GRUPOS PROFESIONALES		
GRUPOS	RETRIBUCION FIJA SIN RETRIBUCION VARIABLE	RETRIBUCION FIJA CON RETRIBUCION VARIABLE
GP I	44,44%	55,56%
GP II	83,24%	16,76%
GP III	100,00%	0,00%
GP IV	100,00%	0,00%
R. COMERCIO	0,00%	100,00%

DISTRIBUCIÓN POR GENERO RETRIBUCION FIJA CON RETRIBUCION VARIABLE		
GRUPO	HOMBRES	MUJERES
GP I	28,89%	26,67%
GP II	3,24%	13,51%
GP III	0,00%	0,00%
GP IV	0,00%	0,00%
R. COMERCIO	2,63%	97,37%

Para el cálculo de la retribución media del Grupo MGC se ha tenido en cuenta el total de la remuneración fija y la retribución variable percibida y otros complementos, así como beneficios sociales del global de toda la plantilla (278) resultando un salario medio anual por persona trabajadora de 27.419,77€

Implantación de políticas de desconexión laboral

El artículo 18 del RD 28/2020, en relación con el artículo 20 bis del TRLET y artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos garantizan el derecho a la desconexión digital a las personas trabajadoras, y en particular a las que prestan servicios en régimen de trabajo a distancia.

El Grupo MGC garantizará a la persona trabajadora el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Con el fin de garantizar el ejercicio de dicho derecho se establecen las siguientes pautas y normas de actuación:

1. Se reconoce el derecho de la persona trabajadora a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a descanso semanal, anual o de cualquier otro tipo (ej. permisos, vacaciones, bajas por incapacidad, etc.) salvo que se den supuestos de urgencia o fuerza mayor justificada que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Empresa que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquélla preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que lo motiva. El tiempo de trabajo invertido por dicha causa será computado dentro de la jornada laboral anual según la política de flexibilidad horaria anual establecida por la compañía.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de la entidad fuera de su horario laboral excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Se adaptará esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja 19 h de la tarde y hasta las 8 h del día siguiente.

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

Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones, tanto internas como con los clientes, así como la formación obligatoria, se realizará teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderá hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Se garantiza a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

A tal efecto, la persona trabajadora tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención “ausente desde día a día” indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por Grupo MGC para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos referidos.

Grupo MGC no sancionará disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en la promoción profesional de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras no realizarán comunicaciones fuera del horario establecido si con ello se vulnera el derecho a la desconexión de otras personas trabajadoras. Las únicas excepciones son las reconocidas por causa mayor.

Discapacidad

El Grupo MGC, como empresa socialmente responsable, apuesta por la integración del colectivo de las personas con discapacidad, y mantiene un firme compromiso con la igualdad de oportunidades.

Al cierre del 2022, el grupo MGC Insurance cuenta con 12 personas (4,32%) con algún tipo de discapacidad en su plantilla.

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD				
HOMBRES		MUJERES		TOTAL
T.COMPL	T.PARC	T.COMPL	T.PARC	
3	0	7	2	12

4.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo

De las 278 personas trabajadoras del total de la plantilla 240 están reguladas por el convenio colectivo de aplicación cuya jornada máxima anual es de 1.700 horas y 38 están contratadas con una relación especial como representantes de comercio y se regulan por el RD 1438/85 que establece una relación no sujeta a jornada ni horario de trabajo concreto. Por este motivo cuando definimos la jornada anual del Grupo no se tiene en cuenta las jornadas de los 38 RC que tenemos en plantilla a 31/12/2022.

La jornada real y efectiva de trabajo para todas las personas trabajadoras de Régimen General se encuentran reguladas por el convenio colectivo general de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social para el año 2022 es de 1.700 horas anuales, es decir 38 horas semanales.

Las personas trabajadoras pueden adecuar la jornada laboral a sus necesidades personales o profesionales, mediante una flexibilidad horaria de lunes a jueves que les permite empezar su jornada laboral entre las 08:00 y las 10:00 horas y finalizarla entre las 17:00 y las 19:00 horas.

La jornada total anual de las personas trabajadoras en régimen general a 31 de diciembre del 2022 es de 318.829 horas anuales. El número de horas de absentismo es de 24.245 y la tasa anual de 7,60%.

TASA ABSENTISMO REGIMEN GENERAL					
RÉGIMEN GENERAL	INCAPACIDAD TEMPORAL	ACCIDENTES DE TRABAJO	MATERNIDAD	PATERNIDAD	TOTALES
MUJERES	19.659	771	971	0	21.401
HOMBRES	2.126	0	0	718	2.844
TOTALES	21.785	771	971	718	24.245
Nº HORAS ANUALES	318.829	318.829	318.829	318.829	318.829
TASA ABSENTISMO ANUAL	6,83%	0,24%	0,30%	0,23%	7,60%

Los días trabajados durante el año 2022 por los representantes de comercio ha sido de 9.404 días y de los cuales 1.361 días han estado en situación de baja por lo que la tasa de absentismo es de un 14,47%.

TASA ABSENTISMO REPRESENTANTES DE COMERCIO					
REPRESENTANTES COMERCIO	INCAPACIDAD TEMPORAL	ACCIDENTES DE TRABAJO	MATERNIDAD	PATERNIDAD	TOTALES
MUJERES	1.305	4	0	0	1.309
HOMBRES	8	0	0	44	52
TOTALES	1.313	4	0	44	1.361
Nº DIAS ANUALES TRABAJADOS	9.404	9.404	9.404	9.404	9.404
TASA ABSENTISMO ANUAL	13,96%	0,04%	0,00%	0,47%	14,47%

Medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral y personal de los empleados

Lo consideramos uno de los puntos fundamentales que aporta satisfacción y calidad de vida a nuestros equipos y es por ello por lo que se han implementado en los últimos años múltiples políticas que aporten este beneficio en la entidad. A continuación, enumeramos los puntos más importantes, de forma no exhaustiva, que se encuentran recogidos en detalle en nuestra normativa de jornada laboral:

- **Flexibilidad horaria:** Las personas trabajadoras, exceptuando aquellas cuya contratación está ligada precisamente a prestar servicio en unas franjas de tiempo determinadas, pueden adecuar la jornada laboral a sus necesidades personales o profesionales, mediante una flexibilidad horaria de lunes a jueves que les permite empezar su jornada laboral entre las 08:00 y las 10:00 horas y finalizarla entre las 17:00 y las 19:00 horas.
- **Jornada Intensiva:** Todos los viernes del año y durante el verano (desde el día 15 de junio y hasta el 15 de septiembre) se disfruta, en la oficina central, de jornada intensiva de 6 horas que también permite una flexibilidad de 1 hora a la entrada y a la salida, (entrada 08:00 a 09:00 horas y salida de 14:00 a 15:00 horas). Por los mismos motivos mencionados en el punto anterior, en algunos casos no será de aplicación la jornada intensiva o bien dispondrán de jornada intensiva con condiciones específicas para ese puesto.
En las oficinas comerciales, se disfruta de horario de verano durante ese periodo, adelantando el cierre a las 18:00 h y en el mes de agosto se disfrutará jornada intensiva de lunes a viernes de 9:00 a 15:00h.
- **Saldo horario:** Las personas trabajadoras disponen de total control sobre sus saldos horarios. Las herramientas de gestión del saldo horario de la entidad les permiten conocer diariamente el saldo acumulado y disponer de él libremente cuando lo necesiten, ya sea para solicitar un permiso o acortando las jornadas en épocas de menos carga de trabajo.
- **Permisos:** La entidad informa activamente de los permisos a los que pueden acogerse los trabajadores en las diferentes situaciones en las que se encuentren ya sea porque los otorga el convenio colectivo o las diferentes normativas internas de mejora de estos derechos. Además, en otras situaciones que no queden ahí recogidas, la empresa velará por cubrir las necesidades concretas del trabajador y asesorarlo en la recuperación de los saldos horarios si fuese necesario.

4.3 SALUD Y SEGURIDAD

Servicio de Prevención

Grupo MGC tiene implementada una política de seguridad y salud en las que se establece el compromiso de la Dirección en proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud mediante:

- La implantación de procesos para eliminar peligros y reducir los riesgos laborales mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos relativos a la seguridad y la salud de las personas.
- El cumplimiento de requisitos legales, proporcionando la adecuada y suficiente formación teórica y práctica a todos los empleados para que desarrollen y apliquen eficazmente los programas y normas preventivas, así como el control y la vigilancia de la salud de todos los trabajadores.

- Procesos que garanticen la revisión de manera periódica de la Política de seguridad y salud y el desempeño, con un compromiso para la mejora continua en la gestión.

Para garantizar estas políticas, Grupo MGC cuenta con un servicio de prevención externo concertado con *SP. ACTIVA* para todas las empresas y oficinas, exceptuando Baleares donde el concierto de prevención se realiza con la empresa Arxiduc. Cada una en su ámbito de actuación cubren todas las áreas de prevención: seguridad en el trabajo, ergonomía y psicología aplicada, higiene industrial y medicina del trabajo.

Las acciones concretas llevadas a cabo en este contexto en el ejercicio 2022 han sido las siguientes:

- **Evaluaciones**

Se han revisado/actualizado aquellas evaluaciones en las que se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o cuya evaluación vigente supera los 3 años de antigüedad. Esto ha afectado a 11 oficinas a las cuales se les ha renovado la evaluación de riesgos, el plan de medidas de emergencia y los soportes formativos para los trabajadores.

- **Pla de emergencia**

Revisión del plan de emergencia de la central de la compañía que, por su complejidad se ve afectado por continuas actualizaciones en caso de cambios en los puestos de trabajo, nuevas instalaciones o rediseño de espacios o rotación de personal que afecte a los equipos de autoprotección. También se ha mantenido comunicación con los miembros de dichos equipos con el objetivo de mantener actualizada su información y se ha trabajado en la mejora de los procesos de respuesta de los equipos de primera intervención en caso de emergencias.

Las acciones específicas realizadas en materia de emergencias durante el 2022 son:

- Formación específica sobre protocolos de actuación en caso de emergencias a todos los equipos de autoprotección.
- Información al todo el personal sobre el protocolo de actuación en caso de emergencias.
- Simulacro de emergencias sin evacuación para evaluar la actuación de los equipos de primera intervención para sofocar la emergencia i la reacción del resto de equipos i de las personas trabajadores en la denominada fase de pre-alarma de nuestro protocolo. (octubre 2022)
- Simulacro de emergencias con evacuación completa del centro. (diciembre 2022).

- **Estudios**

- Estudio de niveles de CO2 y calidad del aire interior

Con el objetivo de ir retirando las medidas extraordinarias implantadas a causa de la pandemia de COVID 19 garantizando los niveles de seguridad, se han hecho estudios que muestren la suficiente renovación de aire en las oficinas que permitan relajar las medidas de distanciamiento, ampliar aforos en las salas, etc.

- Riesgos Psicosociales

Un ambiente adecuado en el lugar de trabajo es fundamental para que un trabajador se sienta a gusto, motivado e integrado en la entidad e influye directamente en su productividad. Está comprobado que un deterioro en el clima laboral puede incrementar el absentismo e incluso ser la causa de la marcha de los trabajadores. Por todo ello MGC cuenta con mecanismos para la detección de problemas y para su resolución.

- Mediante el estudio periódico de riesgos psicosociales nos permite detectar aquellas áreas más susceptibles de generar conflicto y trabajar de forma directa con los diferentes equipos para solventar estas diferencias, mejorar los procesos y generar satisfacción entre los empleados/as.
- Protocolo de actuación en el caso de riesgo psicosocial: mobbing y acoso sexual o por razón de sexo. Para aquellos casos en que se detecten incidencias de tal gravedad se dispone de un protocolo de actuación rápida para la protección de los trabajadores debidamente informado a toda la plantilla.
- Sistema proactivo en el diagnóstico y detección del clima mediante las llamadas entrevistas integración, donde valoramos el nivel de acogida y satisfacción del nuevo incorporado.
- Sistema de diagnóstico y detección del clima mediante entrevistas de salida, para detectar posibles aspectos de mejora en la desvinculación de empleados.

- **Formación**

Formación a todas las personas trabajadoras incorporadas durante el ejercicio, específica por puestos de trabajo. Impartición de cursos con un programa formativo basado en los soportes formativos y centrado en los riesgos generales y los riesgos específicos que afectan a los diferentes puestos de trabajo y en las medidas preventivas adoptadas, tal y como se recoge en la evaluación de riesgos (en cumplimiento de los artículos 18 y 19 LPRL).

- **Vigilancia de la salud**

Durante el año 2022 se han realizado 122 exámenes de salud de los cuales 39 han sido a nuevas incorporaciones, 83 exámenes periódicos voluntarios y un estudio especial de salud. Los exámenes se han realizado aplicando los protocolos específicos de vigilancia de la salud de acuerdo con el análisis de la evaluación de riesgos.

Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad

No existen trabajadores en el Grupo cuyo trabajo o lugar de trabajo sea controlado por la empresa y esté implicado en actividades laborales con alta incidencia o alto riesgo de determinadas enfermedades.

La tasa de enfermedades profesionales es 0%.

