MEMORIA de SOSTENIBILIDAD

GRUPO EDUCA



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

INDICE

DECLARACIÓN DEL MÁXIMO RESPONSABLE Página 3

1

COMPRENSIÓN
Página 9

- La empresa 10
- Informe de gestión 20
- Contribución a los ODS 24
- Modelo de negocio 32

2

PRIORIZACIÓN
Página 97

- Estrategia 98
- Creación de valor para nuestros grupos de interés 116

3

MEDICIÓN
Página 124

- Medioambiente 125
- Sociedad 137
- Cuestiones sociales y relativas al personal 160
- Derechos humanos 198
- Lucha contra la corrupción y el soborno 205

ANEXOS
Página 209

DECLARACIÓN MÁXIMO RESPONSABLE

CARTA DE LOS MÁXIMOS CARGOS DEL GRUPO

MIGUEL REINOSO

CEO MEDAC
"ENSEÑANZA REGLADA"

ANTONIO MAYORAL

CEO MASTER D
"ENSEÑANZA NO REGLADA"



HABLAMOS DE PERSONAS

Hay algo que nunca debería cambiar: lo principal del trabajo es el trabajador. Parece una obviedad. Sin embargo, conviene repetirlo año tras año. Un signo que muestra que una compañía se encuentra bien encaminada es su capacidad de integrar la carga laboral con la alegría en el trabajo. Es decir, por conseguir que la dimensión penosa del trabajo no impida a los trabajadores vivir su jornada diaria con una actitud positiva. Este talante conduce a los colaboradores a una entrega serie y responsable en las tareas que les corresponda liderar. Nuestro grupo educativo tiene como principal tarea precisamente esa: velar porque esta actitud entusiasta de todos los que conforman nuestras compañías se mantenga viva con el paso de los meses y de los años.



Me atrevo a decir que cuando alguien emplea a trabajadores por cuenta ajena sería muy inteligente que su empresa tuviera una organización lo más participativa posible. Esta es otra de nuestras convicciones. Cuando una empresa es gestionada de una manera participativa con sus trabajadores, es una manera de dar cauce a ese deseo de iniciativa privada que todos tenemos. Sin embargo, cuando una empresa no es participativa, el trabajador tiende a ser un número que no participa en nada ni recibe información alguna. Por eso es importante que exista un entorno favorable en las relaciones humanas en la empresa, de manera que el trabajador tenga una información propia de quien entiende como suyo el trabajo que está realizando.

El trabajo humano no está destinado en primer lugar a trasformar el mundo, en primer lugar, está destinado a transformar al hombre mismo. Cuando uno está estudiando, uno está estudiando una gran cantidad de cosas que luego no va a "usar nunca". No tienen aplicación práctica; pero hasta que nos demos cuenta que ese trabajo tiene como finalidad la propia construcción de nuestra persona. Por eso, en nuestro grupo fomentamos el autoliderazgo, es decir, la capacidad de guiarse a uno mismo y de tomar las decisiones necesarias para lograr los objetivos marcados, independientemente de las circunstancias externas.

NUESTROS ALUMNOS

La atención a cada alumno, a través de la tutoría y el seguimiento individualizados, es el medio formativo que caracteriza a nuestro grupo educativo. La tarea fundamental de nuestros equipos docentes es procurar el pleno desarrollo de la personalidad de cada alumno, promoviendo el trabajo, el esfuerzo personal y el constante afán de mejora.

El trabajo del alumno es el principal medio educativo y la base de su formación. Para el completo desarrollo de su personalidad, la formación que ofrecen las empresas de nuestro grupo atienden a los aspectos intelectuales, culturales, sociales, técnicos y estéticos.

Nuestra visión consiste en mejorar la competitividad de las empresas con el aprendizaje y asunción de competencias de nuestros alumnos. Y, asimismo, con la mejora continua de aquellos que fueron alumnos y que, habiéndose incorporado al mercado laboral, siguen vinculados a nuestro grupo en su afán de mejora continua.

COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

Uno de los compromisos estratégicos de nuestro grupo es compartir nuestro know-how con la sociedad y así contribuir al bienestar de las personas y del planeta. No es posible que un gran grupo empresarial sea sostenible sin un adecuado impacto social que promueva la perfecta armonía entre la empresa y la comunidad en la que opera. Por eso, fomentamos iniciativas como la “Fundación Medac” creada recientemente con la intención de impactar en la sociedad generando un cambio positivo llevando a cabo acciones que hagan un mundo eco sostenible, impulsen la empleabilidad y la investigación, centradas en colectivos desfavorecidos de la sociedad.

Junto con la Fundación Medac se llevan a cabo proyectos de investigación, estudios de prevalencia, acciones sociales y actividades, todas ellas con el fin de generar ayuda directa a colectivos, y en pro del avance sanitario, científico y social. Para la ejecución de los proyectos se cuenta con la alianza de empresas referentes de cada sector, generando así la posibilidad de que los alumnos participen y formen parte de estas iniciativas.

Junto con la Fundación Medac existen más de veinte proyectos orientados a la responsabilidad social como “Becas somos capacidad”, “Aspapyme Aspanoa”, “Mallorca Real Integra”, “Asociación Sonrisas”, “Programa Daniela”. Todas estas iniciativas buscan compartir nuestro pequeño tesoro con toda la sociedad. Estamos convencidos de que nuestra política de responsabilidad social impulsará todavía más nuestro crecimiento futuro.





PARTE 1
COMPRENSIÓN

La empresa
Informe de gestión
Contribución a los ODS
Modelo de negocio

1.1 La empresa

NOMBRE Y DATOS FISCALES

ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL GRUPO

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES



NOMBRE Y DATOS FISCALES

EDUCA HOLDCO S.L

EDUCA HOLDCO S.L (Grupo EDUCA)
Dirección: Avda. Manuel Rodríguez Ayuso 158 (50012-Zaragoza)
CIF: B88646393

El informe de información no financiera lo presenta EDUCA HOLDCO, SL propietaria de Master Distancia y Master Distancia Formacao Profissional, Master.D Italia, Corsicef, IMPLIKA, ITEP y MEDAC que son las entidades que realizan la actividad que se refleja en este informe, por lo que se hará referencia de forma global como Grupo EDUCA



ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DE LOS ESTADOS FINANCIEROS DEL GRUPO



MASTER D ESPAÑA

Dirección:
Avd. Manuel Rodriguez Ayuso, 158
(50012 Zaragoza)
CIF: A 50715366

MASTER D PORTUGAL

NIPC: 505754681
Firma: MASTER DISTÂNCIA - FORMAÇÃO PROFISSIONAL, UNIPESSOAL LDA
Natureza Jurídica: SOCIEDADE POR QUOTAS
Sede: Rua de Dona Estefânia, nº 84 A
1000 158 LISBOA
CAE Principal: 85591-R3

MASTER D ITALIA

MasterD Italia Srl.
VIA DELLA MOSCOVA 18
20121 MILANO MI
Codice Fiscale 12293500968
VIA GIANFRANCO ZURETTI 34 MILANO - SPAZIO COPERNICO

IMPLIKA

Grupo Implika Educación S.L.U
B95747184
Calle Elcano 9 planta 2
48008 Bilbao

MEDAC, ITEP , FORMACCIONA

CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL, S.L.
B93385680
Calle IZNATE 24 - 29006 - MÁLAGA
CENTRO FORMACIÓN SEGUIRILLA, S.L
B10857688
Calle RICO 28 - 21001 - HUELVA
ITEP FORMACION, S.L.
B85243871
Calle MENDIVIL 6 - 28038 - MADRID
INSTITUTO FORMACION PROFES. EN RESCATE Y SALVAMENTO, S.L.
B23679087
Avenida MADRID 66 - 23008 - JAÉN
UDS FORM. INTEGRAL EN EL DEP. Y LA SALUD
B93304640
Calle IZNATE 24 - 29006 - MALAGA
MEDAC FORMACCIONA
B99339681
Calle ASIN Y PALACIOS - 50009 - ZARAGOZA
FUNDACIÓN MEDAC
G10974202
Calle IZNATE 24 - 29006 - MÁLAGA

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

MASTER D ESPAÑA



ALCALA DE HENARES Plaza de Navarra s/n (esq. C/Sigüenza)	**ALCORCON** Avda Leganés 6 local 3	**ALGECIRAS (Cádiz)** Cl Cabotaje 16 oficina 223 planta 2º	**ALICANTE** CL Reyes Católicos 57 03003
ALMERIA Padre Juan Aguilar 10	**BARCELONA** CL Valencia 79-81 Local 2 08029 SANTS CL Comte Borrell 209 Local Barcelona Provença 112B-114	**BILBAO** AV Lehendakari Aguirre 5 48014 (OFICINA) Avenida Madariaga, 1, 1ª planta	**BURGOS** CL Pasaje Fernando de Rojas, 2 09001
CASTELLÓN Godofredo Buenos Aires, 15 esq. c/ Aratana, 18	**CIUDAD REAL** Calle Balbuena, nº 8	**CORDOBA** Paseo de la Victoria 15 14004	**CORUÑA** CL Enrique Mariñas, Urb. Matogrande 9 15009
GERONA Calle Emili Grahit, 5, bajos	**GRANADA** CL Severo Ochoa 13 18001	**HUELVA** Calle San José 15 local 2. CP 21002	**JAEN** AV Granada 39 Bajo 23003 (OFICINA) Avd. Granada 37
JEREZ CL Unión 4 11403	**LAS PALMAS** AV Jose Mesa y Lopez 25-27 Planta 1ª 35006	**LÉRIDA** Avenida Príncipe de Viana, 78	**MADRID** CL Alonso Cano 44-46 28003

master.D

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

MASTER D ESPAÑA



MÁLAGA Calle Salitre 49, 29002 Calle Cuarteles 27 Planta Sexta 29002	**MALLORCA** CL Alfons el Magnànim 30 07004 (OFICINA) Alfons el Magnànim, 29, esc. C, piso 1, nº 8	**MURCIA** CL. Infanta Cristina 2B. ESC 1 PUERTA 3. 30007 AV Juan Carlos I 26 Bajo 2 30007	**OVIEDO** CL Ildefonso Sánchez del Río 5 33001
PAMPLONA Calle Olite, 43	**SAN SEBASTIAN** CL Usandizaga 3 Bajo 20002	**SANTANDER** Calle Floranes, 58	**SEVILLA** Calle José Saramago local E y F Edificio Giralda
TARRAGONA AV Ramón y Cajal 41 Local Izq. 43001	**TENERIFE** CL Sabino Berthelot 1 38003 (OFICINA) Calle Castillo Nº77	**TOLEDO** Cl Alonso Berruguete n º 25	**VALENCIA** CL Hospital 18 46001 CL Historiador Diago 17 CL Recaredo 31 LOCAL BAJO 46001
VALLADOLID CL Felipe II 3 bajo 47003	**VIGO** CL Zamora, esquina CL Baleares - 36203	**ZARAGOZA** AV Manuel Rodriguez Ayuso 158 50012 AV Navarra 93 50010 CL Barí 4 50197	

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

MASTER D PORTUGAL



Centro Formativo Porto Rua de Camões 497-501 , 4000-147 PORTO, Portugal	**Centro Formativo Coimbra** Rua Cidade de Halle 7, 9 Cave Drta, 3000-107 EIRAS(COIMBRA), Portugal	**Centro Formativo de Lisboa** Rua Dona Estefânia 84 A, 1050-114 LISBOA, Portugal	**Centro Formativo de Faro** Rua Monsenhor Henrique Ferreira da Silva 3-B , 8005-329 SÉ(FARO) (FARO), Portugal	**Central** Rua Cidade de Rabat 41 A, 1500-672 LISBOA, Portugal

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

MASTER D ITALIA



Coworking VIA GIANFRANCO ZURETTI 34 MILANO - SPAZIO COPERNICO	**CORSICEF** VIA E.MATTEI, 21 NOVARA 28100 ITALIA

CORSICEF®

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

MEDAC



C.F.P. MEDAC ALBACETE C. Mariana Pineda, 20-22, 02005 Albacete	**C.F.P. MEDAC ALICANTE** Avinguda de Alcalde Lorenzo Carbonell, 67, 03008 Alacant, Alicante	**C.F.P. MEDAC ALMERIA** Acceso por, Avenida Cabo de Gata, Paseo Marítimo Carmen de Burgos, 36, 04007 Almería	**C.F.P. MEDAC EL EJIDO** C. Arquitecto Pérez de Arenaza, s/n, 04700 El Ejido, Almería
C.F.P. MEDAC BURGOS Av. Reyes Católicos, 26, 09005 Burgos	**C.F.P. MEDAC CORDOBA** C. Escritora Ángeles López de Ayala, 7, 14005 Córdoba	**C.F.P. MEDAC CORDOBA - ARENA** C. Escritora Maria Goyri, 14005	**C.F.P. FATIMA** Avda. de la Agrupación, 22-24 - 14014 Córdoba
C.F.P. MEDAC GRANADA - WE Calle Pintor Fernando Belda, s/n, 18015 Granada	**C.F.P. MEDAC GRANADA – ALMENARA** Av. de Andalucía, 115, 18014 Granada	**C.F.P. MEDAC GRANADA - NEVADA** C. del Parque Comercial San Isidro, s/n, 18100 Granada	**C.F.P. MEDAC JEREZ** Palacio de Deportes de, Av. Lola Flores, s/n, 11405 Jerez de la Frontera, Cádiz
C.F.P. MEDAC S.S. DE LOS REYES La Viña Centro Comercial, Av. de la Sierra, 24, 28701 San Sebastián de los Reyes, Madrid	**C.F.P. MEDAC FUENLABRADA** C. de Brasil, 18, 28946 Fuenlabrada, Madrid	**C.F.P. MEDAC PINTO** Carretera San Martín de la Vega, KM0, 28320 Pinto, Madrid	**C.F.P. MEDAC AURORA** C. Monseñor Oscar Romero, 3, 29006 Málaga

MEDAC

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

C.F.P. MEDAC NOVA Av. de Isaac Peral, 44, 29004 Málaga	**C.F.P. MEDAC MALASAÑA** C. Malasaña, 4, 29009 Málaga	**C.F.P. MEDAC PACIFICO** C/ Pacífico, 64, 29004 Málaga	**C.F.P. MEDAC VELAZQUEZ** Av. de Velázquez, 102, 29004 Málaga	**C.F.P. MEDAC SANIDEP PACIFICO** C/ Pacífico, 64, 29004 Málaga	**C.F.P. MEDAC CALL CENTER** Cmo de S. Rafael, 50, 29006 Málaga
C.F.P. MEDAC SAN RAFAEL C. Iznate, 24, 29006 Málaga	**MEDAC PRACTICAS MÁLAGA** C. Iznate, 24, 29006 Málaga	**C.F.P. MEDAC CENTRAL** C. Iznate, 24, 29006 Málaga	**C.F.P. OVIEDO** Calle Fuertes Acevedo, 140, 33013 Oviedo	**C.F.P. MEDAC SEVILLA ESTE** C. Quimico Antonio Soto, s/n, 41020 Sevilla	**C.F.P. MEDAC SEVILLA - PINO MONTANO** Centro Deportivo Los Mares, C. Corral de los Olmos, 41015 Sevilla
ZARAGOZA – MEDAC FORMACCIONA C/ de Asín y Palacios, 18 50009	**C.F.P. MEDAC ZARAGOZA** C. Eduardo Jimeno Correas, 19, 50018 Zaragoza	**C.F.P. MEDAC VALENCIA** Carrer dels Argenters, 4, 46014 València, Valencia	**C.F.P. MEDAC ONLINE** ONLINE - Misma sede que MEDAC Central	**C.F.P. MEDAC MURCIA** Rda. de Garay, 14, 30003 Murcia	

MEDAC
Instituto Oficial de Formación Profesional

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

IMPLIKA



ALICANTE Calle Reyes Católicos 19 Planta 1	**BARCELONA** Plaza Catalunya 20 planta 8 Calle Berlin 38 planta 5	**BILBAO** Calle Rodríguez Arias 23 planta 1 oficina 1,2,3,4,5,6,15,16 y 17 Calle Iparraguirre 37 Local Calle Autonomía 64 bis Elcano 9, 2ª planta	**DONOSTI** Avenida Libertad 7 Calle Zubieta nº18-20
MADRID Calle Leganitos 47 10º Edificio Compostela Calle Alfonso XII 62, 1º Calle Velazquez nº50 planta 1º	**MÁLAGA** Plaza de la solidaridad nº12 piso 1º Mauricio Moro Pareto nº2, planta baja	**MURCIA** Calle Frutos Baeza Nº3 Planta 2 B y C	**PAMPLONA** Plaza del Castillo 43 BIS 1º. 2º D 1º 5 y 7
SEVILLA Plaza del Duque de la Victoria Nº1 piso 2 pta 2 Avenida de Eduardo dato nº69 planta 2 mod.1 y 2	**VALENCIA** Calle Martínez Cubells 2 1º. Oficinas A, B, C, D, E, F	**VALLADOLID** Calle Acera Recoletos 10, entreplanta. Ofi 1 Calle Acera Recoletos 10, bajo	**ZARAGOZA** Calle Alfonso I 3-5, 1º Calle Alfonso I 3-5, 2º
JEREZ DE LA FRONTERA Calle Ingeniero Antonio Gallego nº2 edificio Colon Local	**GRANADA** Calle Neptuno nº2 Local 3	**PALMA** Avda. de Portugal nº5 bajo derecha	**CÓRDOBA** Avda. de Gran Capitán nº42-44 bajo

1.2

Informe de gestión

ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS EMPLEADOS

ALCANCE DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA

FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA



ESTÁNDARES Y PRINCIPIOS EMPLEADOS

El Informe de Gestión Consolidado incluye el estado de información no financiera y cumple con los requisitos de información no financiera de la legislación española (Ley 11/2018).
Además, la elaboración de este Informe de Gestión 2022 se ha realizado considerando los siguientes estándares y principios de reporte:

- Los estándares GRI Sustainability Reporting Standards:. En esta guía de la Global Reporting Initiative (GRI) se definen los principios y contenidos para la elaboración de memorias de sostenibilidad, sometiéndose al Content Index Service de GRI.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible aprobados por la Asamblea General de Naciones Unidas, que el grupo Educa, por medio de sus empresas miembro integra en su estrategia y que se detallan en el apartado ‘Contribución a los ODS’.
- Los criterios del modelo EFQM, en el cual Master.D. cuenta con una calificación +500. Ver Anexo ‘Índice de contenidos según el modelo EFQM’.

ALCANCE DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA

El alcance de este informe incluye la información relativa al ejercicio 2022 de Grupo EDUCA, tomando los siguientes criterios de inclusión según el ámbito de información:

- La información financiera se rige según los principios de consolidación incluidos en las cuentas anuales.
- La información no financiera es relativa a las operaciones sobre las que Grupo EDUCA mantiene el control (sociedades consolidadas en los Estados Financieros Consolidados durante todo el año según el método de integración global). Estas sociedades se ubican en España, Portugal e Italia.
- Para mayor detalle sobre el alcance de la información financiera, consulte las ‘'Cuentas Anuales Consolidadas".

FIABILIDAD DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA

De las empresas que conforman Grupo EDUCA:

MASTER D

Cuenta con un sistema integrado de gestión certificado en ISO 9001:2015 e ISO 14001: 2015 por medio del que se recogen los datos de la organización y se analiza el desempeño de este.
Este sistema de gestión está apoyado en sistemas de información certificados en ISO 27001: 2013 desde 2021 lo que procura la fiabilidad, disponibilidad y confidencialidad de la información.

MASTER D PORTUGAL

Master D Portugal cuenta con un sistema de gestión certificado según la norma ISO 9001:2015 y que permite la evaluación del desempeño del sistema, así como el seguimiento de la información y procedimientos de gestión.

IMPLIKA

Cuenta con un sistema de gestión certificado según la Norma ISO 9001:2015 por medio de la que se recogen los datos de la organización y se analiza el desempeño de este.

MEDAC, ITEP, Formacciona

El sistema de gestión de Medac se estructura por medio de departamentos identificados en el organigrama de la organización. Cuentan con procedimientos documentados para la gestión de personas, proveedores, gestión económica y de implantación de un sistema de gestión de e-formación que se despliega en ITEP y Formacciona.

Master.D Italia no tiene todavía ninguna certificación. Sin embargo, el 16 de diciembre se compró una empresa de formación en Italia llamada Corsicef que si que está certificada en la ISO 9001 y tienen la certificación BCorp

1.3

Contribución a los ODS



FIN DE LA POBREZA

HAMBRE CERO

SALUD Y BIENESTAR

EDUCACIÓN DE CALIDAD

IGUALDAD DE GÉNERO

1.3

Contribución a los ODS



TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

ACCIÓN POR EL CLIMA

Grupo EDUCA, como compañía líder en sostenibilidad, está comprometida con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que constituyen la Agenda para la humanidad 2030 y que abordan varios derechos fundamentales.

En Grupo EDUCA se han identificado y priorizado aquellos Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que se contribuye de forma directa por las actividades clave del negocio.





Grupo EDUCA en su fiel compromiso con las personas más desfavorecidas, con el objetivo de garantizar su bienestar y potenciar la esperanza de un futuro mejor, ha procurado dar respuesta a necesidades sociales relacionadas con la pobreza y el hambre a través de actividades solidarias.



Grupo EDUCA se preocupa por la salud y el bienestar de las personas proporcionando a sus profesionales un entorno de trabajo seguro, contando con Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en cada una de las empresas del grupo.
Además, se promueven campañas de sensibilización y promoción de la actividad física, así como de alimentación saludable. De la misma forma se preocupa por las personas impartiendo dentro de la plantilla formación en prevención de riesgos laborales.
Todas las empresas del grupo cuentan con una política específica de seguridad y salud en el trabajo cuya finalidad, es promover como valores esenciales, la salud de las personas y la seguridad.



Grupo EDUCA es experto en formación, por eso estan convencidos de que la educación no puede, ni debe, ser un privilegio de unos pocos. La educación es la base para mejorar la vida y el desarrollo sostenible. Siendo una empresa con unos objetivos claros de rentabilidad, su visión es devolver una parte a la sociedad, abriendo la formación que genera a toda la población en general de una manera responsable.
Así, el grupo, da especial importancia a la formación tanto de la sociedad, como de la de sus profesionales. El fin es garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos/as, así como la de generar profesionales cualificados para las profesiones del futuro y asegurar la vida profesional de sus alumnos.
La educación es la clave para poder alcanzar otros muchos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Cuando las personas pueden acceder a una educación de calidad, pueden escapar del ciclo de pobreza, porque la educación reduce la desigualdad y ayuda a lograr la igualdad de género.
Otro aspecto que se desarrolla desde el grupo es el fomento de la investigación con el fin de visibilizar el perfil investigador de la Formación Profesional y fomentar la innovación en esta opción académica, dando a conocer el impacto positivo que tienen los estudios realizados por técnicos de FP en la sociedad.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Grupo EDUCA tiene un alto grado de compromiso con la igualdad de género y cuenta dentro de su cultura corporativa con el rechazo a cualquier tipo de discriminación, como uno de sus principios básicos. Las empresas del grupo cuentan con Planes de Igualdad que garantizan que no se produzcan situaciones discriminatorias entre mujeres y hombres. Para ello, se realizan acciones en algunas materias clave como son el acceso al empleo, la permanencia en la empresa, la promoción o las políticas retributivas.
Se cuenta con políticas de igualdad que aseguran el compromiso del grupo con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



La propia actividad de formación del grupo está orientada al fomento de la empleabilidad de sus alumnos, contando con agencias de colocación y centros de Investigación Biomédica que están equipados con la tecnología más innovadora para poder profundizar en los estudios que llevan a cabo. Por ello, los estudiantes que colaboran en dichos proyectos mejoran su empleabilidad gracias a su experiencia con equipos punteros.
Grupo EDUCA está altamente comprometido con la excelencia en el trabajo, es decir, con un trabajo de calidad que genere valor para su equipo humano, alumnado y para la sociedad en su conjunto.
Se realizan numerosas iniciativas para un adecuado clima interno, estabilidad en el empleo, igualdad de oportunidades y desarrollo profesional de las personas que trabajan en las empresas del grupo.
El Compromiso con el capital humano y la gestión del talento, es un parámetro básico para la responsabilidad de Grupo Educa, la cual reconoce a las PERSONAS, como su principal activo y valor.



Grupo EDUCA apuesta por la inclusión dentro de las empresas que forman parte del grupo, incluyendo dentro de la plantilla personas con discapacidad y de otras nacionalidades y colaborando con fundaciones que trabajan con personas en riesgo de exclusión social para la inserción laboral.