Accidentalidad laboral

Durante el ejercicio 2022, se han contabilizado un total de 6 accidentes laborales leves con baja, es decir una tasa de accidentes de 2,2% y 3 accidentes laborales sin baja médica.

ACCIDENTES TRABAJO	RÉGIMEN GENERAL	REPRESENTANTE COMERCIO	TOTALES
MUJERES	5	1	6
HOMBRES	0	0	0
Nº TOTAL EMPLEADOS	240	38	278
% ACCIDENTES LABORALES	2,1%	2,6%	2,2%

4.4 RELACIONES SOCIALES

De 278 trabajadores en plantilla, 240 (86,33%) están amparados bajo el convenio colectivo. Las 38 personas trabajadoras restantes tienen una relación laboral especial como representantes de comercial y se regula por el RD 1438/85.

Nuestro modelo de relaciones laborales se sustenta a través del máximo respeto a los derechos de los trabajadores, dialogo permanente a la vez que mantenemos informados a todas las personas trabajadoras en los aspectos más relevantes de las relaciones labores y nuestra actividad.

4.5 FORMACIÓN

La formación es de vital importancia para garantizar la empleabilidad de las personas, su eficiencia en el trabajo y mejorar las oportunidades de promoción en la empresa.

La formación está orientada a la optimización de las capacidades y habilidades del personal y a alinear al personal con los objetivos estratégicos del Grupo MGC. Las convocatorias de formación se realizan siguiendo el criterio de necesidad de la formación detectada dentro de cada área en el Plan de Formación.

Los controles realizados en el área de formación nos indican que Grupo MGC ha garantizado las mismas posibilidades en ambos géneros y en todas las jornadas, con respecto a este ámbito, ya sea en cuanto a personas formadas como horas de formación.

Políticas de formación

En Grupo MGC nos esforzamos por proporcionar un entorno de aprendizaje y desarrollo motivador para todos los miembros de la organización encaminado a retener el talento y dotarlo de los mejores profesionales. Al potenciar el desarrollo de nuestros colaboradores, impulsamos nuestro crecimiento actual y futuro.

Mediante las diferentes acciones de formación y desarrollo, de las que participan el 100% de la plantilla anualmente, la entidad vela por dotar de herramientas a los trabajadores y trabajadoras para el reciclaje continuo que facilite la adaptación los cambios y se preparen para asumir nuevos retos.

- Plan de formación anual para todos los departamentos, mediante el cual se garantiza, no solo aquellas acciones formativas transversales impartidas por iniciativa de la compañía, si no también aquellas a demanda de cada área para potenciar habilidades concretas necesarias en el equipo o incluso en un individuo o adquirir conocimientos técnicos que les permitan estar al día de los cambios a cada momento. Este plan da cabida a las diferentes áreas y metodologías que ofrece el mercado para que cada trabajador/a pueda optar libremente a aquellos proveedores que cubran mejor sus necesidades.
- Planes de formación a medida para las posiciones técnicas que se acaben de incorporar o que estén asumiendo nuevas funciones que permitan una rápida integración en la empresa y dotarlos de la información, herramientas y habilidades que necesiten para poder desarrollar sus funciones de forma óptima.
- Además, contamos con una plataforma propia de formación e-learning, MGC Insurance School, que complementa la formación ofrecida en el plan con un amplio catálogo de cursos de libre acceso a todas las personas trabajadoras para que desarrollen sus conocimientos en aquellas áreas de su interés, tanto a nivel laboral como personal.
- Desarrollo y promoción profesional. Con nuestro programa de desarrollo “personal clave” y los planes de sucesión se detectan aquellos profesionales que poseen potencial y que desean ampliar su recorrido para seguir creciendo en nuestra empresa. Con este objetivo, diseñamos un plan a medida para dotarlos progresivamente de aquellas competencias necesarias que les permita asumir mayores responsabilidades y acceder a promociones internas.

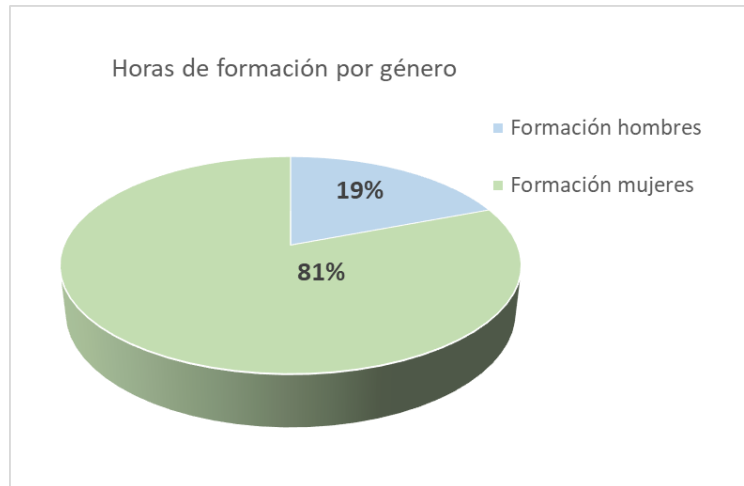
Indicadores de formación

Durante el 2022 ha habido un notable incremento del 59% en las horas dedicadas a la formación, pasando de las 7.116 h. realizadas en 2021 a las 11.318 de 2022.

Este aumento se debe a tres motivos principales:

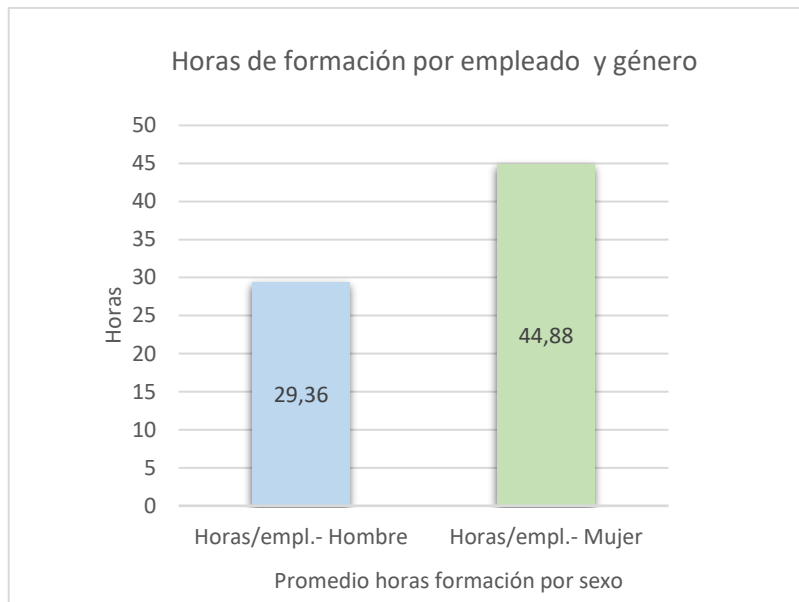
- La directiva europea de distribución de seguros (con las nuevas obligaciones que ésta conlleva en materia de formación a determinadas posiciones) ya causó un fuerte incremento en las horas de formación en 2021 pero como fue aprobada en junio sólo afectó a medio ejercicio, mientras que el año 2022 ha sido el primero con itinerarios formativos de IDD durante todo el año.
- La relajación de las medidas contra la propagación de la pandemia de Covid, a partir de la primavera de 2022, que han permitido el incremento en las formaciones presenciales grupales que habían estado paradas durante los años 2020 y 2021.
- Mayor utilización de la plataforma de formación debido al incremento en la oferta formativa con nuevos cursos de carácter más transversal y a la fuerte campaña de comunicación para su divulgación durante el último cuatrimestre.