Tener incorporada en la gestión del grupo el cuidado y el respeto por el medio ambiente, así como la adopción de políticas de Responsabilidad Social Corporativa suponen un impulso para las comunidades y ciudades en términos de sostenibilidad y respeto por el medio ambiente.





Grupo EDUCA es consciente de la actual problemática ambiental y son partidarios del desarrollo sostenible, considerando prioritaria la prevención, protección y conservación del medio ambiente. Para ello adquiere un serio compromiso enfocado al establecimiento de una adecuada gestión ambiental que permite identificar, controlar en todo momento y minimizar al máximo el impacto sobre el medio ambiente de las actividades que realizan.

Así manifiesta su compromiso con el desarrollo sostenible y saludable, consciente de que la protección de la naturaleza y del entorno natural se deben tener en cuenta en cualquier actividad, ya que de ello depende el bienestar de las futuras generaciones.

Para ello, el objetivo del grupo es asegurar la protección del medio ambiente, trabajando de forma respetuosa, manteniendo la sensibilización y concienciación de todo su equipo humano, fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas con objeto de fomentar la mejora continua.

Se establecen por tanto objetivos de reducción del impacto de las actividades en el medio ambiente, poniendo en marcha políticas de eficiencia energética, reciclado y reducción de consumo de papel, eliminación de plásticos, etc.

RSC

COMPROMISO CON LAS PERSONAS

CANAL ÉTICO

CONSUMOS EFICIENTES

CELEBRACIÓN DÍAS INTERNACIONALES

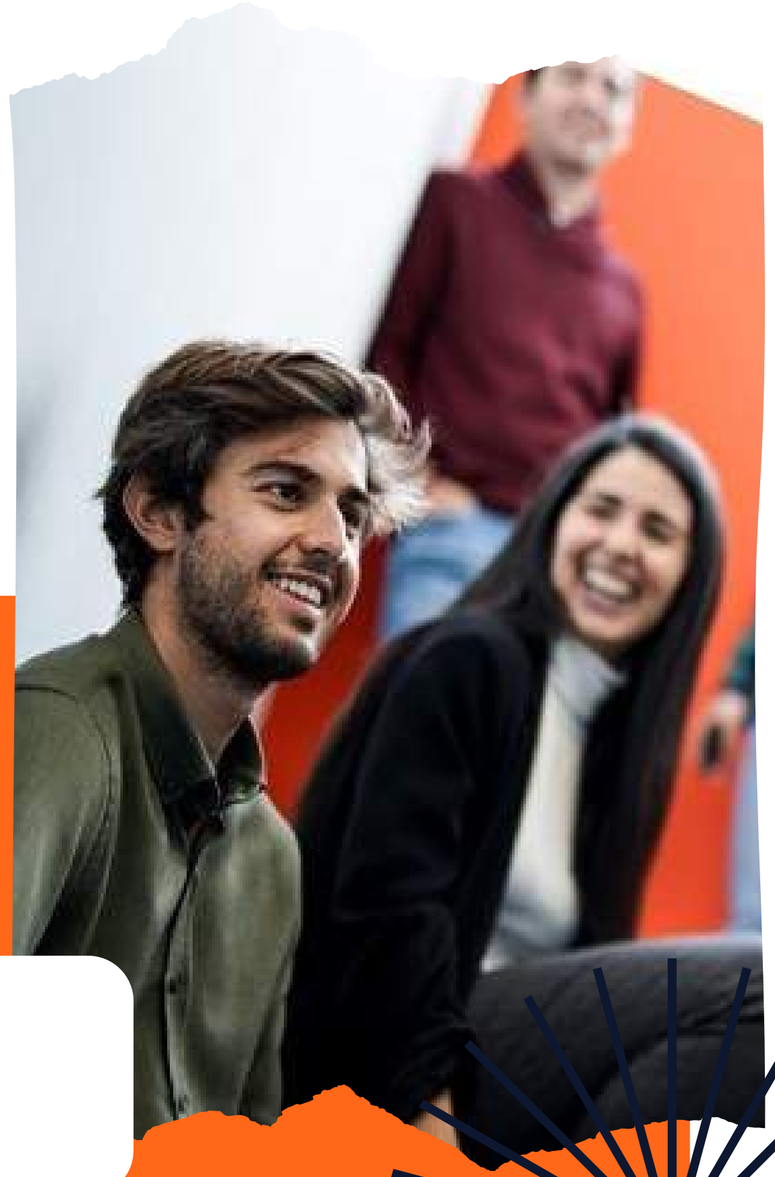
CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE

RECOGIDAS SOLIDARIAS

ORIENTACIÓN LABORAL

PROYECTO CUÍDATE

BECAS



1.4 Modelo de negocio

ENTORNO EMPRESARIAL

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

GOBERNANZA

MERCADOS, SERVICIOS

CADENA DE SUMINISTRO



ENTORNO EMPRESARIAL

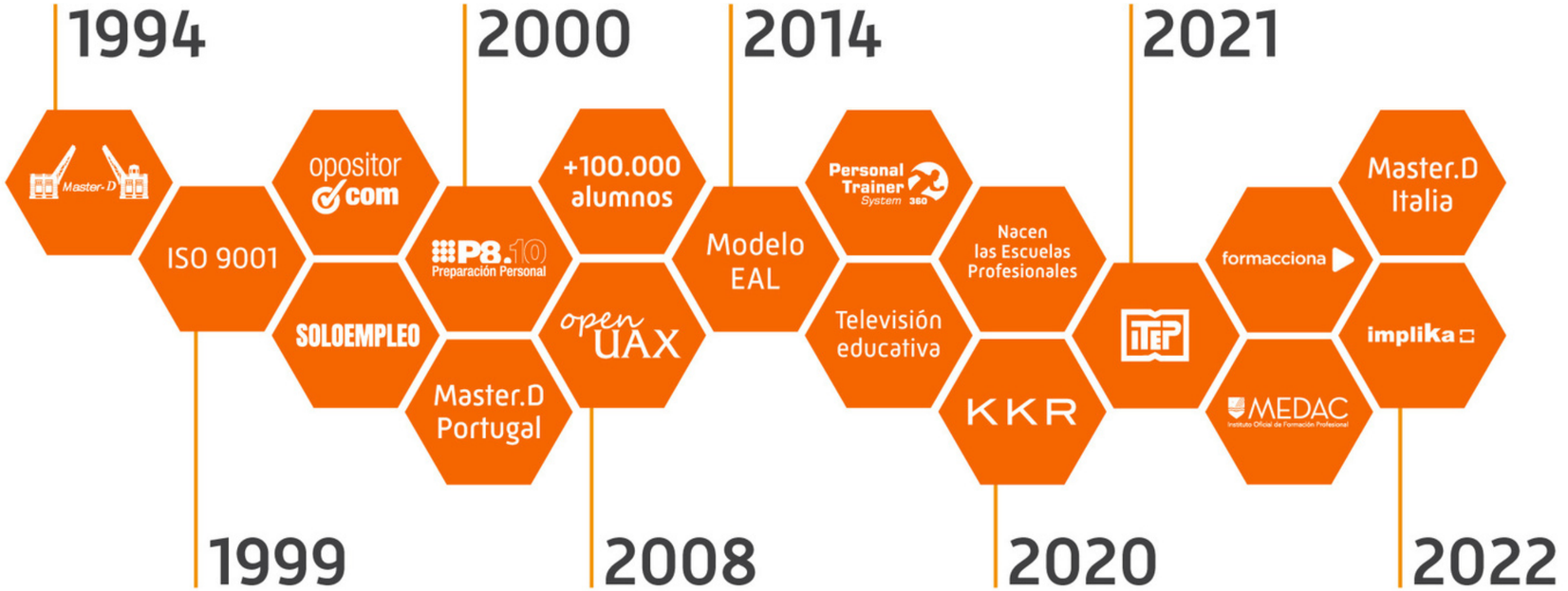
En 2020 el fondo estadounidense KKR cerró la adquisición de Master.D, líder en formación para oposiciones, en una operación valorada en 160 millones de euros.

Grupo EDUCA está formado actualmente por las empresas Master.D España, Master.D Portugal, Master D Italia, Implika, MEDAC, ITEP y Formacciona. Esto hace que el grupo esté en un proceso de creación estable, e implica que existan a lo largo de la memoria limitaciones respecto al alcance.

Implika y Master D Italiza se incorporan al Grupo EDUCA en 2022. Al integrar estas dos empresas el grupo cuenta ahora con más de 90 centros en España, Portugal e Italia.

ENTORNO EMPRESARIAL

master.D



"Una historia de pasión, esfuerzo y superación"

1994-1998 PRIMEROS AÑOS

Master.D nace en Zaragoza, como iniciativa de D. Luis Gómez Laguna, que trabajaba en el área de formación de la Cámara de Comercio e Industria de Aragón.
Al comienzo, Master.D era una pequeña red de delegaciones. En su primer año facturó 1,7 millones de € y al final de estos primeros años alcanzaron los 8,4 millones de €.
Multiplicaron por seis el número de alumnos, llegando a los 15.000 a finales de 1998. De los 20 profesionales que comenzaron esta andadura, su equipo se amplió hasta los 270 trabajadores.
En 2018 establecen la sede de Master.D en una espectacular oficina de 4.000 m2 en Zaragoza.

1998-2006 DE ILUSIONES A REALIDADES

En el año 2000 se superan los 20 millones de € de facturación y a partir de ahí se realiza un esfuerzo en innovación y mejora de la calidad.
Se renuevan las sedes distribuidas en más de 40 ciudades de España y se consigue la certificación de calidad a través de AENOR.
Al final de este periodo, se facturan 35 millones de €, contando con 730 profesionales en el equipo que dan servicio a 22.000 alumnos.
Comienza la expansión internacional en Portugal, Grecia, Brasil y China.

2007-2013 LA CRISIS ECONÓMICA

El estallido de la crisis económica mundial en 2008 no afectó directamente a Master.D en los dos primeros años, durante los cuales consiguió mantener las cifras de negocio. Sin embargo, los años 2012 y 2013 fueron especialmente cruentos y se relegó a niveles de 10 años antes de la crisis con una reducción de plantilla y de cifra de negocio muy importante.

2014-2019 RECUPERACIÓN, CRECIMIENTO Y DIGITALIZACIÓN TOTAL

A partir de 2014 se inició una recuperación de resultados que poco a poco se convierte en un extraordinario crecimiento y conduce a obtener rentabilidades superiores a los años anteriores a la crisis. Se emprende el proyecto de digitalización total de la actividad y la producción audiovisual educativa se multiplica exponencialmente pasando de 70 videos grabados en 2011 a más de 1.500 en 2017.

2020 MASTER.D, UNA GRAN APUESTA PARA KKR

El grupo inversor internacional KKR adquiere en 2020 la totalidad de las acciones de Master.D. Un acuerdo con el que impulsar el crecimiento e incentivar la formación de profesionales en España. Se abre una nueva etapa para afrontar nuevos mercados y estrategias de crecimiento y expansión con el fin de cumplir el Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas de reducir la brecha de cualificación en España.

2021 – ACTUALIDAD. LOS INICIOS DE UN GRAN GRUPO EDUCATIVO

En Master.D se consolida la apuesta por la formación regalada con la adquisición mayoritaria de ITEP, compañía especializada y referente en FP con más de 40 años de trayectoria en España. Además, se compra la andaluza MEDAC, también especializada en Formación Profesional y la aragonesa Formacciona.
En 2022, se unen al proyecto otras empresas de formación especializadas, entre las que destaca IMPLIKA, academia especializada en cursos profesionales y FP.
Son los inicios del grupo educativo líder en formación abierta en nuestro país.


master.D

En 2003, Master.D llega a **Portugal**.
Inicialmente, Master.D abrió un pequeño centro de formación en la ciudad de Oporto. En los primeros dos años, se inscribieron alrededor de 520 aprendices, con solo 3 cursos de capacitación. En 2005, con la apertura de nuevos cursos, se expandió a Lisboa y en 2006 y 2007 inscribió alrededor de 2900 alumnos.
En 2008, el Master.D Portugal alcanzó su punto máximo, duplicando el número de ventas del año anterior, alrededor de 3220 inscripciones. El curso de Energías Renovables tuvo un peso muy significativo en el volumen total de ventas y en julio de ese año se inauguró un segundo centro de formación en Lisboa.
Master.D Portugal logra certificaciones de DGERT, APCER e IQNET.
En 2009, Master.D Portugal tuvo una caída muy significativa en términos de número de ventas y rentabilidad en relación con el presupuesto. Sin embargo, en el mes de noviembre se inaugura el nuevo centro de formación en la ciudad de Oporto. A partir de 2010 comenzó a recuperarse nuevamente.
Entre 2012 y 2013, Master.D abrió 3 centros de formación más: Faro, Coimbra y Lisboa. En 2016, se abre un nuevo centro en la ciudad de Oporto, que reúne todas las áreas de formación.
En 2017, Master.D fusionó los dos centros de formación de Lisboa y el central en un único espacio. Fue un año difícil, dada la situación económica. Sin embargo, en 2018, Master.D logró recuperarse alcanzando alrededor de 2 millones de euros y 450 miles de euros.

El Fondo Global Impact de KKR, en línea con su estrategia de inversión en el mercado educativo centrado en la formación para el empleo, invierte en el año 2022 en **Corsicef**, empresa italiana especializada en formación a distancia y autoformación, a través de material editorial de muy alta calidad. Corsicef forma a más de 4.000 alumnos al año en Italia, y cuenta con un equipo de más de 80 colaboradores y un catálogo de 20 cursos en los ámbitos de Salud, Veterinaria, Belleza y Hostelería.

De esta forma, el grupo educativo formado por MasterD y MEDAC lidera el mercado educativo español, tanto en formación reglada como no reglada en diferentes ramas como la Sanitaria, Informática, Tecnología, Educación, Energías Renovables, Veterinaria, Administración & Marketing, Videojuegos y Ciberseguridad, entre otras.

Corsicef, del grupo Ebano, es uno de los únicos centros formativos en Italia que ofrece educación orientada al empleo en formato online, donde los alumnos son capaces de compatibilizar sus estudios con su vida profesional y personal. La integración de CEF Publishing en el grupo al que pertenecen MEDAC y MasterD, con presencia en España y Portugal, supuso un punto de inflexión para el crecimiento de la formación a distancia en Italia.

El objetivo conjunto del Grupo MasterD - MEDAC y CEF Publishing es aprovechar lo mejor de ambos proyectos para fortalecer e impulsar la cercanía, a través de una red de centros educativos en Italia, la flexibilidad que ofrece la formación abierta y la adaptación, gracias a la creación de los programas formativos más completos del sector, adaptados al presente y futuro del mercado laboral, teniendo siempre presente que el alumno debe ser el centro de todo el aprendizaje.

“Estamos seguros de que nuestra metodología de éxito, centrada en la personalización y flexibilidad, donde el alumno es protagonista de su aprendizaje a través del Campus Online más potente del mercado y la tutorización directa de su orientador académico personal será un éxito en el mercado italiano, donde la formación abierta todavía no tiene un gran recorrido y supondrá una oportunidad de crecimiento para las personas”, ha asegurado Diego Gómez, responsable de MasterD – MEDAC en Italia.

Así la formación de MasterD y MEDAC, integra todas las fórmulas docentes (distancia-online-presencial…), y las combina con sus propias soluciones tecnológicas para poner en contacto personas en localizaciones dispersas con el objetivo de cumplir sus metas personales y profesionales de la manera más flexible. Esto constituye un éxito con más de 75.000 alumnos al año en España y Portugal. Con la adquisición de Corsicef, la estrategia de MasterD - MEDAC se adapta al mercado formativo italiano, donde el propósito gira en torno al compromiso, la proximidad y el acompañamiento a los alumnos.

Esta incorporación al grupo, premia su compromiso con la sostenibilidad, el cual ya fue reconocido por B-Corp en 2018 al incluir a CEF como una de las primeras italianas en lograr su sello, de esta forma, no solo se adquiere un alcance europeo con un socio de la fuerza de KKR, que cuenta con una cartera de inversiones por valor de más de 1.000 millones de dólares en empresas comprometidas con la consecución de los 12 objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 de la ONU, sino que también se fortalecen significativamente sus ambiciones de crecimiento en el mercado italiano, donde buscan nuevas oportunidades de inversión.

ENTORNO EMPRESARIAL

MEDAC
Instituto Oficial de Formación Profesional

MEDAC es un instituto oficial de Formación Profesional que nació en 2010 con el objetivo de utilizar la educación como pilar para crear una sociedad mejor, más igualitaria y justa. En aquella época, la creciente actividad de un grupo de docentes se dirigía desde un humilde barrio malagueño donde se encontraba la sede central que ahora se conoce como MEDAC Malasaña.

Con el paso de los años, ha ido creciendo exponencialmente hasta convertirse en un centro de referencia nacional en el ámbito de la FP. Actualmente, cuenta con más de 30 centros repartidos por todo el territorio para enseñar las más de 60 titulaciones oficiales de FP y másteres en modalidad presencial y online que ofrecemos. Además, tiene un plan de expansión que continuará en los próximos años por Latinoamérica.

L

Las claves de su éxito residen en una novedosa metodología, titulaciones competitivas y prácticas enfocadas a la realidad profesional. A partir de estas bases, hacen de sus más de 30.000 alumnos titulados técnicos competentes. Además, el fruto del duro trabajo que cada día realiza se asienta en la continua optimización de sus objetivos estratégicos.

Son un instituto que pretende innovar en el modelo educativo, ofreciendo una formación centrada en la empleabilidad con un 85% de clases prácticas y adaptadas a las necesidades que demanda el mercado laboral. Con su método permiten el desarrollo personal de los alumnos para que consigan aportar un valor real a la sociedad.



ENTORNO EMPRESARIAL

El Instituto Técnico de Estudios Profesionales (ITEP) es una entidad docente privada fundada en Madrid en el año 1977 y desde entonces dedicada a la enseñanza, especializándose en la formación socio- sanitaria. ITEP inició su andadura en la Puerta del Sol de Madrid, pero debido a la demanda creciente de alumnos en el centro, se vio en la necesidad de cambiar el local a uno más grande, situado en Embajadores. Desde el año 2012 ITEP apostó firmemente por la Formación Profesional reglada y desde entonces han abierto 5 centros, 4 en la Comunidad de Madrid y otro en la ciudad de Sevilla.

Durante estos años ITEP ha formado a miles de profesionales sanitarios que hoy día ocupan puestos en los principales hospitales de la Comunidad de Madrid, todos ellos formando parte de la gran familia de exalumnos de ITEP que hoy colaboran en la formación de nuestros alumnos.



Su deseo es ayudar a mejorar y complementar el nivel de estudios y formar a los alumnos en una profesión que les permita tu acceso al mundo laboral, para ello ofrecen un método de enseñanza que lleva cuatro décadas de excelencia.

Paralelamente a la apertura de centros de Formación Profesional, en ITEP se ha desarrollado formación dirigida a trabajadores, acreditados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud (CFC), por la Escuela de Servicios sanitarios y sociales de Canarias (ESSCAN), Certificados de Profesionalidad con carácter oficial y cursos de ecografía dirigidos a los profesionales sanitarios de atención primaria de la Comunidad de Madrid.

EN 2020 es adquirida por el grupo EDUCA y actualmente se encuentra integrada en el sistema de gestión y funcionamiento de MEDAC.

ENTORNO EMPRESARIAL

formacciona



Empresa especializada en Formación Profesional del grupo que fue adquirida en 2021 y que ya se ha encuentra integrada en la estructura y sistema de gestión de MEDAC.

ENTORNO EMPRESARIAL

GRUPO IMPLIKA. Fundado en 2009, es referente nacional en formación dirigida a la inserción laboral y la capacitación profesional. Su objetivo es formar personas generando conocimiento y experiencia, así como inculcar valores y actitudes proactivas en el desarrollo profesional.

Implika ofrece los Cursos Profesionales y las FP Oficiales que tienen mayor demanda de empleo en la actualidad.

Su metodología flexible se adapta a cualquier circunstancia, ya que pueden se puede acudir a sus aulas o realizar la formación online, decidiendo la modalidad que más se adapte a las necesidades propias del alumnado. Su formación está alineada con las demandas y necesidades de las empresas y el mercado laboral, impulsando la formación práctica y la experiencia de trabajo real.

Es adquirida en 2022 y actualmente está en fase de integración en MEDAC en su rama de formación profesional.



ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

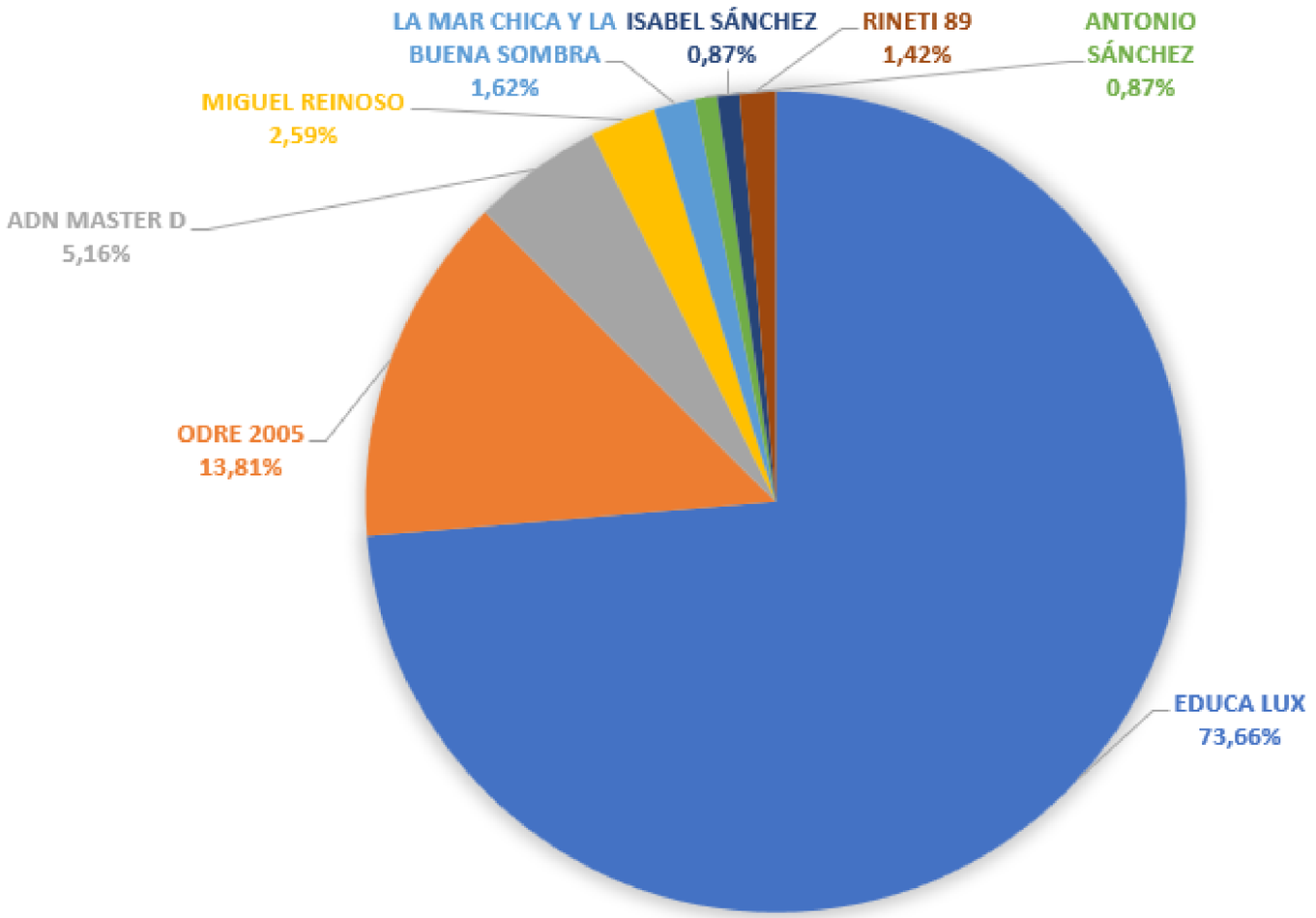
EMPRESA / PERSONA FÍSICA	FORMA JURÍDICA
EDUCA LUX	SARL
ODRE 2005	SL
ADN MASTER D	SL
MIGUEL REINOSO	
LA MAR CHICA Y LA BUENA SOMBRA	SAU
ANTONIO SÁNCHEZ	
ISABEL SÁNCHEZ	
RINETI 89	SL

ESTRUCTURA

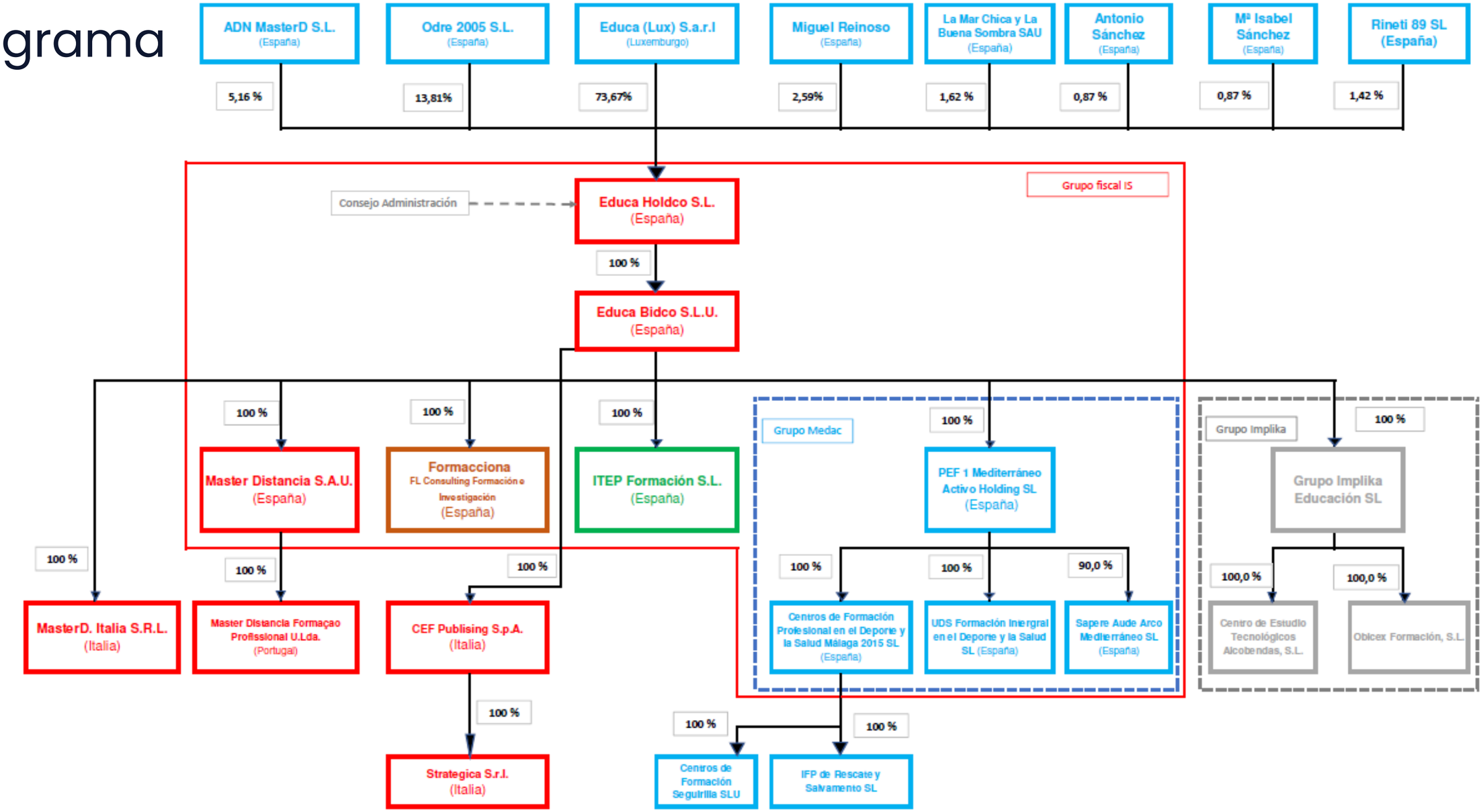
Propiedad

La propiedad del Grupo Educa, es de varios accionistas, con diferentes formas jurídicas y porcentajes de participación

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN



Organigrama



Forma Jurídica

EMPRESA / PERSONA FÍSICA	FORMA JURÍDICA	CONSEJO ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRADORES SOLIDARIOS	ADMINISTRADOR ÚNICO
EDUCA HOLDCO	SL	Presidente: Luis Gómez LagunaVocales: Ángel Fandos Igado, Andrea Torregrosa Santana, Jorge Llunch Pauner, Pedro Felipe Tavares Godinho Ramos, Daniel Traça, Elena Betes Novoa, Francisco Ávila e Ignacio Cobo Bachiller		
EDUCA BIDCO	SLU		Odre 2005 SLU (persona física representante: Luis Gómez Laguna)Fandos Duce SL (persona física representante: Ángel Fandos Igado)	
MASTER D	SAU		Odre 2005 SLU (persona física representante: Luis Gómez Laguna) Fandos Duce SL (persona física representante: Ángel Fandos Igado)	
MASTER D FORMACAO PROFISSIONAL	UNIPESSOAL LIMITADA			Ángel Fandos Igado

EMPRESA / PERSONA FÍSICA	FORMA JURÍDICA	ADMINISTRADOR ÚNICO
CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL DEPORTE Y LA SALUD DE MÁLAGA 2015	SLU	PEF 1 Mediterráneo Holding Activo SLU Miguel Reinoso Caparrós
UDS Formación Integral en el deporte y la salud	SLU	PEF 1 Mediterráneo Holding Activo SLU Miguel Reinoso Caparrós
SAPERE AUDE ARCO MEDITERRANEO	SL	PEF 1 Mediterráneo Holding Activo SLU Miguel Reinoso Caparrós

EMPRESA / PERSONA FÍSICA	FORMA JURÍDICA	ADMINISTRADORES SOLIDARIOS	ADMINISTRADOR ÚNICO
FORMACCIONA FL CONSULTING FORMACIÓN E INVESTIGACION	SL		Miguel Reinoso Caparrós
PEF 1 MEDITERRANEO HOLDING ACTIVO	SLU		Miguel Reinoso Caparrós
ITEP	SL		Antonio Nicolás Sánchez Guerrero
IMPLIKA	SLU		Ángel Fandos Igado
MASTER D ITALIA	SL	Odre y Fandos Duce	

MISIÓN DE GRUPO

La misión del grupo EDUCA consiste en “Ser instrumento de cualificación e inserción laboral de calidad adecuándose a los cambios que las empresas de nuestro entorno, con el fin de asegurar que las personas alcancen la excelencia en el desarrollo integral de sus competencias profesionales"

Los elementos que inspiran el modelo de negocio del grupo son:

- **La importancia de las personas que conforman las organizaciones miembros del grupo apostando por la profesionalidad, el talento y la fuerza de la comunicación.**
- **El comportamiento ético y de gestión centrado en la mejora, la transparencia y la honestidad**
- **El liderazgo comprometido y profesional como elemento de referencia y de implicación**
- **La orientación al alumno como centro de la actividad del grupo por medio de la mejora de sus competencias profesionales y nivel de empleabilidad.**
- **El impacto social y medioambiental de la actividad del grupo en los entornos en los que operamos**

POLÍTICA INTEGRADA DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN

Grupo EDUCA ha consolidado estos elementos por medio de una política de gestión integrada en todas las empresas del grupo que contempla:

DISEÑAR Y OFRECER CURSOS Y SERVICIOS

que proporcionen una enseñanza que satisfaga las expectativas de nuestros alumnos de acuerdo con nuestro modelo docente y que tengan un alto nivel de seguridad de la información.



IMPULSAR LAS MEJORAS NECESARIAS

para la consecución de los objetivos de calidad, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo, empresa saludable y seguridad de la información y que trasciendan a toda la organización.



PROPORCIONAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES

para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, promoviendo ambientes de trabajo saludables que tengan en cuenta la salud en el ámbito extralaboral.



MINIMIZAR LOS RIESGOS

que puedan afectar a la seguridad de la información de los grupos de interés, en términos de pérdidas de confidencialidad, integridad o disponibilidad mediante la concienciación del personal y de los colaboradores y la aplicación de medios técnicos y organizativos adecuados.



IDENTIFICAR Y REDUCIR LOS RIESGOS OPERACIONALES DESDE EL DISEÑO

de los productos y servicios y orientar todos nuestros procesos hacia una mejora continua en calidad, medioambiente y seguridad de la información.



CUMPLIR Y SATISFACER TODOS LOS REQUISITOS APLICABLES

incluidos los legislativos, y otros requisitos que la organización suscriba con clientes y con todas las partes interesadas.



ELIMINAR LOS PELIGROS, CONTROLAR Y REDUCIR LOS RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD

de los trabajadores utilizando las prioridades de los controles con el compromiso de consultar y hacer partícipes a las personas trabajadoras y sus representantes.



PROTEGER EL MEDIOAMBIENTE MEDIANTE UNA POLÍTICA DE 0 ACCIDENTES

gestionando nuestros recursos de forma eficiente y promoviendo todos los principios de cara a nuestros clientes.



ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN

Master D

MASTER.D, impulsa desde la dirección un sistema de gestión integrado de calidad, medioambiente, seguridad y salud y seguridad de la información conforme a las normas ISO 9001,: 2015, ISO 14001: 2015, ISO 45001:2015 e ISO 27001:2013.

La calidad, el medioambiente, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad de la información, exigen la colaboración y participación de todas las personas de la organización, y es por lo que se cree que la información, comunicación y formación interna son indispensables es una empresa socialmente responsable e igualitaria entre hombres y mujeres.

PROPÓSITO: "Dar a las personas la oportunidad de cambiar sus vidas"

MISIÓN: "Ayudar a que el mayor número posible de alumnos logres sus metas en el menor tiempo, mediante un producto adecuado y un servicio excelente"

VISIÓN: "Hacer de Master.D un lugar de trabajo feliz para las personas que lo componen"

MASTER.D fundamenta su modelo de negocio en cuatro pilares que sirven de base para el éxito y sostenibilidad empresarial:

- **Modelo de Negocio.** El Modelo busca la participación de los equipos y el conocimiento que cada miembro del equipo tiene de su propia situación económica, buscando el crecimiento y rentabilidad de forma sostenible.
- **Modelo Docente.** El Modelo pretende conseguir que el mayor número posible de alumnos logre sus metas en el menor tiempo, mediante un producto y servicio excelente.
- **Modelo de Equipos Auto liderados.** Se basa en el liderazgo de las personas y equipos, de forma que las personas lideran sus propias metas para alcanzar una meta común.
- **Modelo de Innovación.** Está orientado a impulsar un cambio fundamental en la organización, orientado a la conciencia y la agilidad y que tiene como finalidad hacer sostenible a Master.D.

Master D se estructura en equipos auto liderados, en los identificados como de negocio se integran Televenta, Televenta internacional y Docente con sus diferentes especialidades.

De carácter transversal cuenta con equipos de publicidad, administración, gestión de cobros, tecnologías de la información, producto, producción, transversal y alumni.

ORGANIZACIÓN

Medac

La actividad esencial de MEDAC es transformar a la sociedad a través de la formación y su objetivo consiste en ser líderes de la formación profesional en Europa.

Los valores que caracterizan su actividad son la superación, humildad, responsabilidad, solidaridad, empatía y libertad de pensamiento.

PROPÓSITO: "Utilizar la educación como pilar para crear una sociedad mejor, más igualitaria y más justa"

MISIÓN: "Ser un transformador de personas, orientado no solo a formar profesionales sino también a personas comprometidas y autónomas que sean capaces de encontrar y construir su futuro"

VISIÓN: "Liderar una revolución educativa defendiendo y empoderando la Formación Profesional para situarla en el nivel educativo que nunca debió perder"

En MEDAC no sólo forman a profesionales, sino también a personas comprometidas y autónomas que sean capaces de tomar decisiones.

MEDAC ofrece una metodología innovadora, actualizada y adaptada curso tras curso a las necesidades que demanda el mercado laboral. Para ello, apuesta por un modelo formativo con:

- Un 85% de clases prácticas.
- Instalaciones punteras, equipadas con todo el material y la maquinaria más novedosa.
- Colaboración con las mejores empresas del sector

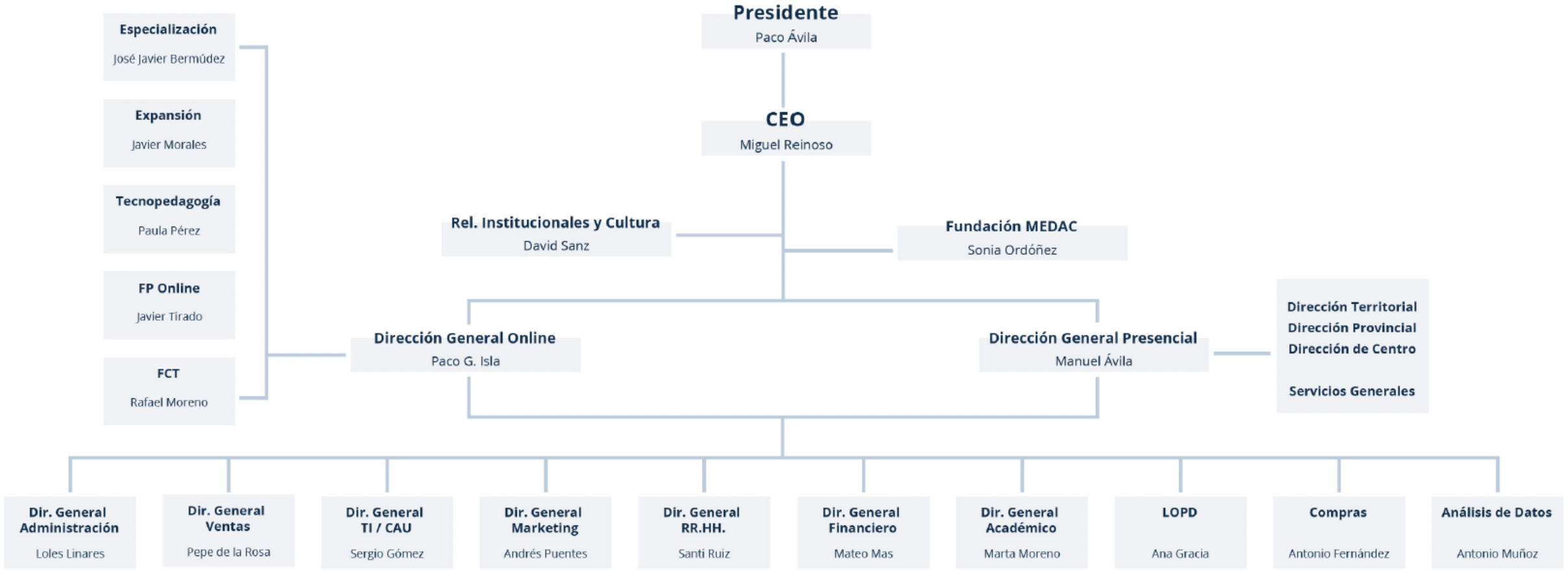
Esta metodología permite alcanzar una tasa de empleabilidad del 95% de sus alumnos.

La estructura de gestión de MEDAC cuenta con un alto nivel de dirección compuesto por presidente y CEO de los que dependen las relaciones institucionales y cultura, Fundación, Dirección General On line y Dirección General presencial

Como departamentos de soporte se encuentran Administración, Ventas, TI/CAU, Marketing. Recursos Humanos, Financiero, Académico, LOPS, Compras y Análisis de datos.



La estructura y funcionamiento de MEDAC da cobertura a ITEP, Formacciona, Al Ándalus e IMPLIKA en todo lo que se refiere a Formación profesional. En el caso de Formacciona y Al Andalus la gestión está totalmente integrada funcionando con la misma estructura y modelo de negocio de MEDAC. IMPLIKA e ITEP mantienen dentro de las líneas de MEDAC en formación profesional su sistema de gestión independiente.



ORGANIZACIÓN

ITEP

(Instituto Técnico de Estudios Profesionales) es un centro de estudios oficial, especializado exclusivamente en la enseñanza de Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior, tanto en modalidad presencial como a distancia.

Desarrolla su actividad en diferentes centros de trabajo, todos ellos en la Comunidad de Madrid.

En cuanto a la estructura organizacional se cuenta con una estructura cuyo máximo nivel de liderazgo corresponde director general del que depende el resto de las áreas: comercial, inserción laboral, soporte técnico, calidad, expansión, responsables de centro, administración, y FP a distancia.

IMPLIKA

Es una empresa que desarrolla servicios formativos multidisciplinares para adultos en diferentes niveles educativos. Su modelo formativo tiene un enfoque pedagógico orientado a la inserción laboral y capacitación profesional, primando la elaboración de programas de estudios de calidad, el acompañamiento personalizado al alumno y la sistematización del aprendizaje.

Desarrolla programas de estudio, aunando los cuatro elementos básicos del modelo tradicional (alumno, método, profesorado y contenidos) con aspectos que considera imprescindibles: necesidades y nuevas tendencias del mercado laboral, aplicación práctica del conocimiento y uso de las nuevas tecnologías al servicio del aprendizaje.

Fusionando los objetivos de los alumnos de Implika con los del equipo humano a través de la búsqueda de la excelencia en todos los niveles de su modelo de gestión.

Implika, ofrece itinerarios formativos de calidad alineados con las necesidades del mercado laboral, tanto en modalidad presencial como online en las siguientes tipologías: cursos profesionales y cursos de obtención de titulaciones de FP a través de las Pruebas Libres.

Organigrama
IMPLIKA

Comité de Dirección

Director General	Directora de Marketing y Negocio	Directora Financiera	Directora Académica	Dirección Comercial y Negocio Online	Directora de Personas	Directora de Desarrollo de Producto y Alianzas Estratégicas	Director de Tecnología e Innovación	Director de Marketing

Departamentos

- Departamento de Marketing y Comunicación
- Departamento Administrativo y Financiero
- Departamento de Operaciones
- Departamento Comercial
- Departamento de Gestión de Personas
- Departamento de Tecnología e Innovación
- Departamento de Infraestructuras, Servicios y Logística

DISTRIBUCIÓN Y ORGANIZACIÓN TERRITORIAL

Grupo EDUCA supone el empleo de las siguientes personas distribuidas en sus diferentes empresas, suponiendo un gran impulso para el desarrollo social y económico de los entornos en los que opera.



	ESPAÑA	PORTUGAL	ITALIA
MASTER D	667		
MASTER D PORTUGAL		103	
MASTER D ITALIA			3
MEDAC	907		
ITEP	125		
FORMACCIONA	26		
IMPLIKA	397		

Actualmente **Master.D** cuenta con 668 profesionales en España, 100 en Portugal y 36 en Italia.
En cuanto a la estructura organizacional de Master.D, se cuenta con unos servicios centrales ubicados en Zaragoza, así como una red de centros para dar servicio a los clientes.
Para regular el comportamiento y desempeño en las actividades tanto a nivel operativo como directivo, Master.D cuenta con dos Código Éticos:



Código Ético aplicable a toda la plantilla que regula los comportamientos generales para un funcionamiento "ético y sostenible" de Master.D.



Código Ético y de Conducta Comercial orientado a la estructura comercial que plasma el comportamiento ético que deben tenerse en consideración a la hora de gestionar los productos y servicios con los clientes.

En lo que respecta al cumplimiento normativo y prevención de riesgos (Compliance), Master.D cuenta con un organismo interno de control que promueve las normas éticas, así como observa y controla el funcionamiento interno.
Además, para favorecer tanto la ética como el cumplimiento normativo, se dispone en la intranet de un apartado específico en el que se encuentran publicados tanto el Código Ético como el documento "catálogo de delitos compliance", existiendo además un canal ético para comunicar incidencias.

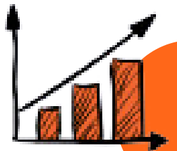
Los valores son:



Personas comprometidas con personas



Apostamos por el talento del equipo



Lo que no se mide no se puede mejorar



Quien lidera, crece



Si no avanzas, retrocedes



Hazlo con pasión o cambia de profesión



¡Habla!

MEDAC, cuenta con una plantilla media total de 1311 personas. MEDAC trabaja bajo una serie de principios y valores que han de regir la actuación de la organización, transmitiendo que el proyecto de la entidad responde a un propósito integrador basado en: Humildad, espíritu crítico, esfuerzo, admiración del talento, respeto, solidaridad, cercanía.

MEDAC para asegurar su comportamiento ético cuenta con un Código de Conducta y Buenas Prácticas que contempla las pautas generales, valores y principios éticos que deben regir las conductas de los consejeros, Altos Directos o Empleados, con independencia de la relación contractual que les una con la Organización, sirviéndoles de guía y referente de la actuación debida.

MEDAC cuenta con la figura de Compliance Officer así como una política específica de compliance y otra específica antisoborno que rigen el comportamiento de la organización en esta materia.

Sus valores son:

HUMILDAD	**ESPÍRITU CRÍTICO**	**ESFUERZO**	**ADMIRACIÓN DEL TALENTO**	**SOLIDARIDAD**	**RESPETO**	**CERCANÍA**

ITEP Cuenta con una plantilla media total de 194 personas en el curso lectivo 2022/2023.
En cuanto a la estructura organizacional se cuenta con una estructura cuyo máximo nivel de liderazgo corresponde director general del que depende el resto de las áreas: comercial, inserción laboral, soporte técnico, calidad, expansión, responsables de centro, administración, y FP a distancia.
Su MISIÓN es la de ser Instrumento de cualificación e inserción laboral de calidad adecuándose a los cambios que experimentan las empresas de nuestro entorno, con el fin de asegurar que las personas alcancen la excelencia en el desarrollo integral de sus competencias profesionales.
ITEP trabaja bajo una serie de principios y valores que han de regir la actuación de la organización, que se recogen en el código ético de la compañía. Los principios y valores éticos de la organización constituyen la base sobre la que se asienta la actividad de la empresa. Esos principios y valores son los

Integridad como actuación ética, honrada y de buena fe.	Respeto a la legalidad, derechos humanos y valores éticos.	Respeto a las personas	Clima positivo de trabajo	Responsabilidad y prudencia	Transparencia e imparcialidad	Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y no discriminación
El trabajoen equipo y la colaboración	Potenciación de la innovación y la eficiencia de los procesos	Tone from the top	Calidad y profesionalidad	Imagen y reputación corporativa	Seguridad y bienestar del cliente	Respeto a la indemnidad del menor

IMPLIKA cuenta con una plantilla media total de 425 personas en el curso lectivo 2022/2023. Su comportamiento se rige por valores de excelencia, talento, superación, proactividad, orientación al alumno, innovación, adaptabilidad equipo, compromiso y pasión.

IMPLIKA ha desarrollado un código de conducta para velar por el comportamiento ético de todos los miembros de la organización.

Sus valores son:



CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

El órgano de administración de Educa Holdco SL, cabecera del grupo empresarial, es el Consejo de Administración. Estará formado por un mínimo de cinco miembros y un máximo de once, designados por la junta y se reúne al menos una vez al trimestre.
La elección del presidente será por mayoría en el seno del Consejo de Administración, salvo que lo haga la Junta general.

Actualmente el Consejo está formado por los siguientes miembros:

Presidente: Luis Gómez Laguna

Vocales: Ángel Fandos Igado, Andrea Torregrosa Santana, Jorge Lluch Pauner, Pedro Felipe Tavares Godinho Ramos, Ignacio Cobo Bachiller, Daniel Traça y Elena Betes Novoa, Francisco Ávila.

OTROS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRADORES SOLIDARIOS

Educa Bidco SLU

Odre 2005 SLU (persona física representante Luis Gómez Laguna)
Fandos Duce SL (persona física representante Ángel Fandos Igado)

Master Distancia SAU

Odre 2005 SLU (persona física representante Luis Gómez Laguna)
Fandos Duce SL (persona física representante Ángel Fandos Igado)

OTROS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

ADMINISTRADORES ÚNICOS

Master Distancia Formaçao Profisiional Unipesooal Limitada
Angel Fandos Igado

Formacciona FL Consulting Formaciòn e investigacion SL
Miguel Reinoso Fernández Caparrós

PEF 1 Mediterráneo Holding Activo
Miguel Reinoso Fernández Caparrós

ITEP
Miguel Reinoso Fernández Caparrós

Centro de Formación profesional en el Deporte y la Salud Málaga 2015 SLU
PEF 1 Mediterráneo Holding Activo SL (persona física representante Miguel Reinoso Fernández Caparrós)

ADMINISTRADORES ÚNICOS

UDS Formacion Integral en el Deporte y la Salud SLU

PEF 1 Mediterráneo Holding Activo SL (persona física representante Miguel Reinoso Fernández Caparrós)

Sapere Aude Arco Mediterráneo SL

PEF 1 Mediterráneo Holding Activo SL (persona física representante Miguel Reinoso Fernández Caparrós)

Grupo Implika Educación SLU

Odre 2005 SLU (persona física representante Luis Gómez Laguna)
Fandos Duce SL (persona física representante Ángel Fandos Igado)

Centro de Estudios Tecnológicos Alcobendas SL

Grupo Implika Educación SLU (persona física representante Ángel Fandos Igado)

Obicex Formación SL

Grupo Implika Educación SLU (persona física representante Ángel Fandos Igado)

MasterD. Italia SRL

Odre 2005 SLU (persona física representante Luis Gómez Laguna)
Fandos Duce SL (persona física representante Ángel Fandos Igado)

CEF Publising S.p.A. (Italia)

Consejo Administración (Carlo Robiglio, Silvano Mottura, Ángel Fandos, Diego Gómez y Carmen Torres)

Strategica S.r.l. (Italia)

Silvano Mottura.