Estas 11.318 horas de formación impartidas durante el 2022 se traducen en una media de 40'71 horas de formación por empleado, que representa un incremento del 68,78% respecto al 2021 durante el cual se impartieron 24,12 horas de formación por empleado.



Si distribuimos las horas de formación por género, vemos que de estas 11.318 horas, 2.173 horas corresponden a la formación impartida a hombres y 9.155 horas a mujeres, es decir, 19% y un 81% respectivamente, lo que guarda similitud a la proporción de hombres y mujeres existente en la plantilla del Grupo, aunque superando en este caso la formación recibida por mujeres respecto a la recibida por hombres.

En cuanto a la media de 40,75 horas de formación por empleado, si lo dividimos por género, tenemos que las mujeres del Grupo han realizado 44,88 horas de media cada una mientras que los hombres solo 29,36 horas.



Esto es debido a que las largas formaciones de incorporación y de formación continua reguladas por la directiva de distribución son impartidas a las personas del departamento comercial, departamento compuesto casi completamente por mujeres

4.6 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nuestra política de integración se basa en 4 pilares:

No tener prejuicios ni estereotipos – Los profesionales valen por sus aptitudes profesionales y actitud personal.

- Objetividad, clave de la integración laboral – Establecer una búsqueda laboral precisa, enfocada en las carencias que tenga la organización sin reparar en otros aspectos, la selección con base en criterios inclusivos.
- Cultura de Igualdad -La persona trabajadora impacta tanto por su rendimiento como por su capacidad de influir en otros en relación con la integración laboral.
- Gestión social para la integración laboral- El impacto de la política de inclusión laboral repercute positivamente dentro del grupo y también contribuye a mejorar la imagen de la organización.

El compromiso de nuestra Dirección es el de fomentar la integración laboral y garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo e incentivar el respeto a la diversidad que impulsan valores como la solidaridad, diversidad, pluralidad y compromiso. Los valores mencionados impactan favorablemente en el clima laboral del Grupo.

Por tanto, en nuestro plan de Igualdad, también contamos con políticas de integración de los trabajadores con discapacidad mediante las que se presta el apoyo que necesitan estos colectivos para su correcta integración en las diferentes áreas de la empresa.

4.7 IGUALDAD

Disponemos de un Comité de Igualdad que monitoriza y evalúa las políticas de igualdad del Grupo y que están llevando a cabo todas las acciones necesarias para adaptarse a la normativa vigente.

El plan de Igualdad tiene como objetivo promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzar efectivamente este principio de igualdad, específicamente en formación, promoción profesional y condiciones de trabajo.

En el contexto del Plan de Igualdad, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Aunque estos valores han estado presentes siempre en la organización, desde hace unos años, Grupo MGC fomenta cada vez más activamente un ambiente inclusivo y respetuoso en la entidad, en la que se valore el talento sin importar su identidad, género y orientación sexual.

Mediante las acciones propuestas en el Plan de Igualdad se vehiculan la mayor parte de acciones en este sentido.

- Potenciar una cultura abierta, no discriminatoria y flexible en la organización
- Aprovechar al máximo el talento
- Contamos con políticas de integración de los trabajadores con discapacidad mediante las que se presta el apoyo que necesitan estos colectivos para su correcta integración en las diferentes áreas de la empresa.
- Anualmente se proponen actividades formativas e informativas de sensibilización en igualdad de género y de fomento del respeto a la diversidad que generen participación y foros de debate entre los trabajadores.
- Respecto al Plan de Igualdad, en lo que se refiere a selección y promoción, Grupo MGC ha desarrollado compromisos para garantizar una promoción y un desarrollo profesional en todas las posiciones y categorías profesionales sin diferencia de género.
- También se ha desarrollado una guía de comunicación neutra para todas las compañías y anualmente se realizan auditorías en diferentes departamentos para detectar el lenguaje no inclusivo.
- Las acciones diseñadas en el plan de Igualdad garantizan el cumplimiento de estas políticas desde el proceso de selección, pasando por una formación explícita de los responsables de dicha selección, y los planes de desarrollo profesional.
- Desarrollo del protocolo de actuación en caso de riesgo psicosocial, acoso psicológico, sexual y por razón de sexo, que contempla canales y vías específicas disponibles para todas las personas trabajadoras para que, en el caso de que se diera una potencial situación de acosos puedan denunciarlo, así como procedimientos concretos de actuación por parte de la empresa.



Respeto de los derechos humanos

5. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS



Grupo MGC se compromete con el cumplimiento de los derechos humanos, velando para que todas las personas que lo integran o colaboran con el mismo respeten las pautas generales de conducta establecidas, observando en todo momento las disposiciones legales y de control aplicables a las diferentes funciones que llevan a cabo.

A estos efectos, se dispone de un Código Ético que, inspirado en el marco normativo internacional en materia de derechos humanos, determina los principios éticos que guían la actuación corporativa del Grupo, y establece las normas y pautas generales de conducta que deben orientar a las personas que forman parte o colaboran con él en el desarrollo de sus tareas profesionales o actividades.

El objetivo del mismo es fomentar y mantener un ambiente de trabajo y de relación con los clientes de confianza, un comportamiento social responsable por parte de todas las personas que integran el Grupo, con respeto a la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada individuo, favoreciendo una actuación íntegra y adecuada en el ejercicio de sus funciones.

Todas las personas que integran o colaboran con el Grupo han de prevenir y evitar la discriminación o el trato desigual por motivos de raza, nacionalidad, edad, sexo, religión, ideología, discapacidad u orientación sexual, así como cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, condenándose cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidador u ofensivo frente a los derechos de las personas. No se tolerarán en ningún caso conductas como el acoso físico o psicológico, la violencia o las amenazas, o cualquier otro comportamiento antisocial, poniendo fin de forma inmediata, sin perjuicio de la preceptiva evaluación e imposición de sanciones que corresponda, la severidad de las cuales depende de la gravedad de las faltas o actuaciones cometidas, y de la negligencia o intención de las mismas.

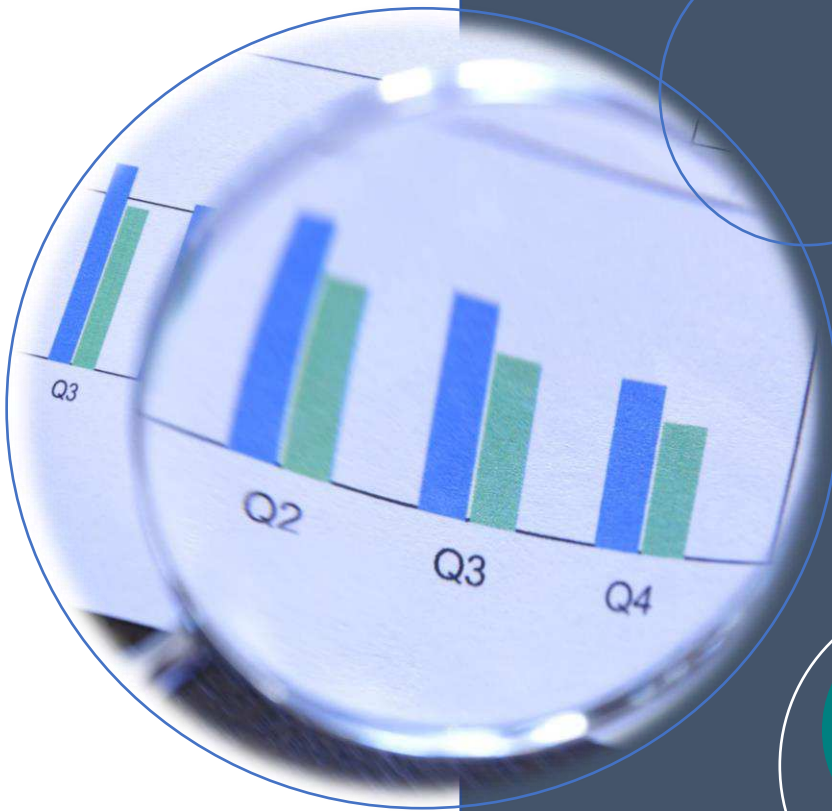
A estos efectos, el Código Ético, entre otros, refleja el principio de diligencia debida aplicado por el Grupo para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del propio Código y de las normas internas establecidas, incluidas las que hacen referencia a ilícitos penales.

El respeto de los derechos humanos es una parte fundamental de la cultura corporativa definida por el Grupo y su compromiso con la sociedad, lo que se desprende de las diferentes políticas y procedimientos internos promovidos por éste, entre los que destacan, adicionalmente al Código Ético, los siguientes:

- Modelo de cultura corporativa
- Canal de denuncias
- Protocolo de actuación en caso de riesgo psicosocial: acoso psicológico, sexual o por razón de sexo
- Plan de Igualdad
- Plan de Formación
- Política de Riesgos Laborales
- Normativa sobre Accidentes de Trabajo
- Protección de datos personales

El Grupo no ha identificado durante el ejercicio 2022 ningún riesgo asociado a una vulneración de los derechos humanos, a cuyos efectos dispone de procedimientos que permiten detectarlo y adoptar las medidas o sanciones que correspondan para erradicarlos de inmediato. En este sentido, cualquier empleado que observe que una conducta puede suponer un incumplimiento de cualquier norma ética o de conducta establecida en el Código Ético o en cualquier otra política que establezca derechos de las personas, dispone de un canal específico para denunciarlo, garantizándole para ello el anonimato y la no adopción de represalias, tratando la información con la debida confidencialidad y de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Habida cuenta la obligatoriedad de respetar en cualquier caso por parte de las personas que integran o colaboran con el Grupo las pautas y conductas descritas en el Código Ético y en cualquier otro documento normativo de carácter interno inspiradas en los principios éticos definidos por éste, se asume el compromiso por parte del Grupo de difundir su contenido entre las personas que lo integran desde el inicio de la relación, las cuales se comprometen formalmente con su cumplimiento, sometiéndose a formaciones periódicas para garantizar su asunción y respeto.



Información sobre corrupción y soborno

6. INFORMACIÓN SOBRE CORRUPCIÓN Y SOBORNO



6.1 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Grupo MGC se posiciona expresamente en contra de las prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas. Tanto el soborno como la corrupción son categorías que conforman el fraude, el cual no está tolerado.

Ningún empleado puede admitir ni practicar sobornos, ni ofrecer beneficios en provecho de terceros que estén al servicio de cualquier organización para obtener ventajas o realizar negocios, sea cual sea su naturaleza, denunciando los actos de corrupción de los que tenga conocimiento.

De manera que no se permite en ningún caso hacer, directa o indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propias del curso normal de los negocios con el fin de influir de manera impropia en las relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto de entidades públicas como privadas.

Para garantizar la diligencia en esta materia por parte de las personas que integran o colaboran con el Grupo, se cuenta con procedimientos de control interno que analizan regularmente los riesgos, asegurándose el conocimiento de las normas establecidas para prevenir un eventual incumplimiento.

Asimismo, el Grupo dispone de políticas para garantizar la transparencia exigida a las personas que integran o colaboran con él y el cumplimiento de las normas preceptivas. A estos efectos, existe una política de Aptitud y Honorabilidad que determina los requisitos que deberán reunir las personas que ocupan cargos de administración, dirección o posiciones estratégicas, sin perjuicio de contar asimismo con una política de Verificación del Cumplimiento que, en el marco del sistema de control interno, instituye una función de cumplimiento normativo para garantizar que se respeten y se cumplan las normas legales de aplicación, sin perjuicio de aquellas otras de carácter interno, para lo cual asesora, vigila y monitoriza los riesgos de posibles incumplimientos de tipo normativo.

El Código Ético, por su parte, define los principios éticos que inspiran la actuación del Grupo, atendiendo a un criterio sano de administración, y vertebrando la actividad desarrollada por el Grupo sobre la base de los valores definidos en el modelo de cultura corporativa.

Para el supuesto de que pudiera producirse una conducta expresamente prohibida, el Grupo dispone de un Canal de Denuncias a través del cual cualquier persona que disponga de información susceptible de ser investigada por su posible incumplimiento normativo, puede poner en conocimiento de las áreas competentes del Grupo su sospecha, con las debidas garantías, a fin de que éstas lo investiguen y adopten las medidas sancionadoras que correspondan, erradicando dicho incumplimiento de inmediato. Durante el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna denuncia.