MERCADOS Y SERVICIOS

Grupo **EDUCA** es un grupo educativo que tiene una extensa oferta formativa y que la despliega por medio de las empresas del grupo, diferenciándose en dos grandes líneas de formación:



	Formación Homologada	Formación no Homologada
Master D		
Master D Portugal		
Master D Italia		
MEDAC		
Implika		
ITEP		
Formacciona		

En Master D. dentro de la formación no homologada destacan **dos líneas** de negocio diferenciadas:

FORMACIÓN DE OPOSICIONES

MasterD es especialista en la preparación de convocatorias de empleo público. Cuentan con los mejores datos de aprobados a nivel nacional gracias a su metodología guiada y personalizada. En MasterD preparan las pruebas para todas las áreas de empleo público: sanidad, educación, administración, justicia, hacienda, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado y Unión Europea.

Master D centro de formación online para preparación de oposiciones. Con más de 28 años de experiencia en el sector y diseño de cursos específicamente para que se obtenga la mejor nota posible con más de 350.000 alumnos matriculados. Se ofrecen los mejores recursos para una preparación completa tales como:

- Simulacros de exámenes
- Temarios completamente actualizados
- Clases online

- **Escuela de Videojuegos:** La escuela de videojuegos tiene un objetivo claro; la de formar a los futuros profesionales del sector del entretenimiento digital.
- **Crea Diseño:** Es la escuela profesional especializada de diseño e imagen, cubriendo disciplinas como interiorismo, marketing comercial, moda, imagen personal y comunicación y eventos.
- **Escuela Audiovisual:** Es la escuela que ayuda a la mejora profesional de profesionales en activo o nuevos talentos que quieren comenzar en el sector del cine, la televisión, la radio, la locución, el doblaje, la música o los espectáculos (teatro, musicales…).
- **Escuela de Veterinaria:** La Escuela tiene la vocación de ser referencia en formación para un público que ama este mundo de los animales y que quiere crecer en el mismo, tanto personal como profesionalmente.

CURSOS PROFESIONALES

Donde buscan una especialización en las diferentes áreas de conocimiento a través de sus escuelas e institutos técnicos con más de 300 cursos, ideados y actualizados constantemente por el mejor personal docente y expertos de cada sector.

- **Escuela Hacienda:** En la Escuela se combinan los cursos de profesionales con las oposiciones. Las temáticas están muy relacionadas con el Derecho, la contabilidad, la gestión, la atención y comunicación con el cliente.
- **Escuela de Sanidad y Salud:** La Escuela tiene el objetivo de atender las necesidades formativas de los profesionales del sector social, de la sanidad y de la salud y el deporte.
- **Escuela de Hostelería y Turismo:** La Escuela tiene la visión de ser un referente de la formación abierta para este sector en España. Se propone un formato educativo flexible y eficaz para obtener logros personales y profesionales en las distintas disciplinas dentro del marco de la hostelería y el turismo.
- **Instituto Tecnológico Master D:** El Instituto tiene como objetivo formar a profesionales del sector para que adquieran las competencias profesionales adecuadas para incorporarse al mercado laboral. Para ello, colabora con las empresas tecnológicas más importantes en cada uno de los sectores. cursos energías renovables. Cuenta con cursos y másters semipresenciales, online y a distancia en energía solar, energía eólica, biomasa, eficiencia energética.
- **Escuela de Ventas y Marketing:** Orientada a formar profesionales en el ámbito comercial y de Marketing. Organización de eventos, agente inmobiliarios, tráfico digital…
- **Escuela de Mantenimiento Industrial:** Se centra en cursos de mantenimiento y automatización industrial, autómatas programables y electrónica, con gran proyección profesional.
- **Cursos Renovables:** Centrada en eficiencia energética, instalaciones solares fotovoltaicas, energía solar y mantenimiento de edificios. Cuenta con dos máster en eficiencia energética y renovables y en energías renovables.

- **Cursos informática:** Orientada a la programación web, ciberseguridad de redes y sistemas, digitalización e impresión 3D.
- **Cursos administración:** Cuenta con cursos de administración y gestión de la empresa, administración y finanzas, compliance , comercio internacional y Unión Europea entre otros.
- **Curso automoción:** Electromecánica de vehículos, mecánico de coches y vehículos eléctricos e híbridos.
- **Cursos interiores, moda e imagen:** Centrado en caracterización y efectos de maquillaje, diseño de interiores, estilismo y personal shopper.
- **Cursos educación:** con acceso a la universidad para mayores de 25, graduado en secundaria, psicomotricidad infantil, integración social y auxiliar de educación especial.
- **Curso de Agricultura y Ganadería:** centrado en control de plagas, viticultura y enología, ganadería y asistencia sanitaria animal incluyendo jardinería y paisajismo.



La Formación Profesional es sin duda una de las opciones de futuro. Por eso, en Grupo MasterD apuestan por una FP que potencie la innovación, el emprendimiento, y el intraemprendimiento, impartiendo formación de grado medio, grado superior y preparación de pruebas de acceso.

CURSOS EN FP GRADO MEDIO

- Grado Medio Técnico en Farmacia y Parafarmacia
- Grado Medio Técnico enGestión Administrativa
- Grado Medio Técnico en Emergencias Sanitarias
- Grado Medio Técnico en Cocina y Gastronomía
- Grado Medio Técnico en Actividades Comerciales
- Grado Medio en Atención a personas en situacion de dependencia
- Grado Medio en Electromecánica de vehículos automóviles
- Grado Medio Técnico en cuidados auxiliares de enfermería
- Grado Medio Técnico en Instalaciones eléctricas y automáticas
- Grado Medio Técnico en Sistemas Microinformáticos y redes
- Grado Medio Técnico en Estética y Belleza
- Grado Medio Técnico en Mantenimiento electromecánico

FP GRADO SUPERIOR

- Grado Superior en Administración y Finanzas
- Grado Superior en Educación Infantil
- Grado Superior en Integración Social
- Grado Superior en Animación Sociocultural y Turística
- Grado Superior en Automatización Y Robótica Industrial
- Grado Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales
- Grado Superior en Marketing y Publicidad
- Grado Superior en Comercio Internacional
- Grado Superior en Guía, Información y Asistencias Turístias
- Grado Superior en Energías Renovables
- Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
- Grado Superior en Transporte y Logística
- Grado Superior en Prenvención de Riesgos profesionales
- Grado Superior en Dietética
- Grado Superior en Acondicionamiento Físico

Como centro líder de formación abierta, han desarrollado un innovador sistema que ofrece todos los recursos necesarios para preparar las Pruebas Libres de FP a distancia.
Master D. como elemento clave y “transversal” a todas las líneas de negocio, cuenta con un “Campus Virtual”, desarrollado internamente entre los equipos Docentes y Tecnología, con carácter digital denominado Learnnity.
A través de este campus virtual, los alumnos pueden estar pendientes de todas las actualizaciones de temario e información relevante que se publique. Además, en esta plataforma, los alumnos pueden acceder a clases en directo y videoclases 24h con las que continuar con su formación en cualquier momento y lugar.
Para dar a conocer las actividades y servicios para cada una de las líneas de negocio, se cuenta con una estrategia consolidada de posicionamiento digital de la marca Grupo EDUCA, combinando la generación activa de contenido en redes social con la existencia y actualización permanente de diferentes webs corporativas.
Dicha estrategia de posicionamiento digital impulsa el conocimiento de Grupo EDUCA ante potenciales nuevos clientes además de situar a Grupo EDUCA como referente técnico y metodológico en sus ámbitos de especialidad.





MEDAC es una compañía que pretende innovar en el modelo educativo, ofreciendo una formación centrada en la empleabilidad. Por ello, las formaciones cuentan con un 85% de clases prácticas y están adaptadas a las necesidades que demanda el mercado. Con su método permiten el desarrollo personal de los alumnos para que consigan aportar un valor real a la sociedad.

En MEDAC sienten la pasión por lo que se hace. Los profesores rompen con los modelos tradicionales de enseñanza.

Los alumnos luchan para llegar a lo más alto, arropados por la gran Familia MEDAC y se sienten orgullosos de la formación recibida, en tanto que supone un cambio en sus vidas.

MEDAC cuenta con una amplia oferta formativa, con más de 60 titulaciones oficiales de FP y másteres adaptadas a las demandas del mercado laboral e impartidas a través de una metodología práctica.

Los centros de Formación Profesional están equipados con las instalaciones más novedosas para el buen desarrollo de las clases más técnicas.

Además, en el Grado Medio o en el Grado Superior se encuentran docentes especializados en su sector que ayudarán en el aprendizaje a lo largo del curso.

El 90% de sus alumnos logran la inserción laboral al finalizar su FP. Esto se debe a las prácticas que realizan en las empresas más punteras de cada provincia, contando con más de 2.000 entidades colaboradoras en todo el país.

Divide su formación en grado medio y grado superior, pudiéndose impartir de forma presencial u online, y abarcando diversas ramas profesionales como:

TITULACIONES OFICIALES

Deporte
Sanidad
Sociocultural
Informática
Administración
Comercio y Marketing
Imagen y Sonido
Imagen Personal
Hostelería y Turismo
Electricidad Y Electrónica
Edificación y Obra Civil
Mantenimiento y Servicios a la producción
Energía y Agua





Familias profesionales	Titulaciones	Presencial	Online
Actividades físicas y deportivas	Técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre		
Actividades físicas y deportivas	Técnico Superior en Acondicionamiento Físico		
Actividades físicas y deportivas	Técnico superior en enseñanza y animación socio deportiva		
Administración y gestión	Técnico en Gestión Administrativa		
Administración y gestión	Técnico Superior en Administración y Finanzas		
Administración y gestión	Técnico Superior en Asistencia a la Dirección		
Comercio y marketing	Técnico en Actividades Comerciales		
Comercio y marketing	Técnico Superior en Comercio Internacional		
Comercio y marketing	Técnico Superior en Gestión de Ventas y Espacios Comerciales		
Comercio y marketing	Técnico superior en Marketing y Publicidad		
Comercio y marketing	Técnico Superior en Transporte y Logística		
Edificación y obra civil	Técnico Superior en Proyectos de Edificación		
Edificación y obra civil	Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil		
Electricidad y electrónica	Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones		
Electricidad y electrónica	Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas		
Electricidad y electrónica	Técnico Superior en Sistemas Electrotécnicos y Automatizados		
Electricidad y electrónica	Técnico Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos		
Energía y Agua	Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica		
Hostelería y turismo	Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos		
Hostelería y turismo	Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos		
Hostelería y turismo	Técnico Superior en Guía, Información y Asistencias Turísticas		

Actualmente cuenta con una oferta en Formación Presencial de 33 titulaciones y en Formación No presencial de 46 titulaciones. A continuación, listamos la oferta formativa de FP Oficial:

Imagen personal	Técnico en Estética y Belleza		
Imagen personal	Técnico Superior en Asesoría de Imagen Personal y Corporativa		
Imagen personal	Técnico Superior en Estética Integral y Bienestar		
Imagen y sonido	Técnico Superior en Animaciones 3D, Juegos y Entornos Interactivos		
Informática y comunicaciones	Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes		
Informática y comunicaciones	Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red		
Informática y comunicaciones	Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma		
Informática y comunicaciones	Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web		
Química	Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y de Control de Calidad		
Mantenimiento y Servicios a la Producción	Técnico Superior en Prevención de Riesgos Profesionales		
Sanidad	Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería		
Sanidad	Técnico en Emergencias Sanitarias		
Sanidad	Técnico en Farmacia y Parafarmacia		
Sanidad	Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico		
Sanidad	Técnico Superior en Audiología Protésica		
Sanidad	Técnico superior en Dietética		
Sanidad	Técnico Superior en Documentación y Administración Sanitarias		
Sanidad	Técnico Superior en Higiene Bucodental		
Sanidad	Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear		
Sanidad	Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico		
Sanidad	Técnico Superior en Prótesis Dentales		
Servicios socioculturales y a la comunidad	Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia		
Servicios socioculturales y a la comunidad	Técnico Superior en Educación Infantil		
Servicios socioculturales y a la comunidad	Técnico Superior en Integración Social		
Servicios socioculturales y a la comunidad	Técnico Superior en Mediación Comunicativa		
Servicios socioculturales y a la comunidad	Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género		
Servicios socioculturales y a la comunidad	Técnico Superior en Formación para la movilidad segura y sostenible		

Por otra parte, debemos señalar que también se ofrece una serie de cursos de especialización, concretamente Máster Profesionales, algunos de ellos acreditados por diferentes Universidades como Títulos Propios, en las diferentes ramas profesionales. Concretamente la oferta es de 29 Másteres que se detallan a continuación:

ÁREA DEPORTES

- Máster Entrenamiento Personal
- Máster Planificación del Entrenamiento Deportivo
- Máster Prevención y Readaptación de lesiones
- Máster Gestión de los eSports
- Máster Planificación del Entrenamiento de los eSports
- Máster Entrenamiento, análisis del juego y dirección de equipos en Fútbol
- Máster Análisis del Rendimiento, desarrollo e innovación en el tenis
- Máster Gestión de entidades deportivas
- Máster Metodología, Análisis del Rendimiento y Emprendimiento en Pádel
- Máster de Prescripción de Ejercicio en Patologías Crónicas y Poblaciones Especiales
- Máster en Entrenamiento Funcional aplicado con materiales de Resistencia variable

ÁREA INFORMÁTICA

- Máster en Ciberseguridad
- Máster en Big-Data e Inteligencia Artificial

ÁREA MÁRKETING

- Máster en Marketing Digital y Ecommerce
- Máster en Liderazgo y Gestión Emocional
- Máster en Gestión Empresarial y Estrategia de Negocio

ÁREA SANIDAD

- Máster Cosmética y Dermofarmacia
- Máster Nutrición Deportiva y Nutrición Clínica
- Máster en Ciencias biomédicas y reproducción humana
- Máster en cuidados de área de críticos para TCAE
- Máster en Técnicas de Laboratorio de Diagnóstico Clínico
- Máster en Fitoterapia
- Máster en Odontopediatría

ÁREA SOCIOCULTURAL

- Máster en Mediación familiar y gestión de conflictos
- Máster en Atención temprana e innovación educativa
- Máster en Igualdad de Género
- Máster en Inteligencia y educación emocional en la etapa infantil
- Máster en Bienestar y Protección de la infancia y adolescencia

ITEP dedicado a la Formación Profesional de forma exclusiva, centra su propuesta en mejorar el nivel cultural y facilitar el acceso al mundo laboral.
Para ello establece:

- Grupos máximo de 20 alumnos
- Instalaciones y equipamientos nuevos
- Amplia experiencia docente y profesional
- Oferta formativa orientada al mercado laboral
- Financiación sin intereses, becas oficiales, becas propias y descuentos.

Su oferta contempla tanto la modalidad presencial como a distancia.

Sanidad	Sociocultural	Informática	Comercio y Marketing	Administración
Deporte	Electricidad y Electrónica	Edificación y Obra Civil	Imagen y Sonido	Hostelería y Turismo





ITEP ha desarrollado el Método de Inserción Laboral Efectiva, dedicado exclusivamente a la inserción laboral de los alumnos y exalumnos y tiene como objetivo prioritario que los estudiantes accedan al mercado laboral con las mejores condiciones posibles y se mantengan mejorando profesionalmente a lo largo de su vida.

MILE incluye una bolsa de empleo propia para alumnos y exalumnos de ITEP en la que se ofrecen prácticas profesionales, ofertas y demandas de empleo de las empresas colaboradoras y de aquellas que, debido a su amplia experiencia, quieren contar con los alumnos de ITEP.

La gestión se realiza online por lo que, tanto las empresas como los alumnos y exalumnos, pueden acceder de forma fácil y directa a través de cualquier dispositivo, desde cualquier lugar y en cualquier momento «Acceso 24/7».

IMPLIKA ofrece cursos profesionales y Formación Profesional.
Respecto a los **cursos profesionales** desarrolla formación en las siguientes familias:

INFORMÁTICA Y COMUNICACIÓN (9 CURSOS)
- Marketing digital y publicidad 5
- Informática y nuevas tecnologías 4

SANIDAD Y SALUD (8 CURSOS)
- Geriatría y atención sociosanitaria 2
- Auxiliar de enfermería y rehabilitación 3
- Farmacia y parafarmacia
- Nutrición y dietética 2

EDUCACIÓN SOCIAL (6 CURSOS)
- Educación infantil 4
- Intervención social 2

DEPORTE Y ESTÉTICA (9 CURSOS)
- Monitor y preparador físico 4
- Maquillaje profesional y tratamientos estéticos 5

EMPRESA (18 CURSOS)
- Administración de empresas y finanzas 5
- Gestión administrativa 5
- Comercio y Ventas 3

VETERINARIA (9 CURSOS)
- Auxiliar de veterinaria 9

OFICIOS Y PROFESIONES (19 CURSOS)
- Mecánica y electrónica del automóvil 3
- Electricidad 7
- Jardinería
- Mantenimiento
- Turismo, recepción de hotel y viajes 5
- Decoración interiorismo 2



La **Formación Profesional** se ha convertido en una enseñanza cuya finalidad principal es capacitar a los estudiantes para el desempeño de una actividad profesional. Estos estudios de Formación Profesional están destinados a la adquisición de competencias profesionales que permitan a las personas ejercer distintos trabajos. Al finalizar la formación profesional se realiza un módulo de Formación en Centros de Trabajo, o lo que comúnmente es reconocido como prácticas en empresas o FCT. Los estudios de Formación Profesional están divididos en familias profesionales existentes y se imparten, prácticamente, un centenar de títulos de Formación Profesional.

La FP cuenta con más de 150 titulaciones, las cuales se clasifican en 26 familias profesionales. Cada una de estas familias supone un marco económico que comparten diferentes ciclos de grado medio y superior.

Actualmente cuentan con una oferta de más de 10 FPs de Grado Superior para elegir la titulación que más se adapte al ámbito en el que se quiera desarrollar el futuro profesional:

- FP de Técnico Superior en Animaciones 3D, Juegos, Entornos Interactivos
- FP de Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red
- FP de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web
- FP de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma
- FP de Técnico Superior en Marketing y Publicidad
- FP de Técnico Superior en Asesoría de Imagen Personal y Corporativa
- FP de Técnico Superior en Enseñanza y Animación Sociodeportiva (TSEAS)
- FP de Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos
- Ciclo Superior Comercio Internacional
- FP Administración y Finanzas
- FP de Técnico Superior en Higiene Bucodental
- FP de Técnico Superior en Educación Infantil
- FP de Técnico Superior en Asistencia a la Dirección

Su modelo educativo, sea en su modalidad presencial u online (a distancia) tiene un enfoque pedagógico claramente orientado a la inserción laboral de su alumnado, primando la elaboración de programas de estudios de calidad y la sistematización del aprendizaje, aunando las necesidades formativas propias de cada persona y las tendencias y exigencias del mercado laboral.

El modelo educativo del Grupo Implika posee las siguientes características principales:

FORMACIÓN INTEGRAL:

Combinación de enseñanza teórica con práctica y especial incidencia en la formación en centros de trabajo como forma de agilizar el acceso al mercado laboral

METODOLOGÍAS DE VANGUARDIA:

Investigación continua de las nuevas herramientas y acciones educativas de vanguardia para su aplicación en sus aulas.

EVALUACIÓN CONTINUA:

Seguimiento del proceso de aprendizaje del alumno de forma continua y personalizada.

APLICACIÓN Y APLICABILIDAD:

El conocimiento es fuente de progreso y por ello su metodología formativa se dirige a la aplicación en el progreso y capacitación profesional.

EJEMPLIFICACIÓN CON EXPERIENCIAS REALES:

Las experiencias y casos reales cuentan con una gran capacidad para fijar y reforzar el conocimiento.

CAPACITACIÓN DEL PROFESORADO:

La especialización, experiencia y vocación para la enseñanza son rasgos compartidos por todo el equipo docente de Implika.

ADECUACIÓN A LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL:

El mercado laboral cambia y por ello la oferta formativa de Implika es dinámica y adaptada a las necesidades de las empresas.

POTENCIACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD:

El acompañamiento al alumno de Implika comienza el primer día de clases y finaliza cuando se ha materializado su acceso al mercado laboral o se han potenciado exponencialmente sus posibilidades.

GENERACIÓN DE VALOR AÑADIDO:

La búsqueda de alianzas con instituciones educativas de referencia garantiza un alto valor añadido a su oferta formativa.

En la consolidación del valor añadido a la oferta formativa y con el fin de multiplicar las posibilidades de sus alumnos a acceder al mercado laboral, son muchas las instituciones públicas y privadas que han confiado y confían en Implika para la implementación de servicios formativos o el establecimiento de alianzas estratégicas. A estos acuerdos estratégicos se han sumado colaboraciones con partners de reconocido prestigio en el ámbito de la formación con el siguiente objetivo: aunar experiencias, trayectorias, recursos y potencialidades y, de este modo, ofrecer servicios de la máxima calidad.

Las entidades con las IMPLIKA cuenta en la actualidad con acuerdos y colaboraciones de ámbito estratégico son varias y además de los partners estratégicos, destacan los más de 5.000 centros de trabajo de todos los sectores con las que colaboran de forma continua con el fin de impulsar la empleabilidad de sus alumnos.



CADENA DE SUMINISTRO

En las empresas del Grupo EDUCA se alinea la actividad con la de los proveedores por medio de la implicación en su actividad y por otro lado con el sistema de homologación y evaluación de los proveedores que están relacionados directamente con el alumno y que están definidos en todas las empresas del grupo. El resto de los proveedores se seleccionan en función de las necesidades.
Por medio de la firma de contratos y la gestión de ofertas con los proveedores principales se identifican los compromisos por cada una de las partes lo que asegura la transparencia en la relación.

La gestión de proveedores está alineada con el cumplimiento de rentabilidad y un presupuesto anual.
Los tipos de proveedores implicados en la cadena de suministro de las empresas del grupo son:

- Abogados, gestoría, consultoría y notaría
- Administradores
- Alquiler de Aulas
- Alquiler Locales
- Asesor
- Desarrollo de Texto externo
- Entidades Financieras
- Estándar
- Externo Colaborador
- Limpiezas
- Mantenimientos
- Maquetador externo
- Material y Servicios
- Organismos Oficiales
- Personal Externo
- Plataformas online
- Producto y Servicio para alumno
- Profesor externo
- Publicidad
- Seguros
- Suministros
- Viajes-Restauración

Desde **Master D** la relación con los proveedores asegura su alineación y compromiso con la organización llevandose a cabo diferentes acciones:

- comunicación de las políticas de calidad y medioambiente
- aplicación de procedimientos de homologación
- evaluación de proveedores
- gestión de compras.

De esta forma, se fomenta la calidad, la sostenibilidad y la transparencia de sus servicios en toda la cadena de valor.

Tipo de Proveedor	N.º PROV	Total (€)
Abogados, gestoría, consultoría y notaría	63	2.982.683,06
Administradores	3	1.443.656,78
Alquiler de Aulas	19	27.659,38
Alquiler Locales	71	1.250.850,46
Asesor	470	18.234.817,15
Desarrollo Texto	146	414.711,35
Entidades Financieras	10	47.697,04
Externo colaborador	173	291.615,42
Limpiezas	8	337.837,32
Mantenimientos	78	1.326.535,79
Maquetación	4	32.833,79
Material y Servicios	390	2.232.397,76
Organismos Oficiales	5	1.447,80
Plataformas online	9	44.778,94
Producto y Servicio para alumno	60	2.643.711,86
Profesor	312	492.956,32
Publicidad	129	13.581.342,12
Seguros	8	73.412,28
Suministros	57	297.789,28
Suscripciones	23	34.903,45
Viajes-Restauración	93	265.540,88
Formación interna	34	65.721,59
Total	2165	46.124.899,82

En **Master D Portugal** se aplican a nivel de proveedores los mismos criterios y procedimientos que su Matriz Master D España.