6.2 MEDIDAS PARA LUCHAR CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL

El Grupo cuenta con un sistema de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, dirigido a garantizar:

- El desarrollo de la actividad aseguradora con respeto a la normativa vigente en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- La implantación de procedimientos de diligencia debida para evitar un eventual incumplimiento.
- El conocimiento adecuado de las políticas y procedimientos diseñados por parte de las personas que integran el Grupo.
- La formación legalmente exigida a todos los empleados, directivos y personal del Grupo, determinada en el Plan anual aprobado por el órgano competente.

En el ejercicio 2022 todos los empleados han recibido la formación determinada por la Comisión Interna en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, especialmente en lo que respecta a la comercialización de los seguros de vida, dirigida a adecuar su actuación a las políticas y procedimientos implantados, y a detectar, en su caso, posibles irregularidades susceptibles de tener que ser comunicadas, no habiéndose detectado durante el ejercicio 2022 ninguna operación sospechosa de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

6.3 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

En el año 2022, el Grupo destinó 226.500€ a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.



Información sobre sociedad

7. INFORMACIÓN SOBRE SOCIEDAD



7.1 COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible está directamente vinculado a los de la propia forma jurídica de la Matriz del Grupo MGC. Un modelo de empresa social, de base democrática y sin ánimo de lucro, que reverte sus beneficios en la mejora de la calidad asistencial.

Este compromiso del Grupo con la sociedad se ha extendido a la búsqueda de la excelencia en su red asistencial, contando actualmente con las técnicas más avanzadas y con un cuadro médico de más de 45.000 referencias y 33.000 médicos en toda España. Sólo en Cataluña y Baleares, con más de 12.000 profesionales, centros y clínicas.

Buscamos crecer de forma sostenible, manteniendo una estrategia de diversificación tanto por ramos, como por canales y geografía. Contamos con una estructura financiera saneada y un estricto control del riesgo que nos permitan garantizar que respondemos de nuestros compromisos.

Mantenemos relaciones de confianza con nuestros grupos de interés basadas en el diálogo y el compromiso recíproco. Esto nos permite conocer sus expectativas y crear valor para todos ellos: profesionales, mutualistas, asegurados, proveedores, reguladores, sociedad, etc.

Si bien la actividad realizada por el tipo de sector en el que se enmarca no está asociada a ningún riesgo significativo que impacte en la comunidad local, en el marco de nuestros compromisos con la sociedad, llevamos a cabo un estricto control de los riesgos vinculados con nuestro negocio, que se detallan en el apartado relativo a Gestión de Riesgos y una correcta gestión y control de nuestro impacto medioambiental mediante el consumo responsable de recursos y uso eficiente de la energía.

7.1.1 CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

En Grupo MGC somos una fuente de creación de empleo y desarrollo local. Durante el ejercicio 2022 se han contratado 75 personas. Estas contrataciones están basadas en los principios de igualdad de oportunidades y de género con los que cuenta el Grupo.

Grupo MGC ofrece a sus empleados una formación continua para desarrollar sus capacidades y facilitar una carrera profesional dentro de la compañía.

En septiembre, el periódico La Razón, organizador de los "II Premios Bienestar y Calidad de Vida", concedió a MGC Mutua el galardón "Trayectoria y Compromiso con el Cuidado de la Salud", un reconocimiento que pone en valor el esfuerzo y la dedicación en la protección de la salud en la sociedad.

Otras acciones en este ámbito son:

- **Espaimútua:** actividades como ponencias de salud, gimnasia pre i post parto, mental arithmetic para niños, programas de estimulación cognitiva para mayores, etc.
- **Boletín de Salud:** con información sobre salud desde la óptica de la prevención y las novedades en coberturas, disponible en YouTube y Vimeo.
- **Fondo de solidaridad:** destinado a mutualistas que forman parte de un colectivo vulnerable en el cual la empresa asume una parte del pago de las primas de estas personas.

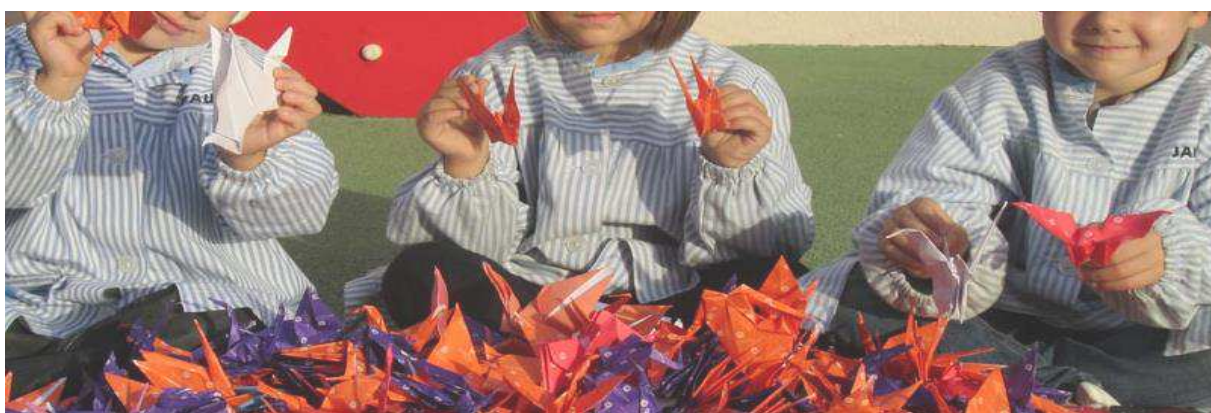
El compromiso social del Grupo se completa a través de las acciones efectuadas por la Fundación MGC que apoya causas sociales, la prevención de la salud y la promoción de hábitos de vida saludables

Fundación MGC

La fundación se constituyó en 1996, promovida por MGC Insurance. Desde sus inicios, el principal propósito de la Fundación ha sido el fomento la prevención de la salud y otros fines de interés general.

Ha llevado a cabo diferentes actividades de interés general (patrocinio de actuaciones culturales y proyectos solidarios, organización de iniciativas dirigidas a difundir diferentes aspectos relacionados con la prevención de la salud), etc. Durante el ejercicio 2022 la fundación ha llevado a cabo las siguientes actividades;

- **La campaña solidaria “1origami 1 euro”**, que nació en 2013, se dirige principalmente a las escuelas y se basa en que los niños y niñas confeccionen grullas de papel con la técnica de la papiroflexia para traducir su deseo solidario en una donación económica que se destina a diferentes entidades y fundaciones. A lo largo de todas las ediciones la Fundación ha colaborado con donativos a entidades como la Fundació Josep Carreras, la Fundació Catalana Síndrome de Down, la Associació de Nens amb Càncer (AFANOC), la Fundació Dr. Iván Mañero, Solidaridad Sant Joan de Déu, Amics de la Gent Gran, Fundación Onada y Fundación Elena Barraquer, entre otros. En el ejercicio 2022 la donación de esta campaña se destinó a La Maratón de TV3, dedicada a la salud cardiovascular, a Nexe Fundació y a la Fundación Pasqual Maragall.



Visita la web de la campaña: <http://www.1origami1euro.org>

- **Prestaciones especiales gratificables a través de la Fundación** Mediante la comisión de prestaciones especiales de la Fundación se desarrollan una serie de programas especiales orientados a la protección de los mutualistas que consiste en proporcionar cobertura económica en el momento que los mutualistas puedan padecer enfermedades que requieran tratamientos médicos que estén específicamente excluidos de las garantías contratadas por sus respectivas pólizas.
- **El ámbito de la prevención** es la principal razón de ser de la Fundación por lo que se ha creado la Unidad de Medicina Preventiva.
- **Divulgación de la salud:** Elaboración de consejos, artículos, noticias y comunicaciones dirigidas a la prevención y control de enfermedades, que se difunden a través de diversos canales de comunicación (webs, colaboraciones en revistas, acciones de comunicación en empresas etc).
- **Charlas saludables** conferencias en las que se tratan los temas centrales de los programas de prevención y otros temas de interés relacionados con la salud. A lo largo de los últimos años se han tratado más de 70 temas, han reunido a más de 50 conferenciantes y han convocado a más de 3.000 personas. Desde sus inicios se han abordado temas tan diversos como la osteoporosis, el estrés y la ansiedad, la anorexia y la bulimia, la diabetes, las medicinas alternativas, la fibromialgia y el dolor crónico, las enfermedades cardiovasculares y un largo etcétera.

- **Las apps de la Fundación, juegos educativos para los más pequeños.** Diana Come Sano, la aplicación para móviles de la Fundación que enseña a los más pequeños a comer bien.



Fundación MGC, fiel a sus valores de prevención de la enfermedad y divulgación de hábitos saludables, tras el éxito de la primera app diseñó Diana hace deporte, cuyo objetivo es promover el hábito del ejercicio entre la población infantil como complemento a una alimentación saludable.

7.1.2 RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

MGC Mutua se ha situado en los últimos años entre las tres mejores entidades aseguradoras en todos los rankings elaborados por los Colegios de Médicos de Cataluña, en el año 2022 vuelve a situarse en las primeras posiciones del ranking.

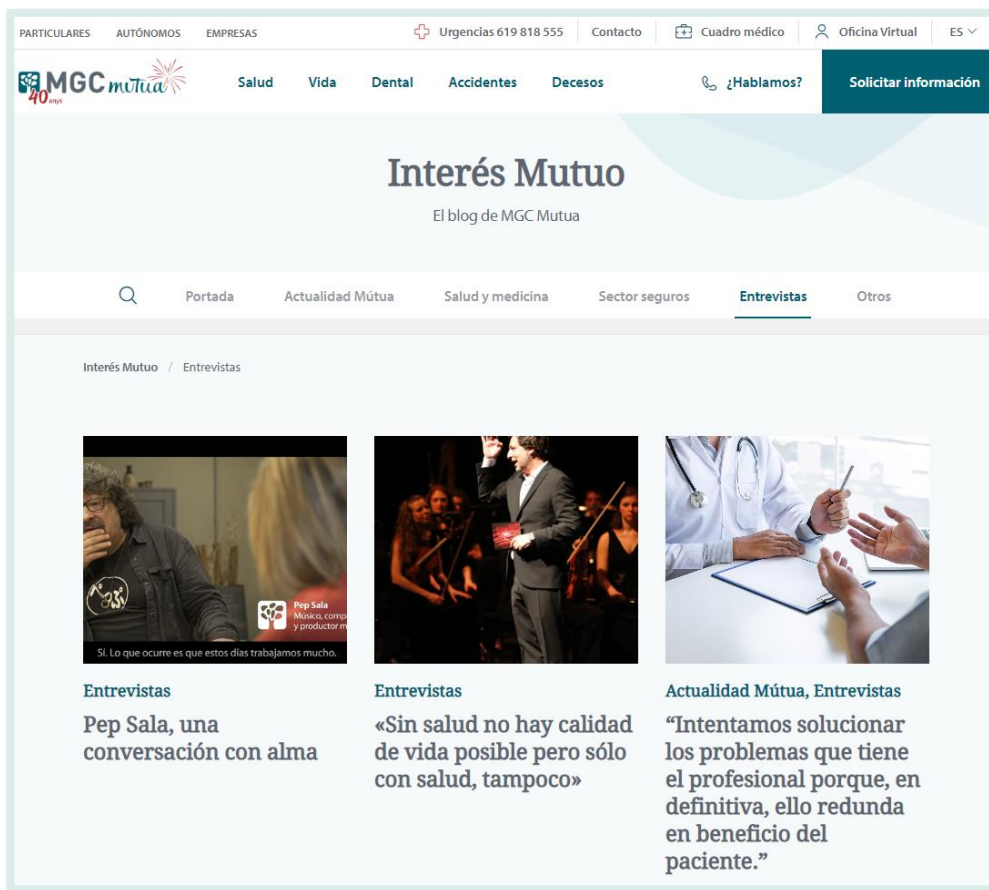
7.1.3 CANALES DE RELACIÓN Y DIÁLOGO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Política de comunicación

La comunicación dirigida a los asegurados, a los colaboradores, al personal interno y a la sociedad en general es fundamental para Grupo MGC.

Los principales canales de comunicación son:

- **Webs**
Con el objetivo de adaptarnos a la rápida evolución de las nuevas tecnologías, se trabaja continuamente en modernizar el diseño, mejorar la navegabilidad y revisar y actualizar permanentemente el contenido para seguir garantizando el buen servicio.
- **El blog Interés Mutuo**
Nuestra revista corporativa, integrado ahora en la web de MGC, convive con la revista en papel del mismo nombre y su objetivo es informar a los asegurados por este medio.
- **El boletín electrónico**
Información divulgativa sobre salud.
- **Redes sociales.**
El grupo continuó en 2022 con las acciones en las redes sociales, intensificando su actividad. Las redes sociales son una vía de comunicación que queremos que sea una herramienta de participación.