TIPO DE PROVEEDOR	TOTAL (€)
Servicios de construcción	7137,91
Impresión y actividades de apoyo conexas	19406,17
Productos de petróleo y carbón	1061,76
productos informáticos y electrónicos	16026,9
Vehículos de motor, carrocerías y remolques, y sus partes	2244,7
Tiendas de alimentos y bebidas	4088,28
Transporte aéreo	1488,41
Transporte ferroviario	1906,9
Radiodifusión y telecomunicaciones	134309,33
Procesamiento de datos, publicación en Internet y otros servicios de información	2152998,1
Compañías de seguros y actividades relacionadas	45723,33
Alojamiento	6468,11
Total	2392859,9

En **Master D Italia** se aplican a nivel de proveedores los mismos criterios y procedimientos que su Matriz Master D España.

GASTOS DE MARKETING AL MES	
Soporte	**Gasto (€)**
Internet - DOLEAD	1.139,00
Internet - EMAGISTER	3.990,50
Internet - TROVAFORMAZIONE	2.392,00
Internet - FACEBOOK	1.943,65
Internet - GOOGLE.COM	17.923,83
Internet - LAVOROEFORMAZIONE	
Internet - Playfilm	2.530,00
TOTAL, GASTOS 2022 Marketing al mes	29.918,98
TOTAL, GASTOS 2022 marketing (desde sept hasta dic)	119.675,92

GASTOS DE PROVEEDORES Corsicef 155	
Abogados, Gestoría, Consultoría y Notaría	
FORNITORE	Somma di IMPONIBILE
Totale complessivo	6.843.601,69

GASTOS DE ASESORIAS (contabilidad, abogado y trabajo) (€)		
Studio legale	Trimestrale	8.556,57
Studio commercialista	mensilmente	1.786,00
Consulenza del lavoro	mensilmente	1.496,00
Affitto	mensilmente, con mese anticipato	4.240,00

MEDAC, cuenta con mecanismos internos que permiten gestionar la relación con los proveedores asegurando la calidad de sus servicios y la eficiencia de la gestión.
Para ello despliega un procedimiento de compras que contempla desde los criterios de selección hasta la gestión propia de la relación con los proveedores.

GASTO EN COMPRAS DE PRODUCTOS SERVICIOS 28138,88 €
GASTO EN COMPRAS DE PRODUCTOS SERVICIOS (Seguirilla) 631,84,€

Formacciona e ITEP en su relación con los proveedores aplica los procedimientos y el sistema de gestión de MEDAC encontrándose integrados en su operativa.

FORMACCIONA

GASTO EN COMPRAS DE PRODUCTOS SERVICIOS 71€

ITEP

GASTO EN COMPRAS DE PRODUCTOS SERVICIOS 3259,03€

TIPO DE PROVEEDOR	TOTAL (€)
Gastos representación	1061157,7
Material	1186932,1
Infraestructura informática, telefonía e internet	301631,49
Publicidad, propaganda y RRPP	4422601,33
Agua y Electricidad	630713,78
Ropa	304263
Licencias Campus y Universidad	202544,52
Servicios profesionales	1938891,4
Alquiler, renting, seguros	4150544,66
FCT	878071,48
Instalaciones prácticas	656442,99
Interés Aval	42773,74
Reparaciones y conservación	387020,57
Transporte	173612,52
Tributos	166967,88
Otros	246293,47
Total	16.750.463,4

IMPLIKA despliega mecanismos de control de proveedores por medio de la comunicación de sus políticas y sus procedimientos de gestión de proveedores buscando la calidad y eficiencia de sus compras y asegurando un buen servicio a los clientes.

TIPO DE GASTO	INVOICE DATE (€)
ALQUILERES / FIANZAS	-2.452.725,83
ALQUILERES EQUIPOS	-271.159,58
APROVISIONAMIENTO FORMACION COLABORADORES	-2.611.942,90
CONSUMO MERCADERIAS	-1.137.832,16
INMOVILIZADO	-2.221.921,41
GASTOS MARKETING	-8.811.318,47
MANTENIMIENTO	-858.439,97
PRACTICAS	-245.683,89
SEGUROS	-49.310,47
SERVICIOS PROFESIONALES EXTERNOS	-991.588,46
SUMINISTROS	-307.484,21
GASTO DE TRANSPORTE	-66.258,83



PARTE 2

PRIORIZACIÓN

Estrategia
Creación de valor para nuestros grupos de interés

2.1 Estrategia



ANÁLISIS DEL ECOSISTEMA

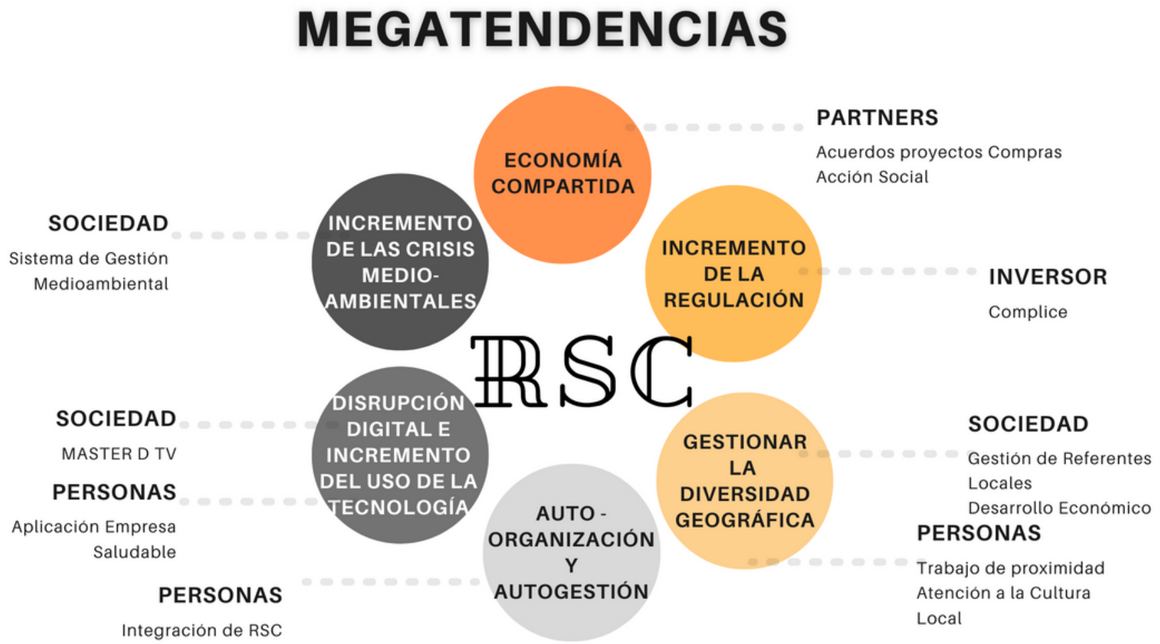
OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

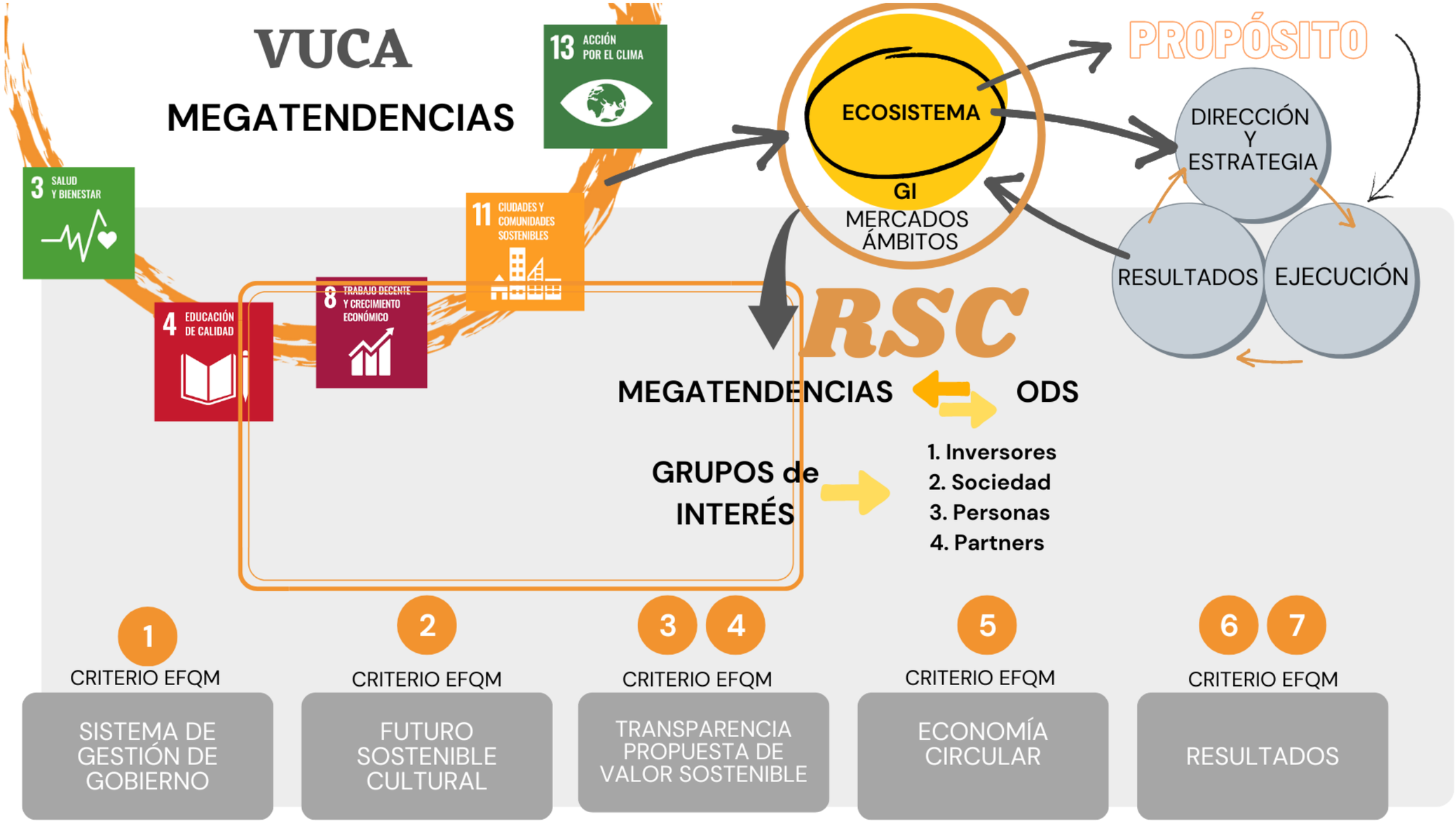
GESTIÓN DE RIESGOS

ANÁLISIS DEL ECOSISTEMA

El ANÁLISIS DEL ECOSISTEMA de Grupo EDUCA incluye la identificación de las megatendencias globales que afectan a sus mercados y ámbitos de actuación y los Objetivos de desarrollo sostenible en los que Grupo Educa puede contribuir de forma significativa con su actividad y propósito.
Las megatendencias identificadas en el entorno complejo, volátil, incierto y ambiguo en el que operamos como organización son la economía compartida, el incremento de la regulación, la gestión de la diversidad geográfica, la autoorganización y autogestión, la disrupción digital e incremento del uso de la tecnología y el incremento de las crisis ambientales.

Grupo EDUCA gestiona su ecosistema dando respuesta con su dirección, estrategia, la ejecución de su propuesta de valor y los resultados obtenidos, aplicando un modelo cultural basado en la sostenibilidad, la responsabilidad y la innovación.




VUCA
MEGATENDENCIAS
13 ACCIÓN POR EL CLIMA
3 SALUD Y BIENESTAR
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
ECOSISTEMA
GI
MERCADOS
ÁMBITOS
PROPÓSITO
DIRECCIÓN Y ESTRATEGIA
RESULTADOS
EJECUCIÓN
RSC
MEGATENDENCIAS
ODS
GRUPOS de INTERÉS
1. Inversores
2. Sociedad
3. Personas
4. Partners
1
CRITERIO EFQM
SISTEMA DE GESTIÓN DE GOBIERNO
2
CRITERIO EFQM
FUTURO SOSTENIBLE CULTURAL
3 4
CRITERIO EFQM
TRANSPARENCIA PROPUESTA DE VALOR SOSTENIBLE
5
CRITERIO EFQM
ECONOMÍA CIRCULAR
6 7
CRITERIO EFQM
RESULTADOS

OBJETIVOS Y ESTRATEGIA

El Grupo EDUCA tiene dos líneas de negocio, lo que ha propiciado que se definan dos estrategias específicas, una por cada línea de negocio:

Orientada a la formación no reglada:

Liderada por Master D que despliega tanto Master D España, como Master D Portugal y Master D Italia.

Formación reglada:

Liderada por MEDAC, que despliega MEDAC, ITEP, FORMACCIONA e IMPLIKA.

Estrategia
FORMACIÓN NO REGLADA

A MasterD le mueven los sueños, las metas y construir un mundo mejor con más oportunidades para todos a través de la educación. Por eso, su propósito es claro: trabajan para dar a las personas la oportunidad de cambiar sus vidas.

Su equipo de profesionales se define a sí mismo como personas comprometidas con personas y comparten la misma visión y los mismos valores.

En MasterD saben que la educación es la herramienta de transformación social más poderosa y saben que las empresas son lo que son por sus equipos y, por ello, motivan para mejorar resultados, quieren hacer de MasterD un lugar de trabajo feliz para las personas que lo componen. Todos los profesionales de MasterD comparten el propósito y los 7 valores que enfatizan su cultura: son:



1-Personas comprometidas con personas

Interiorizar este valor nos facilita aplicar los otros seis. Porque solo si nos comprometemos con quien compartimos metas y estrategias podremos llegar a satisfacer a nuestro cliente final.



2-Apostamos por el talento en equipo

El verdadero talento está en el crecimiento del equipo como consecuencia de la evolución individual de los miembros que lo forman.



3-Lo que no se mide no se puede mejorar

Saber de dónde vienes y dónde estás y decidir a dónde vas es fundamental, tanto individualmente como en equipo.



4-Quien lidera crece

En Master D todos somos líderes porque estos lo son por comportamiento, no por nombramiento.



5-Si no avanzas, retrocedes.

La innovación es parte de nuestro ADN. En un mundo en constante cambio, sabemos que debemos continuar explorando nuevas y mejores formas de cumplir nuestro propósito.



6-Hazlo con pasión o cambia de profesión

La pasión nos mueve a alcanzar nuestras metas, a seguir mejorando cada día, incluso cuando los resultados son excelentes. Nuestra pasión es nuestra profesión.

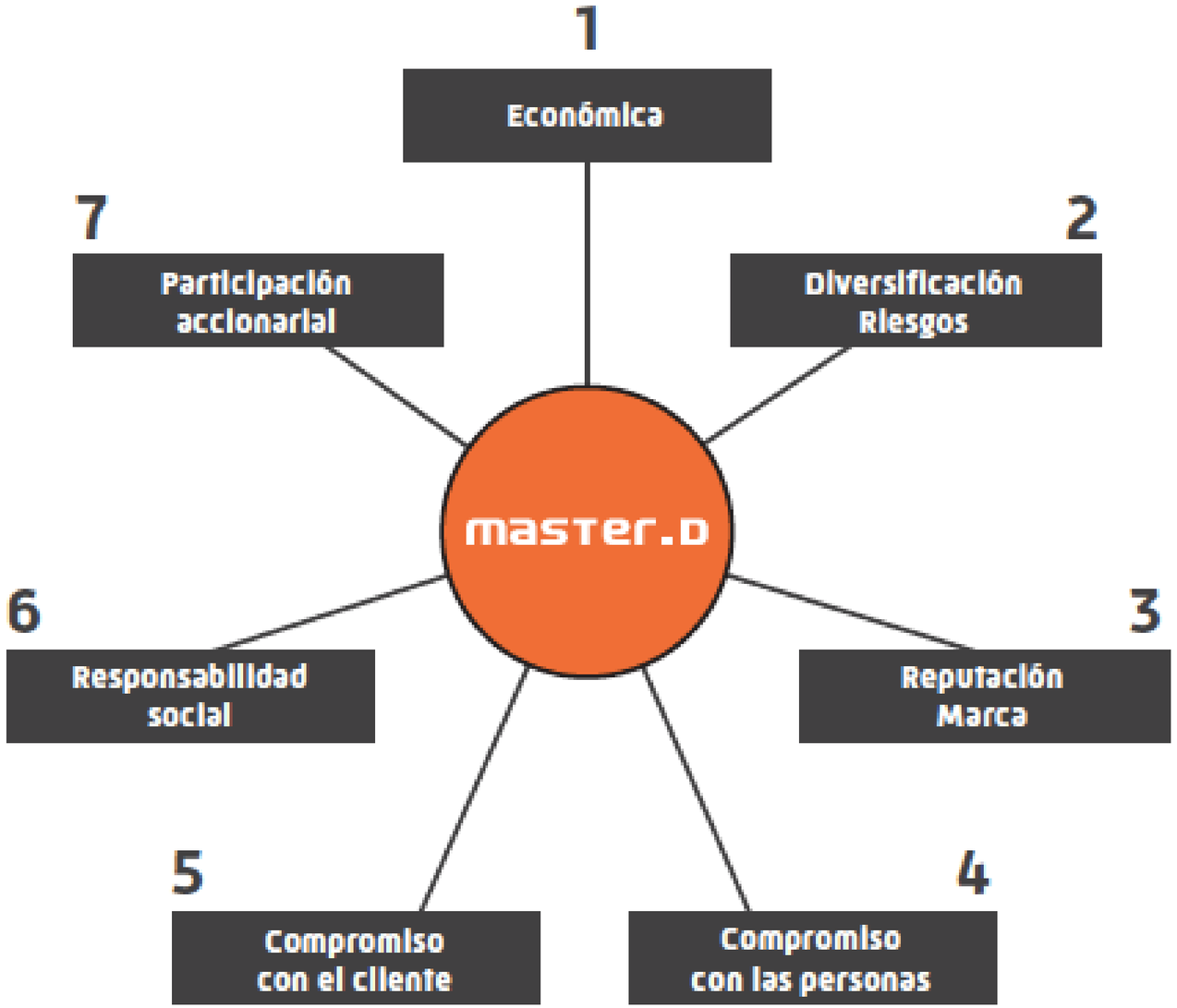


7-¡Habla!

La comunicación construye relaciones sólidas, elimina barreras, genera entendimiento, destruye prejuicios y fomenta la confianza.

La estrategia de formación no reglada se despliega por medio de la actividad de Master.D, Master.D Portugal Y Master D Italia. cuenta con 7 metas estratégicas definidas y que se desarrollan en planes estratégicos de acción en el que se plantean los objetivos previstos alineados con las metas estratégicas.

Cabe reseñar que todas las metas tienen la misma importancia estando relacionadas todas ellas, de forma que se cumplan de manera homogénea.



Meta 1
Económica (€)

Ganamos para gastar

Ser una empresa rentable con crecimiento sostenible: aplicando nuestro **Modelo de Negocio.**

RENTABLE: Deberemos obtener beneficios antes de impuestos que superen el 16% sobre los ingresos netos.
CRECIMIENTO: Queremos crecer siempre por encima del 10% anual.
SOSTENIBLE: Para asegurar que el crecimiento sea sostenible, invertiremos como mínimo el 4,5% sobre ingresos netos siempre que se cumpla el objetivo del beneficio.

Meta 2
Diversificación (riesgos)

Queremos ser independientes, no debemos depender de nada

Ser una empresa que no tenga todos los huevos en la misma cesta.

EQUIPOS SI, INDIVIDUALISMO NO. Grupo EDUCA se organiza en equipos autoliderados, no en individuos. Todo implicará a más de una persona, nada estará controlado por una sola.
OPERATIVA DIVERSIFICADA. La diversificación es la mejor estrategia para reducir riesgos. Nada (productos, canales, negocios...) supondrá más del 70% de la totalidad. Solo habrá una excepción a esta regla: la financiación. Esta será 100% propia.

Meta 3
Reputación (marca)

Soy de Master.D, soy Master.D

Ser una empresa que reúna bajo su marca notoriedad y prestigio, como consecuencia de la actividad que despliega.

NUESTRA MARCA ES GRUPO EDUCA. Una marca única (Master. D.) desplegada:
1. Geográficamente, en las diferentes delegaciones.
2. Transversalmente, gracias a las diferentes escuelas profesionales y al resto de equipos autoliderados (EAL).

NUESTRA REPUTACIÓN LA VERIFICAN ENTIDADES EXTERNAS. La notoriedad y el prestigio de la actividad de Master. D. será verificada por instituciones cualificadas y externas a la organización:
- Certificado Empresa Saludable
- Sello Responsabilidad Social Empresarial.
- Calidad y medioambiente AENOR
- Plataformas de reseñas web

Meta 4
Compromiso con las personas

Personas comprometidas con personas

Ser una empresa en la que, al menos, el 90% de las personas se sientan orgullosas de pertenecer y desarrollarse personal y profesionalmente.

INCENTIVOS PARA EL COLABORADOR. La empresa repartirá incentivos de 2/3 del superávit del beneficio presupuestado, siempre que se cumpla la meta 1 (económica).
DESARROLLO: Formación continua, planes de desarrollo, autoliderazgo.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL. Se favorecerá la conciliación de la vida personal y profesional desde las propuestas de los equipos.

Meta 5
Compromiso con el cliente

Seamos un imán

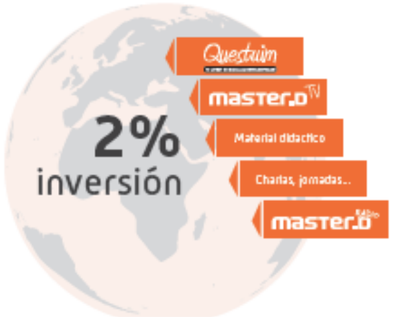
Ser una empresa que mantenga un vínculo directo y continuado con aquellos que se relacionen con nosotros.

EXALUMNOS TRABAJANDO CON NOSOTROS: En un plazo de 4 años, un 10% de **nuestros colaboradores serán exalumnos que hayan destacado en su periodo formativo con Grupo EDUCA y que se identifiquen con nuestro ADN.**
ALUMNOS PARTICIPANDO EN EL PROCESO DE MEJORA. El 5% de nuestros alumnos contribuirá en los procesos de mejora del producto y el servicio, interactuando activamente con los colaboradores de Grupo EDUCA con este fin. Colaboradores Interesados (no alumnos)
VINCULACIÓN DEL INTERESADO CON GRUPO EDUCA. Un 20% de los interesados en Grupo EDUCA que, finalmente, no se convirtieron en alumnos, quedarán vinculados con la comunidad de Grupo EDUCA.

Meta 6
Responsabilidad social

Queremos compartir

Ser una empresa responsable con la comunidad, que comparta con la sociedad sus iniciativas y proyectos, destinando el 2% de inversión en actividades de responsabilidad social.



Ser una empresa responsable con la comunidad, que comparta con la sociedad sus iniciativas y proyectos.
Queremos compartir con la sociedad nuestros materiales, nuestra tecnología y nuestros servicios (OpoBusca, TV, Questium, talleres...), y además el 2% de la inversión será destinado a fines responsables socialmente.

Meta 7
Participación accionarial

¿Puedo ser socio? ¡Quiero!

Ser una empresa abierta a la participación de sus colaboradores, ofreciéndoles oportunidades para la participación accionarial.

En cualquier momento un colaborador se puede convertir en socio y periódicamente se le dará facilidades para hacerlo.

Ser una empresa abierta a la participación de sus colaboradores, ofreciéndoles oportunidades para la participación accionarial.
En cualquier momento un colaborador se puede convertir en socio y periódicamente se le dará facilidades para hacerlo.

Estrategia
FORMACIÓN REGLADA

La estrategia para la formación reglada está liderada por MEDAC y desplegada junto con esta organización por ITEP, Formacciona e IMPLIKA y cuenta con cinco líneas estratégicas definidas.
La actividad esencial y por tanto la misión de MEDAC es transformar a personas a través de la formación, donde la Visión es querer formar a personas libres e independientes para una sociedad que está en una transformación constante y acelerada y donde sus valores son:

Superación

Humildad

Responsabilidad

Solidaridad

Empatía

Libertad de pensamiento

Para hacer realidad la estrategia de formación reglada MEDAC desarrolla una metodología innovadora, actualizada y adaptada curso tras curso a las necesidades que demanda el mercado laboral. Para ello, apuesta por un modelo formativo con un 85% de clases prácticas. con instalaciones punteras, equipadas con todo el material y la maquinaria más novedosos. Esto, unido a la colaboración con las mejores empresas del sector, les lleva a alcanzar una tasa de empleabilidad del 95%.

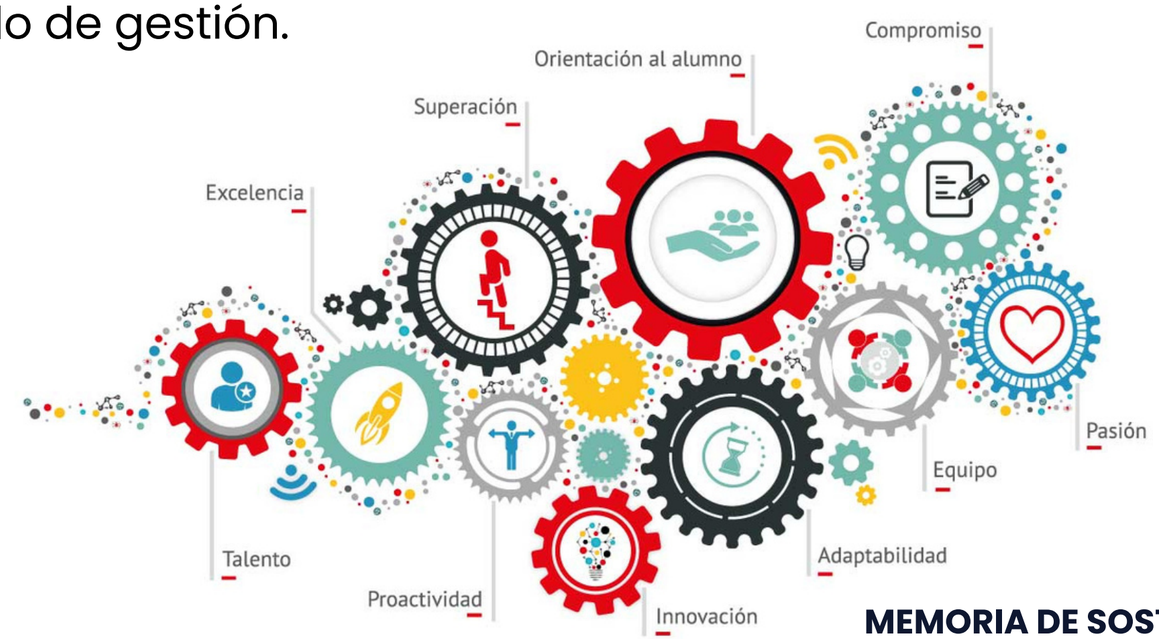
IMPLIKA contribuye al despliegue estratégico del grupo en formación reglada siendo una empresa de formación líder en inserción laboral en el territorio nacional, ofreciendo itinerarios formativos de calidad alineados con las necesidades del mercado laboral y teniendo como misión es ser una empresa que ofrece servicios formativos multidisciplinares para adultos en diferentes niveles educativos.

Su modelo educativo tiene un enfoque pedagógico orientado a la inserción laboral, primando la elaboración de programas de estudios de calidad y la sistematización del aprendizaje.

Desarrollan sus programas de estudio aunando los cuatro elementos básicos del modelo tradicional (alumno, método, profesorado y contenidos) con aspectos que consideran imprescindibles: necesidades del mercado laboral y aplicación práctica del conocimiento.

Lo hacen fusionando los objetivos de los alumnos con los de su equipo humano a través de la búsqueda de la excelencia en su modelo de gestión.

Los valores son:



GRUPO EDUCA en su estrategia de formación profesional liderada por **MEDAC** cuenta con 5 líneas estratégicas definidas y que se desarrollan en planes estratégicos de acción en el que se plantean objetivos alineados con las líneas estratégicas.

FP PRESENCIAL: Afianzarnos como líderes de la FP Presencial en España.

Aumentar el número de Centros MEDAC: se procede a la apertura de entre 8 a 10 centros por año.
Aumentar la presencia en otras ciudades: esta expansión se llevar a cabo tanto mediante crecimiento orgánico (crecimiento propio de MEDAC) como inorgánico (fusión y adquisición de otras empresas).
Aumentar el portfolio de titulaciones presenciales ofrecidas: cada año, se impartirán entre 2 y 3 titulaciones m s de manera presencial en los distintos Centros de MEDAC.
Aumentar el portfolio de cursos de especialización profesional: los cursos de especialización son aquellos que sirven para ampliar conocimientos y perfeccionar competencias previamente adquiridas en una FP. Al ser oficiales, tienen validez en todo el territorio nacional.
Aumentar el precio de las titulaciones presenciales: el incremento de precios se llevará a cabo de una manera progresiva.
ESA: Implantar, para el curso 2022/2023, la Educación Secundaria para Adultos.

FP ONLINE: Ser líderes de la FP Online en España.

Aumentar el portfolio de titulaciones online ofrecidas hasta alcanzar el catálogo completo de titulaciones para el curso 2023 - 2024.

ALUMNOS: Aumentar la empleabilidad, es decir, la inserción laboral de nuestros alumnos.

Reducir el número de bajas medidas en porcentaje (%), tanto antes de la matriculación (alumnos potenciales), como después de la misma (alumnos). Para ello se está trabajando, desde el Dpto. de Marketing (Customer Experience), en diferentes estrategias.
Aumentar el % de recomendaciones, es decir, incrementar el número de personas que deciden estudiar con nosotros tras haber sido recomendados por actuales y antiguos alumnos.
Aumentar el % de transferencia de Grado Medio a Grado Superior, o sea, ampliar el número de alumnos que, tras haber estudiado un Grado Medio con nosotros, decidan estudiar un Grado Superior.
Aumentar el % de cross selling: Se trata de acrecentar el n mero de alumnos que deciden estudiar un Máster tras haber estudiado un Grado Superior con nosotros. En definitiva, se trata de que, tras haber consumido un producto nuestro, se decanten por otro. Para ello, ya se están poniendo en marcha estrategias tales como el MEDAC x2, que implica que el cliente se matricule en un Grado Superior y un Máster de una sola vez.

INTERNACIONALIZACIÓN: Convertirnos en líderes de la FP Presencial y Online en Europa.

Explotar Europa: la expansión más allá de nuestras fronteras se llevará a cabo en un plazo de dos a tres años (corto plazo), comenzando la misma en Italia y Portugal. A raíz de ahí, se continuará la expansión hacia otros países de Europa.

NEGOCIO: Reducir costes relacionados con el negocio.

Optimización de costes vía IT: se acometerá, de manera paulatina, una transformación digital en los diferentes departamentos que conforman la empresa para, mediante la digitalización, reducir costes. Nos referimos específicamente a costes operacionales derivados de tareas rutinarias que pueden estar automatizadas o que se pueden realizar de una manera más ágil y eficiente, reduciendo el tiempo que conlleva realizarlas y, por tanto, el coste de las mismas.

GESTIÓN DE RIESGOS

Se cuenta con un modelo de control y gestión de riesgos orientado a garantizar la consecución de los objetivos con un perfil medio para el conjunto de sus riesgos.
Este modelo permite adaptarse al entorno competitivo globalizado y un contexto económico complejo.
Este modelo se basa en dos aspectos la consideración de diferentes tipologías de riesgos y la segregación e independencia en las funciones relacionadas con la gestión de riesgos.

TIPOLOGIAS DE RIESGO

La consideración de diferentes tipologías de riesgos en función de la naturaleza de estos.
Estas categorías son:
Estratégicos y de Negocio,
Operacionales y Tecnológicos,
Financieros y Fiscales,
Compliance y
Seguridad y Salud en el Trabajo.
Las metodologías utilizadas para la medición de los riesgos son diferentes para cada tipología.

MECANISMOS DE GESTIÓN DE RIESGOS

La gestión de riesgos en grupo EDUCA se configura según las siguientes fases:

- Identificar los riesgos que asumen en su actividad ordinaria
- Evaluación de riesgos
- Definir las medidas de control de riesgo
- Definir actuaciones para corregir el riesgo

MASTER D

La segregación e independencia de las funciones de control y gestión de riesgos se encuentra fundamentada en tres mecanismos de control:

Por un lado, los equipos de trabajo que son propietarios de los riesgos que asumen en el desarrollo ordinario de sus actividades, y son, por tanto, responsables de su identificación y medición

Además, existe un área transversal de calidad y gestión que se encarga de asegurar el buen funcionamiento del sistema de control y gestión de riesgos.

Por último, existen mecanismos de auditoría externa que permiten asegurar el correcto desempeño del sistema de gestión fundamentado en un pensamiento basado en riesgos.

GESTIÓN DEL RIESGO	EQUIPO TRANSVERSAL CALIDAD Y GESTIÓN	AUDITORIA EXTERNA
Identificar los riesgos que asumen en su actividad ordinaria	Asesoramiento en tipos de riesgos a los equipos de trabajo	
Evaluación de riesgos	Diseño y asesoramiento en metodología de evaluación de riesgos	
Definir las medidas de control de riesgo	Generar sinergias entre equipos con controles similares	Auditoría Externa ISO 9001:2015 Auditoría Externa ISO 27001:2013
Definir actuaciones para corregir el riesgo	Visión global de las medidas de control de riesgos Reporte Alta Dirección	Auditoría Externa ISO 9001:2015 Auditoría Externa ISO 27001:2013

El alcance de las auditorías de ISO 9001:2015 e ISO 27001:2013 corresponde a Master D. España

MEDAC

La gestión del riesgo en MEDAC se configura por medio de figuras internas de control, así como de los asesoramientos externos necesarios.

FIGURAS DE CONTROL	TIPO DE RIESGO
DIRECCIÓN	Estratégicos y de negocio
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	Seguridad y Salud
RESPONSABLE COMPLIANCE DESPACHO JURÍDICO	Compliance
RESPONSABLES DE ÁREA	Operacionales Financieros Tecnológicos

IMPLIKA

Al igual que MEDAC, la gestión del riesgo en IMPLIKA se configura por medio de figuras internas de control.

IMPLIKA además cuenta con auditorías externas realizadas por entidades certificadoras.

FIGURAS DE CONTROL	TIPO DE RIESGO	AUDITORÍA EXTERNA
DIRECCIÓN	Estratégicos y de negocio	ISO 9001:2015
SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO	Seguridad y Salud	
RESPONSABLE COMPLIANCE	Compliance	
RESPONSABLES DE ÁREA	Operacionales Financieros Tecnológicos	ISO 9001:2015

PRINCIPALES RIESGOS DETECTADOS POR TIPOLOGÍA

PRINCIPALES RIESGOS ESTRATÉGICO Y DE NEGOCIO DE FORMACIÓN NO REGLADA		
RIESGO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO
Crisis de liderazgo	Que los líderes no actúen como líderes sino como jefes	Medio
Situación económica de la población media	No tener recursos económicos para acceder a formación privada	Medio
Regulatorio	Que el gobierno adopte medidas extraordinarias con relación a personas y empresas	Medio

PRINCIPALES RIESGOS ESTRATÉGICO Y DE NEGOCIO DE FORMACIÓN REGLADA		
RIESGO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO
Debilidad de Departamentos en desarrollo	Departamentos internos no están plenamente definidos, y esto puede provocar un menor rendimiento en su ocupación	Alta
Alta rotación de profesores	Bajas voluntarias por incorporación de trabajadores al sistema público debido, en general, a mejores condiciones laborales (estabilidad profesional, funcionariado /cargo público, salario)	Medio
Sector atomizado: existe una gran competencia diversificada	En el ámbito privado existen 4 grandes que representan aproximadamente un 30% del mercado de FP y el restante corresponde a una gran presencia de pequeños competidores.	Medio
Guerra de precios: competencia basada en los costos de matriculación	Actualmente se cuenta también con el crecimiento de competidores solventes, algunos de ellos apoyados por importantes fondos de inversión.	Medio

PRINCIPALES RIESGOS OPERACIONALES Y TECNOLÓGICOS		
RIESGO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO
Impacto Ambiental	Aspectos ambientales no controlados	Medio
Satisfacción de cliente	Que el cliente tenga expectativas mediante la publicidad diferentes a las que podemos cubrir	Medio
Absentismo	Alta cantidad de bajas laborales coincidentes: pandemia u otras patologías	Medio
Vulnerabilidad de Software	Accesos no autorizados	Medio

PRINCIPALES RIESGOS FINANCIEROS Y FISCALES		
RIESGO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO
Incremento regulatorio	Supone la asignación de recursos, y nuevas competencias	Medio

PRINCIPALES RIESGOS de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
RIESGO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO
Infraestructuras	Garantizar las verificaciones periódicas en materia de incendios, instalaciones eléctricas, derrames de agua, almacenamiento, climatización para evitar la exposición a agentes biológicos	Medio
Actividades profesionales	Que exista una iluminación correcta del centro de trabajo, que no se realice un sobreesfuerzo físico fomentando recomendaciones, así como la utilización de ropas de trabajo correctas en determinados puestos de trabajo y el uso de la maquinaria mediante cursos específicos	Alta

PRINCIPALES RIESGOS COMPLIANCE		
RIESGO	DESCRIPCIÓN	NIVEL DE RIESGO
Incumplimiento LOPD	No tener bien definidos ni establecidos los plazos de conservación de los diferentes tratamientos	Alto
Revelación secretos	Descubrimiento y revelación de secretos y daños informáticos	Medio
Delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y las libertades públicas (510 bis)	Fomentar o inducir públicamente al odio, discriminación o violencia contra un grupo, parte del mismo o una persona por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión, creencias o situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, enfermedad o discapacidad. - Producir o poseer, con el fin de distribuirlo, cualquier clase de material cuyo contenido incite a la realización de las conductas anteriores. - Lesionar la dignidad por actos que entrañen humillación de un grupo, parte de él o persona por los motivos mencionados anteriormente o favorecer un clima de hostilidad, violencia, odio o discriminación contra ellos.	Medio

A partir de estos riesgos se observa una necesidad de formación, estableciéndose un calendario y unos objetivos generales ligados a dichos riesgos.

- Gestión de seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad contra incendios
- Evacuación de edificios
- Socorrismo
- Postura y lesiones músculo esqueléticas

2.2

Creación de valor para nuestros grupos de interés



GRUPOS DE INTERÉS

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRUPOS DE INTERÉS

Se ha definido el mapa de grupos de interés a partir de la identificación de los distintos colectivos que se ven influenciados y ejercen influencia sobre la actividad de la organización.

Estos grupos y su segmentación, así como los canales de relación con cada uno de ellos, se revisan anualmente por los responsables internos, según la estrategia y modelo organizativo de Grupo EDUCA. De esta forma, se concreta el modelo de relación con cada grupo de interés.

La tipología de grupos de interés se ha configurado de forma homogénea en las empresas del grupo, teniendo como referencia el Modelo EFQM 2013, distribuyéndose de la siguiente forma.

1. PERSONAS
2. SOCIEDAD
3. PARTNERS Y PROVEEDORES
4. CLIENTES
5. INVERSORES Y REGULADORES

MASTER D

GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE RELACIÓN	
REGULADORES SEPE, Administración estatal, autonómica y local, Consejería de Urbanismo	• Reuniones en persona • Legislación medioambiental • Legislación específica	• Encuestas de satisfacción • Presentación documentación centros • Cumplimiento de requisitos
CLIENTES Alumnos empresa, alumnos oposiciones, alumnos profesionales, alumnos subvencionada	• Llamadas telefónicas • Seguimiento continuo por el profesor	• Seguimiento continuo por los docentes • Encuestas de satisfacción
SOCIEDAD Sociedad en general,	• Encuesta de notoriedad • Reuniones /Eventos • Redes sociales / página web	•
PARTNERS Y PROVEEDORES	• Presentación de servicios • Correos y reuniones	• Requisitos de homologación y evaluación proveedores
ACCIONISTAS E INVERSORES	• Reunión accionistas	• Seguimiento de negocio • Auditorías de cuentas
PERSONAS Equipo de profesionales de Máster D y Equipos autoliderados	• Reuniones internas • RLT • Comité de seguridad y salud • Comisión de igualdad	• Cuestionario de clima • Cuestionario igualdad

MEDAC

GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE RELACIÓN	
REGULADORES Administración estatal, autonómica y local, Consejería de Urbanismo	• Reuniones en persona • Legislación medioambiental • Legislación específica	• Cumplimiento de requisitos
CLIENTES Alumnos Formación Profesional presencial Alumnos Formación Profesional on line	• Llamadas telefónicas • Seguimiento continuo por el profesor • Instituto virtual • Protocolo académico	• Seguimiento continuo por los docentes • Encuestas de satisfacción • NPS • Encuesta de impacto
SOCIEDAD Sociedad en general, Fundación MEDAC	• Reuniones /Eventos • Redes sociales / página web	• Reuniones patronato
PARTNERS Y PROVEEDORES Nuevas empresas adquiridas por el grupo Proveedores de servicios, materiales, suministros e IT	• Presentación de servicios • Correos y reuniones • Protocolo de compras	• Departamento de integraciones protocolo de incorporación. Protocolo de compras
ACCIONISTAS E INVERSORES	• Reunión accionistas	• Seguimiento de negocio • Auditorías de cuentas
PERSONAS Trabajadores MEDAC	• Reuniones internas • Comité de seguridad y salud • Comisión de igualdad	• Cuestionario de clima • Cuestionario igualdad • Portal del empleado

IMPLIKA

GRUPOS DE INTERÉS	CANALES DE RELACIÓN	
REGULADORES Administración estatal, autonómica y local, Consejería de Urbanismo	• Legislación medioambiental • Legislación específica	• Cumplimiento de requisitos
CLIENTES Alumnos Formación Profesional Alumnos cursos de formación	• Llamadas telefónicas • Seguimiento continuo por el profesor • Portal del Alumno	• Encuestas de satisfacción • NPS • Agencia de colocación
SOCIEDAD Sociedad en general,	• Reuniones /Eventos • Redes sociales / página web	
PARTNERS Y PROVEEDORES Proveedores de servicios, materiales, suministros e IT	• Presentación de servicios • Correos y reuniones	• Homologación de proveedores
ACCIONISTAS E INVERSORES	• Reunión Consejo de Administración	• Seguimiento de negocio • Auditorías de cuentas
PERSONAS Profesionales	• Reuniones internas • Revista Actualidad • Comisión de igualdad	• Cuestionario de clima • Buzón de sugerencias

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Siguiendo las directrices de GRI, hemos realizado un análisis de la materialidad con el objetivo de identificar aquellos asuntos que suponen un mayor impacto para el entorno y aquellos que sus grupos de interés demandan información y por tanto es esencial presentar información al respecto.

Tal y como recoge la citada guía, los informes de sostenibilidad deben basarse en los siguientes principios:
- inclusión de los grupos de interés - contexto de sostenibilidad
- materialidad - exhaustividad

Se aplican diferentes mecanismos para incorporar los aspectos relacionados con la sostenibilidad y el impacto en el entorno, como son:
• Estrategia. y visión de la Dirección. • Análisis de riesgos.
• Objetivos de desarrollo sostenible (ODS) estratégicos para la organización. • Acuerdos y estándares internacionales.

Se ha definido y desplegado un proceso para determinar los temas materiales de la organización. En dicho proceso se ha contado con las siguientes fuentes de información, que permiten identificar los asuntos relevantes.

GRUPOS DE INTERÉS	HERRAMIENTA DE CONSULTA
Clientes	Encuesta de satisfacción de alumnos inicio y final de curso Encuesta impacto formación profesional Encuestas de satisfacción de empresas colaboradoras con las prácticas de alumnos
Personas	Encuesta de clima laboral Cuestionarios de satisfacción de formación Cuestionarios de acompañamiento post-formación Evaluación del desempeño
Accionistas e inversores	Juntas Generales de los socios Master D Distancia S.A. Consejo de Administración EDUCA HOLDCO
Proveedores	Consulta a proveedores Evaluación de proveedores críticos

Se ha definido y desplegado diferentes procesos de participación para identificar las expectativas, los intereses y las necesidades de información de los diferentes grupos de interés.
Tras el análisis de las consultas realizadas a los grupos de interés, los ámbitos prioritarios de información identificados para cada uno de ellos son:

CLIENTES

- Gestión de la relación del alumnado con el personal docente
- Canales y plataformas para la formación
- Materiales y medios para la formación
- Proceso onboarding de alumnos

CLIENTES

- Materiales y medios para la formación
- Innovacion
- Cultura
- Modelo de gestión

PERSONAS

- Bienestar (desconexion digital)
- Salud laboral (Formación e información PRL)
- Conciliación (Política de Igualdad)
- Desarrollo del talento (Plan de formación)
- Modelo de cultura y de gestión (
- Estrategia y uso responsable de recursos
- Información precontractual
- Plan de comunicación
- Protocolos (viajes, desplazamientos…)

ACCIONISTAS E INVERSORES

- Sosteniilidad financiera
- Política resonsabilidad y compromiso social
- Desarrollo del talento Innovación

Estos comportamientos se han alineado con su contribución en los ODS, siendo los prioritarios:





PARTE 3

MEDICIÓN

Medioambiente

Sociedad

Cuestiones sociales y relativas al personal

Derechos humanos

Lucha contra la corrupción y el soborno

3.1 Medioambiente



PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

CONTAMINACIÓN

CAMBIO CLIMÁTICO

HUELLA DE CARBONO

TAXONOMÍA EUROPEA

PLAN DE GESTIÓN SOSTENIBLE

Se asegura una gestión sostenible y respetuosa con el medio ambiente por medio del control de los consumos y la generación de residuos.

Líneas 2019	Líneas 2020	Líneas 2021	Líneas 2022
Instalación placa fotovoltaica para fomentar el uso de las energías renovables. La instalación generará 87.000 kWh de energía limpia y renovable.	Acciones de sensibilización para reducir el consumo de los recursos entre profesionales y alumnos	Promover el uso sostenible y de reciclaje. Carné cero emisiones	Establecer pautas para el cálculo de huella de carbono

PROTECCIÓN A LA BIODIVERSIDAD

Certificaciones ambientales

Grupo EDUCA desarrolla sus compromisos en materia ambiental a través del sistema de gestión ambiental:

- Máster D España certificado según ISO 14001: 2015.

Biodiversidad

A pesar de que Grupo EDUCA no causa impacto en las áreas protegidas, se colabora con el Proyecto LIFE FOREST para analizar la huella de carbono y así conocer las emisiones de CO2, es por esto por lo que se avanza en su compromiso con la sociedad implicando a las personas promoviendo la participación en actividades que contribuyen a la sociedad en general.

En la Meta Estratégica 6, se identifica el objetivo de ser una empresa responsable con la comunidad, de manera que comparte con la sociedad sus iniciativas y proyectos, impulsando actividades de Responsabilidad Social, implicando así a las personas por medio del apoyo a las iniciativas propuestas por los propios equipos de trabajo.

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Grupo EDUCA demuestra en su Política de Gestión Integrada su compromiso con el Medio Ambiente, además de su compromiso con los ODS 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11, 12 y 13.



POLÍTICA INTEGRADA DE **SISTEMAS DE GESTIÓN**

Master.D basa su estrategia en el crecimiento rentable y sostenible teniendo como punto de referencia la consecución de la meta de satisfacción de las personas siendo una empresa saludable para sus trabajadores. Por ello se compromete a:

DISEÑAR Y OFRECER CURSOS Y SERVICIOS
que proporcionen una enseñanza que satisfaga las expectativas de nuestros alumnos de acuerdo con nuestro modelo docente y que tengan un alto nivel de seguridad de la información.

IMPULSAR LAS MEJORAS NECESARIAS
para la consecución de los objetivos de calidad, medioambiente, seguridad y salud en el trabajo, empresa saludable y seguridad de la información y que trasciendan a toda la organización.

PROPORCIONAR CONDICIONES DE TRABAJO SEGURAS Y SALUDABLES
para la prevención de lesiones y deterioro de la salud, promoviendo ambientes de trabajo saludables que tengan en cuenta la salud en el ámbito extralaboral.

MINIMIZAR LOS RIESGOS
que puedan afectar a la seguridad de la información de los grupos de interés, en términos de pérdidas de confidencialidad, integridad o disponibilidad mediante la concienciación del personal y de los colaboradores y la aplicación de medios técnicos y organizativos adecuados.