Los principales canales de diálogo con cada grupo de interés son los siguientes;

- **Mutualistas, asegurados y clientes:**
 - Servicio de atención al mutualista. Atención telefónica y presencial en oficinas para resolver las necesidades de los socios de forma ágil y eficaz. Algunos de los servicios consisten en resolver dudas sobre la cobertura contratada, el cuadro facultativo, tramitar autorizaciones, hacer reclamaciones o sugerencias.
 - Encuestas de satisfacción y calidad.
 - Redes sociales (Facebook, Twitter, YouTube, Instagram y LinkedIn).
 - Revista Interés Mutuo
 - Webs y oficina virtual
 - Charlas saludables
 - Boletín electrónico de noticias
- **Empleados:**
 - Intranet (con diversos buzones de sugerencias y foros).
 - Revista Interés Mutuo
 - Canal de denuncias
 - Emails corporativos
- **Proveedores y colaboradores:**
 - Páginas web corporativas
 - Oficina Virtual
 - Revista Interés Mutuo
- **Reguladores y supervisores:**
 - Informes corporativos.
 - Colaboración con la asociación de entidades de seguros (ICEA)
 - Relación con la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).
 - Relación con la patronal UNESPA
 - Encuentros sectoriales.

- **Sociedad (tercer sector y agentes de la sociedad civil):**

- Encuentros específicos (foros, jornadas, etc.).
- Buzones de atención
- Redes sociales (Facebook, Twitter, YouTube, Instagram y LinkedIn).
- Anuncios Publicitarios en distintos canales de comunicación (Prensa, TV, Radio..)
- Patrocinios
- Publicación de notas de prensa sobre aspectos relevantes de compañía y consejos de salud
- Atención y colaboración con medios de comunicación escritos y radiados.
- Páginas web corporativas.
- Informes anuales

7.1.4 ACCIONES DE ASOCIACIÓN O PATROCINIO

Actualmente se disponen de más de 100 acuerdos de colaboración con distintos colectivos, asociaciones y colegios profesionales.

7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

Grupo MGC cuenta con un importante volumen de proveedores sanitarios y en menor medida proveedores de otros servicios.

La gestión de los proveedores médicos generales se realiza desde el área de gestión médica de Grupo MGC, que es la responsable de realizar los acuerdos y negociaciones con los facultativos y los centros, y la encargada de verificar que la cualificación técnica de los proveedores, la adecuación de éstos a los criterios de calidad de la Entidad, así como la verificación en relación al cumplimiento de los preceptivos requerimientos administrativos y de autorización sanitaria emitida por la autoridad sanitaria competente en dicha materia.

Estos proveedores son evaluados de manera continua en términos de eficiencia y calidad del servicio, para asegurar el correcto funcionamiento de la relación.

Durante el año 2022 se ha implantado un sistema de digitalización de proveedores, a través del portal de proveedores de salud, permitiendo una mayor agilidad y trazabilidad del proceso, así como mayor comodidad para el proveedor de salud en la gestión administrativa del mismo.

7.3 CONSUMIDORES

Grupo MGC garantiza un servicio de máxima atención y calidad a los consumidores. Para ello dispone de un Servicio de Atención al Cliente, que presta asesoramiento 24 horas al día, 365 días al año, por medios telefónicos, electrónicos o presenciales (en las propias sedes sociales o en las oficinas que se encuentran distribuidas en el territorio), garantizando en todo momento la confidencialidad de la información facilitada y el respeto a la normativa vigente sobre protección de datos personales, sin perjuicio de garantizar asimismo todas aquellas medidas en materia de seguridad exigidas por la normativa vigente para la adecuada atención al consumidor.

Además, si se opta por el contacto telefónico con el Servicio, se dispone de una línea telefónica gratuita, a través de la cual también pueden formularse quejas y reclamaciones, que serán cursadas por el mismo de acuerdo con el Reglamento interno establecido al efecto, en cumplimiento asimismo de la normativa sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor de las entidades financieras.

Para asegurar que la atención prestada por el Servicio es la que se espera, periódicamente se realizan encuestas de calidad y estudios de satisfacción para conocer la opinión de los consumidores y adoptar, en su caso, iniciativas de mejora.

Durante el ejercicio 2022 el número de reclamaciones recibidas a través del Servicio de Atención al Cliente o a través del Servicio de Reclamaciones de la Dirección General de Seguros, ha sido 1 para todo el Grupo MGC".

Según los datos expuestos, el número de reclamaciones recibidas en proporción al volumen de asegurados del Grupo es muy reducido, lo que permite concluir que, en general, la actuación de las empresas analizadas se ajusta a lo previsto en el contrato de seguro.

7.4 INFORMACIÓN FISCAL

El Grupo MGC no ha recibido ninguna subvención pública durante el ejercicio 2022. El resultado consolidado antes de impuestos del grupo es de 3.030.670€

El Grupo no se acoge al régimen de consolidación fiscal, por lo que el Impuesto sobre sociedades se calcula a partir del resultado contable de cada sociedad obtenido por la aplicación de principios de contabilidad generalmente aceptados, que no han de coincidir necesariamente con el resultado fiscal correspondiente, entendido éste como la base imponible del impuesto.

Los pagos por impuesto sobre beneficios individuales de todas las sociedades del grupo ascendieron 579.400€.



CONSULTING
TECHNOLOGY

BARCELONA
MADRID

APPLIED VIABILITY, CTM, S.L. - CIF: B65430076 - Registro mercantil de Barcelona - Tomo 42302 - Folio 206 - Hoja B402879 - Inscripción 1ª

Informe Verificación Independiente del Estado de Información no Financiera y Sostenibilidad Grupo MGC Mutua del ejercicio 2022

Informe Final

Barcelona, 28 de junio de 2023

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 adjunto (en adelante EINF), correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 del Grupo MGC INSURANCE (en adelante Grupo). Nuestro trabajo se ha limitado a la verificación de la información requerida por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre en materia de información no financiera y diversidad.

Responsabilidad de los Administradores y de la Dirección del Grupo

La formulación del EINF, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de la sociedad dominante. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018" del Informe.

Esta responsabilidad incluye el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores 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), que se basa en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene en consecuencia un exhaustivo sistema 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 verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2022.

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" (ISAE 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.

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, así como a las diversas unidades y áreas responsables que han participado en la elaboración del EINF complementario, 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 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el EINF, 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 2022.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información no financiera relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información del Grupo.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Sociedad dominante.

Conclusión

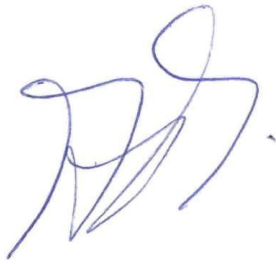
Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo MGC INSURANCE correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022, no haya sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo con lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad" del EINF.

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.

AV Group Managing Director

Antonio Barriendos Solé



28 de junio 2023