IDENTIFICAR Y REDUCIR LOS RIESGOS OPERACIONALES DESDE EL DISEÑO
de los productos y servicios y orientar todos nuestros procesos hacia una mejora continua en calidad, medioambiente y seguridad de la información.

CUMPLIR Y SATISFACER TODOS LOS REQUISITOS APLICABLES
incluidos los legislativos, y otros requisitos que la organización suscriba con clientes y con todas las partes interesadas.

ELIMINAR LOS PELIGROS, CONTROLAR Y REDUCIR LOS RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD
de los trabajadores utilizando las prioridades de los controles con el compromiso de consultar y hacer partícipes a las personas trabajadoras y sus representantes.

PROTEGER EL MEDIOAMBIENTE MEDIANTE UNA POLÍTICA DE 0 ACCIDENTES
gestionando nuestros recursos de forma eficiente y promoviendo todos los principios de cara a nuestros clientes.

La calidad, el medioambiente, la seguridad y salud en el trabajo y la seguridad de la información, exigen la colaboración y participación de todas las personas de la organización, y es por lo que creemos que la información, comunicación y formación interna son indispensables en una empresa socialmente responsable e igualitaria entre hombres y mujeres como es Master.D. **Por todo ello, desde Dirección se impulsa un sistema de calidad conforme a la norma ISO 9001 un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo conforme a la norma ISO45001, un sistema de gestión medioambiental conforme a la norma ISO14001 y un sistema de seguridad de la información conforme a la norma ISO27001 que cuenta con la participación de todo el equipo de Master.D.**

Antonio Mayoral,
Responsable General Master.D

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Grupo EDUCA es consciente de la actual problemática ambiental y, como partidarios del desarrollo sostenible, consideran prioritaria la prevención, protección y conservación del medio ambiente. Para ello adquieren un serio compromiso enfocado al establecimiento de una adecuada gestión ambiental que permita identificar, controlar en todo momento y minimizar al máximo el impacto sobre el medio ambiente de sus actividades.

Grupo EDUCA manifiesta su compromiso con el desarrollo sostenible y saludable, consciente de que la protección de la naturaleza y del entorno natural se deben tener en cuenta en cualquier actividad, ya que de ello depende el bienestar de las futuras generaciones.

Para ello, su objetivo es el de asegurar la protección del medio ambiente, trabajando de forma respetuosa, manteniendo la sensibilización y concienciación de todo su equipo humano, fomentando la formación ambiental de los mismos y favoreciendo la participación, incluyendo las sugerencias de mejora propuestas por ellos con objeto de fomentar la mejora continua.

ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS

Así los principios de actuación del grupo en materia medioambiental son:

1. Integrar plenamente la dimensión medioambiental y el respeto al entorno natural en la estrategia del Grupo.

2. Consumir responsablemente, haciendo un uso sostenible de los recursos, impactando sobre las siguientes acciones:
   - Separación de residuos correcta
   - Gestión eficiente del agua
   - Eliminación de los envases de plástico
   - Optimizar la eficiencia del transporte
   - Ahorro de energía eléctrica
   - Uso eficiente del papel

3. Crear cultura medioambiental interna

4. Información y formación al equipo humano

5. Difundir el compromiso de mejora y protección del medio ambiente entre el alumnado, equipo humano, proveedores y público en general.

De esta forma queda implícito que se gestionan los productos y servicios a lo largo de todo su ciclo de vida considerando cualquier impacto en la salud pública, la seguridad y el medio ambiente y teniendo en cuenta la reutilización y el reciclado cuando sea conveniente, es así como diseñan su cartera de productos y servicios y los gestionan activamente teniendo en cuenta todo el ciclo de vida de los productos de manera responsable.

En todos los centros de los que dispone Grupo EDUCA se realiza un cumplimiento legal tanto en normativas medioambientales, como de seguridad y salud, y como hemos dicho de manera muy específica con el alumnado mediante el manual de acogida, la señalización, las normas en las aulas...
Se ha alineado el desarrollo tecnológico con las líneas de responsabilidad social e impacto en el entorno en el que operan por medio del desarrollo de aplicaciones, etc.
Los equipos obsoletos lo gestionan por medio de un gestor autorizado utilizado o un punto limpio (RAES).
En el caso especial de IMPLIKA, todo el parque informático (impresoras, pantallas, ordenadores...) es material adquirido mediante un contrato de renting. Estos contratos suelen tener una duración de 3 a 4 años y una vez finalizados los mismos se entregan a la empresa con el que se firmó. Por necesidades del servicio hay ocasiones en las que se debe comprar dicho material. Una vez finalizada la vida útil o por avería irreparable de la herramienta informática y sea necesario desecharla, se contacta con un proveedor local para deshacerse de ella. En el caso de los ordenadores, antes se formatean los datos y se entrega completamente limpio de información. Si el material es reutilizable, estos proveedores suelen entregar un importe económico, el cual se utiliza en forma de saldo a favor para adquirir nuevo material (teclados, ratones, cascos, cableado de red e imagen, adaptadores etc.

Consumo de papel (Kg/alumno)				
MASTER D				
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
23,3	22,5	4,6	72,52	27,96
2021				**2022**
MASTER D PORTUGAL				
2,26				0,22
MEDAC				
1,21				1,14
FORMACCIONA				
3,37				2,31
ITEP				
4,07				4,01
IMPLIKA				
				0,70

Generación de residuos peligrosos (Kg/empleado)				
MASTER D				
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
23,3	22,5	4,6	1,06	0,46

CONTAMINACIÓN

La actividad de la organización no genera contaminación lumínica ni tampoco acústica de forma relevante.

Se ha comenzado a calcular la huella de Carbono en Master D una de las acciones que contribuye a alcanzar este objetivo es la reducción de los desplazamientos a los centros debido a la formación online.

A través del Sistema de Gestión Ambiental., se definen un conjunto de hitos para mitigar el cambio climático, siendo uno de ellos la reducción del consumo de luz.

AGUA

EL consumo de agua por empleados, correspondiente a todos los centros de Grupo EDUCA. en toda España es el que se muestra en la siguiente tabla:

Agua (m^3/empleado)			
MASTER D			
2019	**2020**	**2021**	**2022**
36	10	8,5	4,18
2021 (Suma de m^3)			**2022**
MASTER D PORTUGAL			
4,36			10,36
MEDAC			
12,27			11,16
FORMACCIONA			
6,69			6,01
IMPLIKA			
			11,68

ELECTRICIDAD

EL consumo de electricidad por m2 (excepto ITEP relativizado por alumnos) correspondiente a todos los centros de Grupo EDUCA. en toda España es el que se muestra en la siguiente tabla:

Electricidad (Kwh/m^2)			
MASTER D			
2019	**2020**	**2021**	**2022**
45,5	34,11	88,69	52,31
2021			2022
MASTER D PORTUGAL			
29,59			45,98
MEDAC			
42,63			19,22
FORMACCIONA			
53,37			14,72
ITEP			
38,25 (por alumno)			-
IMPLIKA			
			40,38

CAMBIO CLIMÁTICO

PACTO MUNDIAL. ODS

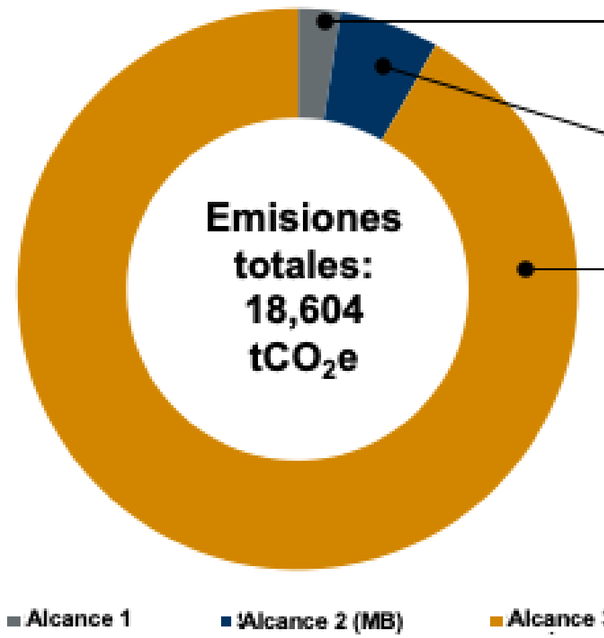
Considerando que la actividad de Grupo Educa no tiene una repercusión significativa en el cambio climático, no se han adoptado medidas para esta finalidad.



- Se colabora con el Proyecto LIFE FOREST y se calcula la huella de carbono siguiendo las indicaciones de "GHG protocol, Greenhouse gas protocol" y de la Norma UNE ISO-14064
- Se ha creado el Plan de Movilidad para que las personas puedan utilizar el transporte público y se ha habilitado un aparcamiento de bicicletas para fomentar el uso del transporte sostenibles.

HUELLA DE CARBONO

Emisiones de GEI del Grupo Educa



Alcance 1: 430 tCO2e (2%)

Fuentes: Gas natural, gasóleo, refrigerantes, combustible de vehículos

Alcance 2 (MB): 1.095 tCO2e (6%)

Fuentes: Electricidad

Alcance 3: 17.079 tCO2e (92%)

Fuentes: Compra de bienes y servicios, Combustible y actividades relacionadas con la energía, Transportes, Viajes de negocios,desplazamiento de empleados, Residuos y uso de productos vendidos

Fuera del Alcance de aplicación:

1,5 tCO2e

Fuentes: Biocarburante

18.604 tCO2e equivalen a

2,127

Hogares con electricidad durante un año

3,756

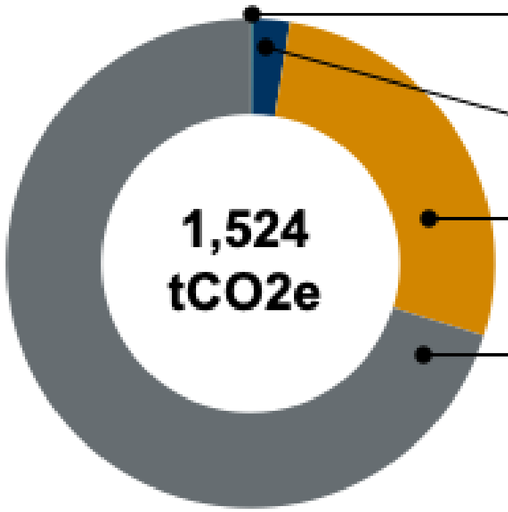
Coches de gasolina conducidos durante un año

2.053 millones

Teléfonos móviles cargados

Calculadora de equivalencias de gases de efecto invernadero de la EPA

Emisiones de GEI por actividad (tCO2e)



Combustión estacionaria: 2 tCO2e (0,12%)

Fuentes: Gasoil B

Combustión móvil: 38 tCO2e (2,49%)

Fuentes: Gasolina y gasóleo para vehículos de flota

Refrigerantes: 390 tCO2e (25,58%)

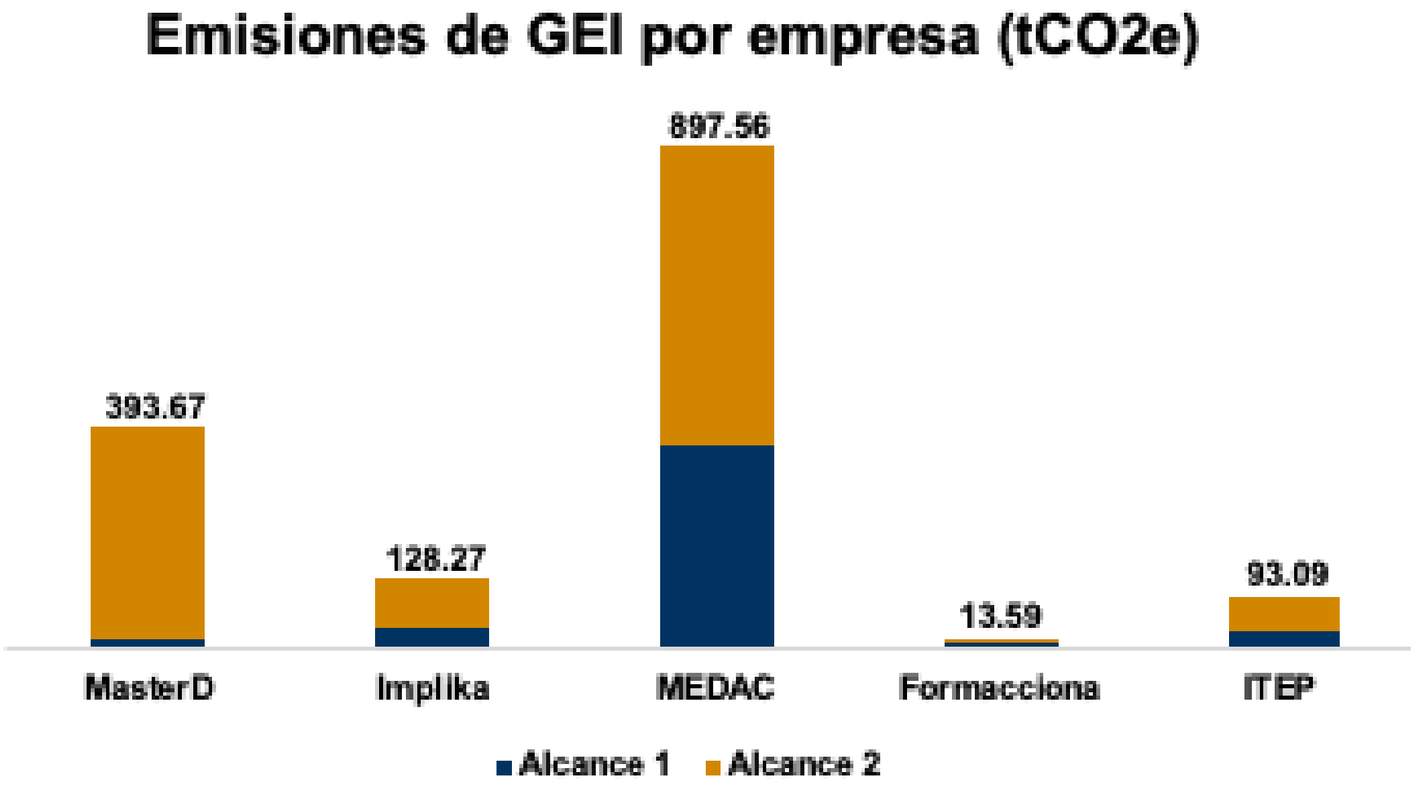
Fuentes: Aire acondicionado (R410A, R407C, R422d, HFC-32, HCFC-22/R22)

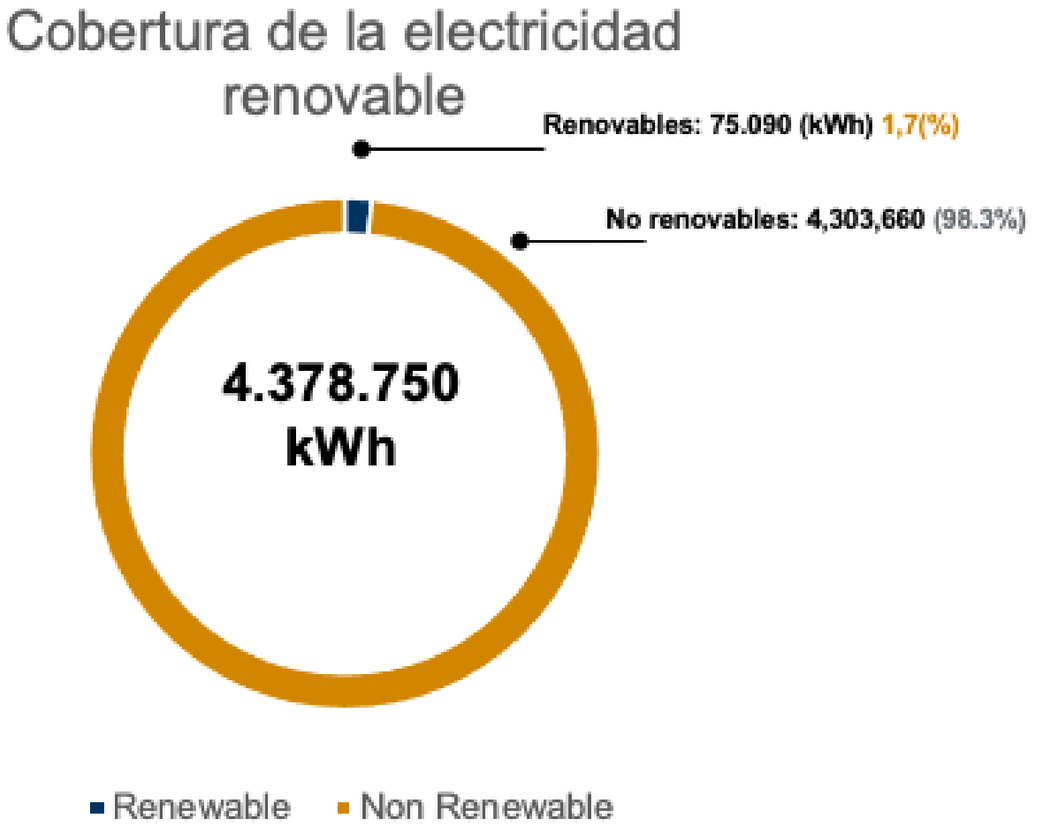
Electricidad (MB): 1.095 tCO2e (71,82%)

Fuentes: Electricidad comprada

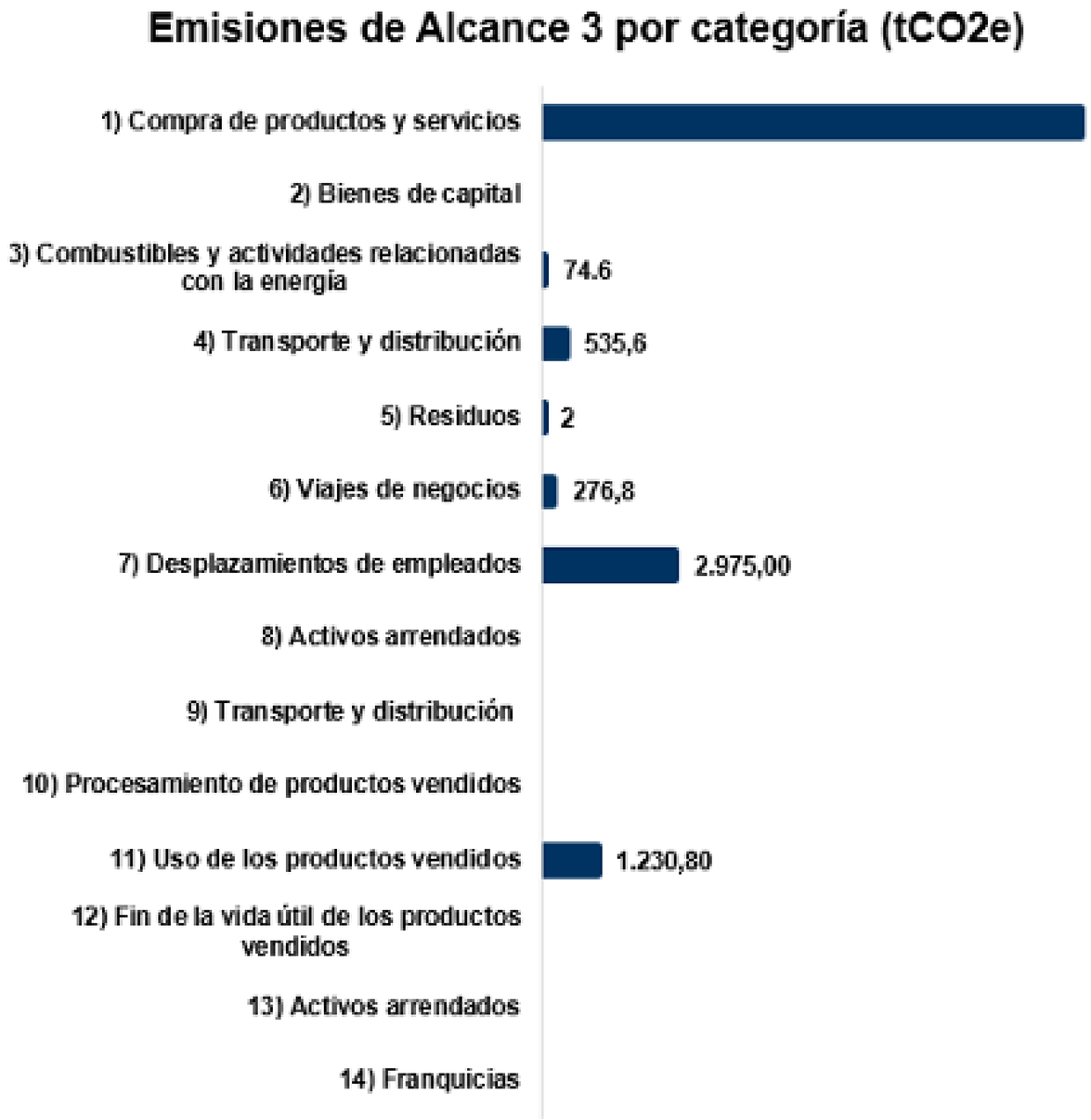
Emisiones totales de Alcance 1	**430 tCO2e**
• Combustión estacionaria	2 tCO2e
• Refrigerantes	390 tCO2e
• Combustible móvil	38 tCO2e
Emisiones totales de Alcance 2 (basadas en el mercado)	**1.095 tCO2e**
• Electricidad	1.095 tCO2e
Emisiones totales de Alcance 2 (basadas en la ubicación)	**1.128 tCO2e**
• Electricidad	1.128 tCO2e

DESGLOSE DEL ALCANCE 1 Y 2





DESGLOSE DEL ALCANCE 3



TAXONOMÍA EUROPEA

"Como parte de la reorientación de los flujos de capital hacia actividades sostenibles, la UE decidió implantar un sistema de clasificación, una "taxonomía" comunitaria de actividades sostenibles, con criterios sobre cuándo pueden definirse como sostenibles. La actividad del grupo Educa, está enfocado a cumplir con todos los criterios, los ingresos, gastos de capital y gastos operativos (OPEX) asociados a su actividad y por tanto "alinearse con la taxonomía", no habiendo realizado todavía un análisis de la situación, pero el grupo está enfocado a cumplir con dicha taxonomía. En todo caso y, dado el tipo de actividad desarrollado por el grupo, entendemos que su impacto no es significativo"

3.2 Sociedad



COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

CONSUMIDORES

INFORMACIÓN FISCAL

COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

ACCIONES

Como grupo, se realizan diferentes actividades para contribuir al desarrollo sostenible y mejorar la sociedad en general a través de la difusión del conocimiento, apoyo a la cultura y el deporte, voluntariado y compromiso social e inserción laboral, las cuales se nombran a continuación:



- Recogida de bienes para la asociación Manos Unidas Padre Damián-Portugal.
- Campaña de recogida de juguetes, alimentos y enseres de bebé
- Donación de ropa corporativa nueva de otras temporadas a ONG como Madre Coraje o Cáritas
- Campaña Comparte tu calor con Urda Spain
- Campañas de recogidas de tapones



- Banco de alimentos



- PROYECTO CUÍDATE CUÍDAME Colegio San Germán (Aspace)
- Taller de Cocina personal Master D
- Master D TE CUIDA
- Palma Sports
- Día del Donante de Médula y Sangre en honor al alumno Pablo Ráez
- Donaciones de sangre
- Campaña de alimentación saludable: ¡En enero la rutina recupero!
- Campaña Día Mundial del agua
- Campañas de sensibilización y promoción de la actividad física: “En abril deporte mil”
- Campaña Día Mundial de la Risa
- Día Internacional sin dietas: “En Mayo tortilla, ¡qué maravilla!
- Carrera San Silvestre
- Campañas de concienciación del Cáncer



- Seminario de ayuda a padres con la educación de sus hijos.
- Becas “SOMOS CAPACIDAD”
- Torneo de Ajedrez
- Bolsa de empleo creando un departamento de empleabilidad
- ImplikaT, propio método de orientación laboral en tres pasos.
- Portal de empleo ImplikaJobs
- Campañas antibullyng



- Creación de un agente de igualdad
- Proyectos en materia de igualdad
- Plan de Igualdad
- Política de igualdad
- En colaboración con la Fundación Ana Bella formación sobre violencia machista. “El abuso no es amor”
- Celebración del Dia Internacional de la mujer trabajadora
- Celebración del Día Internacional de la Educación no sexista
- Celebración del Día Internacional de la eliminación de la Violencia de Género



- Concurso Emprende con Master D
- Manual Onboarding
- Mejora en el acceso “Trabaja con nosotr@s en la web
- Política de contratación justa, retributiva y de Promoción Interna
- Política de comunicación Interna



- Donación colegio educación especial Ángel Riviere
- Donaciones colegio educación especial Alborada.
- Donación colegio educación especial Segeda Calatayud
- ASPAPYME
- Corazón MEDAC
- Colaboración con CEAR y CAR
- Campaña de sensibilización LGTBIQ+
- Programa de Becas de la Fundación Obicex/Implika con la Fundacion Ana Bella.



- Carnet 0 emisiones
- Mochilas responsables para los alumnos creadas con materiales reciclados
- “Implikate con el medio ambiente” para no imprimir los correos electrónicos
- Eliminación de envases de plástico
- Gestión eficiente del uso de papel
- Correcta separación de residuos
- Eficiencia energética
- Consumo eficiente del agua



- Campaña de Recogida de Alimentos para Animales Abandonados
- II CONGRESO IBERICO ACV Escuela Veterinaria

Socios de la Fundación "Un Colegio para Todos".

- Material educativo para Cáritas.
- Alimentación básica para el orfanato de Chezi
- Construcción de casa de voluntariado en Doga Plage, Kpomassé
- Envío de uniformes a un orfanato de Paraguay
- Suministro de pupitres en el instituto de secundaria CEG1 de Djougou.

€ utilizados para RSC				
MASTER D				
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
21932	47000	26637	47184,74	47185
MASTER D ITALIA				
			2021	**2022**
			34500	33000

Las comunicaciones de algunas acciones quedan reflejadas en las siguientes imágenes:









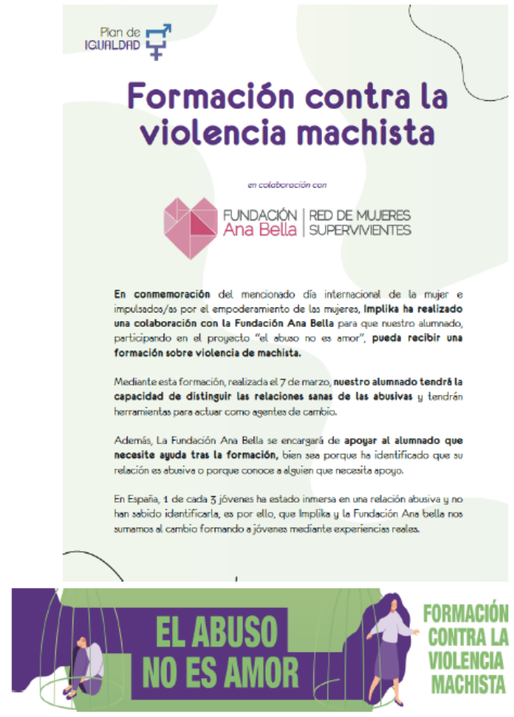







San Silvestre 2022
Este año, nuestra cami de Implika ¡ha triunfado en la carrera anual de la San Silvestre! ¡Enhorabuena equipo! ¡Gracias por ser un gran ejemplo de vida sana!


Noviembre va de Bigotes
¿Sabías qué ¿#Movember es la contracción de los términos del inglés Moustache y November?
Durante el mes de noviembre, muchos hombres se dejan bigote. Finos, tupidos, setenteros, descuidados... da igual el tipo de bigote que sea, porque todos tienen algo en común: son bigotes 'solidarios' a favor del movimiento Movember.
El objetivo de dejarse bigote, a través de este simple gesto, es el de promover la concienciación sobre el cáncer más común entre los hombres, el cáncer de testículo y próstata, así como velar por la salud mental y prevención del suicidio poniendo el foco sobre la depresión masculina.
Noviembre va de Bigotes
La salud de muchos hombres necesita nuestro apoyo y por ello Implika nos sensibilizamos y queremos crear conciencia de este movimiento para poder salvar vidas.
¿Quieres formar parte del movimiento #Movember
Hazte una Foto con el bigote que más te guste y envíala a 18k@implika.es con el hashtag #movember, como lo hicieron el año pasado nuestros compañeros del call center.
¡Recorta el bigote que más te guste!
implika
implika
11


Plan de IGUALDAD
Formación contra la violencia machista
en colaboración con
FUNDACIÓN Ana Bella | RED DE MUJERES SUPERVIVIENTES
En conmemoración del mencionado día internacional de la mujer e impulsados/as por el empoderamiento de las mujeres, implika ha realizado una colaboración con la Fundación Ana Bella para que nuestro alumnado, participando en el proyecto "el abuso no es amor", pueda recibir una formación sobre violencia de machista.
Mediante esta formación, realizada el 7 de marzo, nuestro alumnado tendrá la capacidad de distinguir las relaciones sanas de las abusivas y tendrán herramientas para actuar como agentes de cambio.
Además, La Fundación Ana Bella se encargará de apoyar al alumnado que necesite ayuda tras la formación, bien sea porque ha identificado que su relación es abusiva o porque conoce a alguien que necesita apoyo.
En España, 1 de cada 3 jóvenes ha estado inmersa en una relación abusiva y no han sabido identificarla, es por ello, que Implika y la Fundación Ana bella nos sumamos al cambio formando a jóvenes mediante experiencias reales.
EL ABUSO NO ES AMOR
FORMACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA
implika
en colaboración con
FUNDACIÓN Ana Bella | RED DE MUJERES SUPERVIVIENTES



COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

SELLOS, PREMIOS Y CERTIFICACIONES

Sello Excelencia EFQM

Máster. D. España recibe el Sello de Oro que reconoce el máximo compromiso con la Excelencia Empresarial. Premios organizados por el Instituto Aragonés de Fomento (IAF) donde se reconoce al grupo Máster. D. por haber superado los 500 puntos EFQM.

Certificado Calidad ISO 9001

Máster. D. España, Master D Portugal e Implika certificadas en una de las normas que fija los requisitos mínimos para un sistema de Gestión de Calidad, donde se potencia el enfoque hacia una gestión eficiente, analizando el contexto donde desarrolla su actividad y considerando los riesgos asociados.

Certificado Medioambiente ISO 14001

ISO 14001 es un estándar internacionalmente aceptado que indica cómo poner un sistema de gestión medioambiental efectivo en su sitio. Está diseñado para ayudar a las organizaciones a mantenerse comercialmente exitosas sin pasar por alto sus responsabilidades medioambientales

Empresa Saludable (Bureau Veritas)

El Grupo Máster. D. recibe la Certificación de Organización Saludable por parte de Bureau Veritas, compañía líder mundial en servicios de Evaluación. Gracias a este logro, el grupo de formación abierta, especializado en la preparación de oposiciones, cursos y titulaciones, pone de manifiesto sus buenas prácticas desarrolladas en relación con la seguridad y el bienestar de todo su personal.

Certificado Seguridad ISO 27001

Una de las razones por las que nuestros productos y servicios son tan altamente competitivos es porque cumplimos con los estándares de seguridad de la información, razón por la que nos han concedido el certificado ISO 27001.

Sello RSA +

La Mesa de la Responsabilidad Social de Aragón, que coordina la implantación del Plan RSA, formada por CEOE Aragón, CEPYME Aragón, UGT Aragón, CCOO Aragón y el IAF en representación del Gobierno de Aragón, aprobó la creación en 2018 del Sello RSA+, que busca impulsar que las organizaciones poseedoras del Sello RSA profundicen en aspectos clave de la Responsabilidad Social Corporativa.

Los aspectos clave que impulsa el Sello RSA+ son:

- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral, alineándose con las directrices impulsadas por la Dirección General de Igualdad y Familia.
- El impulso de la igualdad en todo tipo de organizaciones primando las mismas oportunidades y el principio de no discriminación.
- El voluntariado y acción social, promocionándose la colaboración entre empresas y entidades de carácter no lucrativo, con el objetivo de que sea una relación estable entre ambas y fomentando la utilización de la ventana de Cooperación.

El Grupo MasterD obtiene el Sello de Responsabilidad Social de Aragón por medio del cual se reconoce el compromiso activo y voluntario por parte de la empresa con el fin de mejorar su entorno.



- La implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura de Aragón, impulsando su relación y entorno.
- El compromiso de las organizaciones con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Premio de inserción laboral 2022

El Instituto Tecnológico Máster. D. ha obtenido el Premio Excelencia Educativa al Mejor Programa Educativo para la Inserción Profesional 2022. El objetivo fundamental de los Premios a la Excelencia Educativa es perseguir la excelencia en las mejores Escuelas de Negocios, Universidades, Centros de grados Superior y Medio, así como cualquier actividad relacionada con la cultura, la formación y el conocimiento.

La máxima en MasterD es ayudar a todos los alumos a cumplir sus metas. Por eso, su trabajo no acaba con el fin de la formación, sino que a través del servicio de Alumni, gestionan prácticas con más de 6.000 empresas en toda España y les ofrecen una bolsa de empleo para que consigan el trabajo de sus sueños.



Entre los puntos valorados, destacan:

- El sistema de Formación Abierta, sencillo, moderno, intuitivo, pero también exigente.
- Nuestro método por el cual se entrenan las habilidades, como preparación para entrevista personal, redacción de CV, desarrollo de competencias personales.
- Las prácticas en empresas. Donde hacemos protagonista al alumno de la consecución de sus propias metas y objetivos profesionales.
- La bolsa de empleo iAgora en la que se en la que se publican ofertas de empleo tanto de trabajo, como de prácticas, exclusivas para alumnos de MasterD.
- La implementación de bonificaciones FUNDAE que permiten a alumnos trabajadores ampliar sus conocimientos y mantener un reciclaje formativo muy necesario en estos tiempos.
- Los convenios con más de 2.000 empresas del sector que colaboran con nuestro Instituto Tecnológico.

Por otro lado, se ha valorado muy positivamente que el Instituto Tecnológico Master.D cuente con un departamento propio, destinado únicamente a la orientación laboral de los alumnos y que un gran número de los docentes del instituto posee el Certificado de Profesionalidad de Docencia de la formación para el empleo.



Premio Educaweb

En la 15ª edición de los Premios Educaweb se reconoce por primera vez la orientación que se realiza en los centros de FP a través del nuevo galardón Premio IMPLIKA-Educaweb de Formación Profesional. El ganador de esta nueva categoría es el programa de orientación Orienta en FP – Mirando al Futuro, que lleva a cabo el CIFP Politécnico de Cartagena.

El proyecto incluye diversas líneas de actuación que el centro realiza para orientar de forma integral al alumnado y a la ciudadanía en general: acompañamientos personalizados; eventos de networking entre alumnado y empresas; jornadas de puertas abiertas del centro formativo; charlas en centros educativos para promover la oferta de la FP, así como un programa de acompañamiento para el emprendimiento del alumnado y una bolsa de empleo en constante actualización.

La iniciativa está dirigida tanto a estudiantes de 16 años en adelante, como ciudadanía interesada en cursar una FP, profesionales de la orientación, organizaciones empresariales y empresas del sector industrial y tecnológico.



Premio Microsoft

Cuatro pymes españolas, ejemplo de transformación gracias al programa de impulso digital de Microsoft. Grupo Implika centraliza la gestión de sus dispositivos y refuerza su seguridad.

- La compañía ha implementado Microsoft Intune para gestionar de forma unificada todos sus dispositivos, de una manera cómoda y rápida y sin importar de qué plataforma se trate. El control pormenorizado de sus equipos y aplicaciones facilita al departamento de TI elevar el nivel de protección de la organización. En el caso de la protección antivirus avanzada, se ha realizado el despliegue y configuración de Microsoft Defender for Endpoint, asegurando que todos los dispositivos de la empresa estén protegidos contra las ultimas amenazas mediante la configuración de reglas de reducción de ataque, cifrado, políticas de antivirus y gestión de las vulnerabilidades detectadas.
- “Microsoft Defender for Endpoint e Intune nos han ayudado a maximizar la seguridad, nos dan la oportunidad de proteger mejor los datos de la empresa sin importar qué dispositivo se esté utilizando. a posibilidad de acceder de forma más segura a cualquier documento o aplicación desde cualquier terminal significa que las personas pueden trabajar fácilmente en diferentes lugares, manteniendo siempre nuestros datos y documentos en un entorno altamente protegido”, señala Javier Valero Celada, CIO de Grupo Implika.



NÚMERO DE APARICIONES EN PRENSA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

nº APARICIONES EN PRENSA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN				
MASTER D				
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
212	182	87	566	836

2021	**2022**
MEDAC	
110	142
ITEP	
8	0
IMPLIKA	
-	43
MASTER D PORTUGAL	
-	5
MASTER D ITALIA	
	0

COMPROMISO DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

INTERACCIÓN CON LA SOCIEDAD

Describiremos en Grupo EDUCA y distribuido por empresas:

- Nº de apariciones en medios propios (blogs y web)
- Nº de seguidores en YouTube RS soporte video
- Nº de reseñas en Google
- Nº de seguidores en RRSS

Reputación

N.º DE SEGUIDORES EN RRSS

2022						
	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA	MEDAC	ITEP	IMPLIKA
Facebook	462966	63374	547090	50,6K	7.1 k	26035
Twitter	12841	492	208	7K	1.8k	4835
Instagram	40431	20,7M	40730	35,3K	3.3k	15300
LinkedIn						
Tik Tok		143				

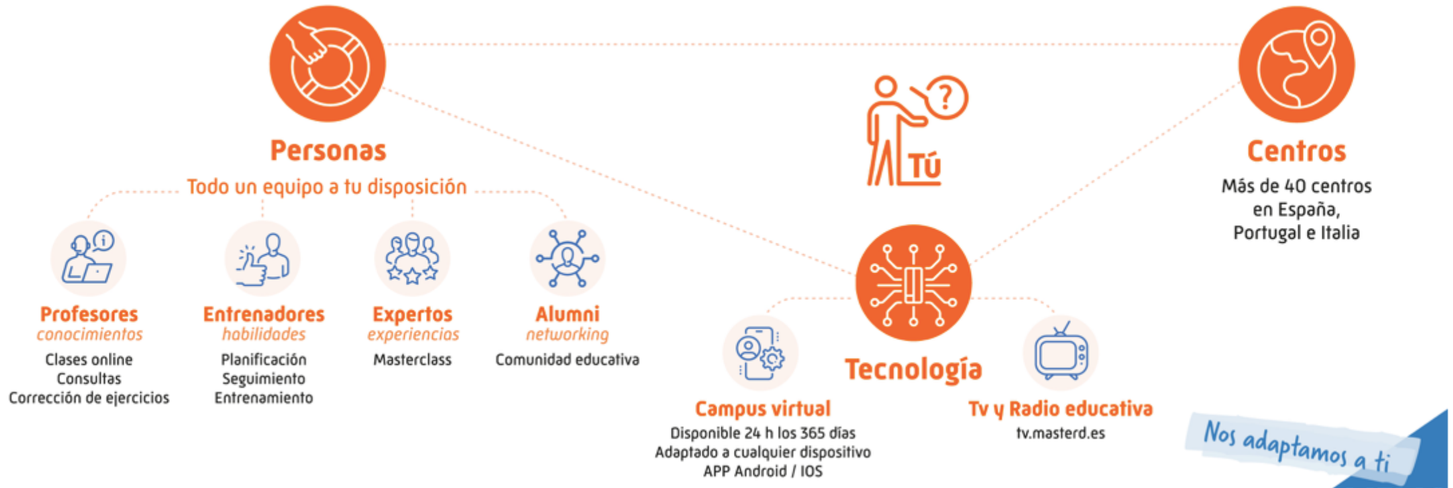
CONSUMIDORES

El diseño, comercialización, prestación y seguimiento de los servicios de Grupo EDUCA a través de Master.D España, Master D. Portugal y Master D Portugal, se encuentra totalmente normalizado a través de la estructura de procesos y sistemas de gestión corporativos.

Los sellos de calidad ISO 9001, ambiental ISO 14001, seguridad ISO 27001 obtenidos, o +500 de EFQM, +500 Premio Aragonés de Excelencia ofrecen una garantía a los alumnos en la prestación de los servicios, planteando un nivel de exigencia más alto del que ellos esperan.

Se dispone de un Modelo Docente sobre el que se articula la actividad docente y alrededor del cual se estructura el diseño, la comercialización y el seguimiento de la actividad de los alumnos.

El Modelo Docente busca conseguir que el mayor número posible de alumnos logre sus metas en el menor tiempo mediante un producto y servicio excelente el cual se fundamenta en tres pilares:



SISTEMA DE CERTIFICACIÓN PROPIO



La metodología en la que se inspiran las actuaciones con nuestros alumnos es un sistema que atraviesa toda su actividad y les permite asegurar que quien sigue su sistema alcanza su meta.

El sistema se fundamenta en el compromiso, la exigencia y la certificación.

COMPROMISO

Acuerdo explícito y escrito entre el entrenador y el alumno donde ambos se comprometen a acompañar y finalizar el itinerario previsto, contando con testeos periódicos para asegurar su cumplimiento.

EXIGENCIA

Se exige al alumno que complete el 100% del progreso de su itinerario con una nota de 8 sobre 10 en cada una de las actividades obligatorias.

CERTIFICACIÓN

Sólo los alumnos que asumen este compromiso se presentan al examen de certificación. Nos comprometemos a ofrecer la posibilidad de continuar con su formación en caso de aprobar y no alcanzar su meta.

DISEÑO PERSONALIZADO Y PUESTA EN EL MERCADO

El diseño de productos y servicios se desarrolla desde el cliente y para el cliente, a través de un proceso normalizado, de modo que parte de la identificación de sus necesidades y expectativas se completa con su propia validación.

En el diseño de una formación, y de forma previa a su puesta en producción, se realiza una prospección de mercado para analizar la viabilidad económica, en cuyo caso, el contenido es desarrollado por el profesorado, se realiza el depósito legal del mismo y se incluye dentro del Catálogo de Productos.

La promoción y comercialización de los diferentes productos y servicios de Máster. D. es realizada a través de numerosos mecanismos, como las webs propias de las Escuelas Profesionales y las webs del grupo para identificar solicitudes de producto (leads/cupones), realizar campañas específicas, así como con los canales corporativos de comunicación (páginas web, redes sociales, blogs corporativos, mailing, etc.).

Las empresas del grupo mantienen una relación continua con el mercado y con el alumnado, de manera que se realizan investigaciones de mercado en función de las necesidades detectadas en las que se realizan pruebas de cupón para ver las posibilidades de éxito.

En las encuestas se incluyen preguntas relacionadas con el índice de recomendación, el grado de cumplimiento de expectativas y campos abiertos de opinión. Con dicha información se realizan evaluaciones y propuestas de mejora. Para conocer de forma continua las necesidades del alumnado el sistema de formación es personalizada dentro de un marco generalizado, esta personalización se realiza desde la entrevista previa, marcan la sistemática de relación más intensa o menos en función de necesidades, realizan test de expectativas del alumno, y el seguimiento es personalizado.

DISEÑO PERSONALIZADO Y PUESTA EN EL MERCADO

El modelo docente de Master D, busca conseguir que el mayor número posible de alumnos estén satisfechos y logren alcanzar sus metas en el menor tiempo posible, mediante un producto y servicio excelentes. Para ello, realizamos una propuesta de valor: nuestro modelo de Formación Abierta.

Lo importante de su modelo de Formación Abierta es la meta del alumno y, por tanto, la buena salud del modelo la miden por el número de alumnos que siguiendo su método logran su éxito.



GESTIÓN DE QUEJAS Y RECLAMACIONES

En las empresas de Grupo EDUCA se revisan y se da respuesta a todas las quejas.

- Se categorizan para favorecer el análisis y la identificación de mejoras.
- Se informa a los equipos implicados
- Se implantan mejoras a partir de estas quejas fruto del análisis y estudio de las quejas.

Es por esto por lo que se dispone de un conjunto de canales para conocer la satisfacción de los clientes, así como también las quejas y reclamaciones de los alumnos. En este caso, se pueden realizar a través del Campus Virtual y mediante el Defensor del Alumno y se realiza el seguimiento de las incidencias que no se hayan podido solucionar.

Para asegurar una relación transparente con el alumnado se cuenta con un portal de transparencia (información corporativa), control de la publicidad y de las quejas por información que no se ajusta a la realidad, canales de denuncia como reclamaciones, quejas a consumo o juntas arbitrales.

Como refuerzo de esta comunicación, las reclamaciones y sugerencias se publican en las Redes Sociales.

El motivo del descenso en % de reclamaciones en MASTER D en 2022, es debido a un cambio en la forma de medir, ahora se mide el nº total de reclamaciones de producto entre el nº de alumnos activos.

% RECLAMACIONES sobre producto				
MASTER D				
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
23,4	18,62	12,7	9,36	0,64%
% RECLAMACIONES				
MASTER D				
2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
3,7	3,19	2,94	3,6	4,16
MASTER D ITALIA **2022**				
			0,7	0,5
2021				**2022**
MEDAC				
-				0,48
ITEP				
1,9				11,49
IMPLIKA				
				2,08%

INFORMACIÓN FISCAL

2022	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA	MEDAC	FORMACCIONA	ITEP	EDUCA BIDCO	EDUCA HOLDCO	IMPLIKA
Facturación	94.420.829,23 €	18.093.505,00 €	197.748,08 €	48.670.288,08 €	1.447.365,52 €	7.150.703,06 €	1.664.217,40 €	-	16.491.776,00
Beneficios después de impuestos	19.112.029,17 €	5.516.519,20 €	-318.747,30 €	-13.057,96 €	-145.818,03 €	317.685,26 €	-12.044.483,28 €	-147.591,68 €	-6.072.793,00
Impuesto sobre beneficio	-5.007.283,81 €	-1.894.250,47 €	-	-957.401,68 €	-13.129,96 €	-134.477,40 €	3.213.824,84 €	49.183,89 €	-496.873,00
Subvenciones	-	-	-	-	-	-	-	-	

3.3

Cuestiones sociales y relativas al personal



IGUALDAD

PERSONAS

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SALUD Y SEGURIDAD

RELACIONES SOCIALES

FORMACIÓN Y EMPLEO

ACCESIBILIDAD A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

PERSONAS

Grupo EDUCA ha apostado desde sus orígenes por una gestión responsable con las personas, siendo de especial relevancia la gestión del talento en el ámbito de la formación.

Se gestiona la relación con las personas desde la atracción y la retención del talento, por medio de diferentes medidas:

- **Imagen de marca atractiva para el talento de las empresas del grupo**
- **Desarrollo de los profesionales por medio de planes de formación**
- **Medidas de conciliación**
- **Plan de igualdad**
- **Fomento de la autonomía de los equipos y del orgullo de pertenencia**

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

MASTER D

En la actualidad, la gestión de personas es un aspecto clave de la estrategia de Master. D. España, Portugal e Italia y que se ve reflejada en la Meta 4 del Plan Estratégico "Compromiso con las personas" que recoge la firme intención de consolidarse como una empresa en la que sus colaboradores se sientan orgullosos de pertenecer a ella y se consideren dignamente recompensados, profesional y personalmente.

La gestión de las personas se basa en el Modelo de Equipos Autoliderados que establece una mecánica de funcionamiento consistente en trabajar en equipo a través del liderazgo de cada uno de sus miembros hacia una meta común. Además, como "pilares" básicos, los valores y Código Ético establecen las "reglas" y los comportamientos deseables para favorecer tanto un adecuado clima de trabajo como un rendimiento óptimo a nivel profesional.



MASTER. D. vela por que todo el proceso de relación con las personas sea respetuoso con la igualdad y la diversidad de los profesionales, destacando los hitos de relación clave:

SELECCIÓN DE PERSONAS

- Además de la publicación externa, por medio de la Intranet SOMOS MASTER D. se publican todas las vacantes favoreciendo la movilidad interna y la transparencia en los procesos de selección.

DESARROLLO DE CARRERAS

- Se invierte sobre el que invierte en sí mismo, por ello existen planes de desarrollo sobres aspectos que cada empelado identifica, además de la formación externa e interna que se sustenta con los recursos de MASTER D. a nivel interno y a nivel externo se iguala el crédito de FUNDAE para formación.

PLAN DE IGUALDAD

- Se actualizó en 2019, creando el manual de lenguaje inclusivo, protocolo antiacoso y medidas de conciliación personalizadas en las que cada equipo es quien propone las medidas que se ajustan a sus necesidades. Igualdad de oportunidades en la diversidad, iniciativa dentro del plan estratégico de colaboración con Fundación Down aumentando a dos las incorporaciones de personas con Síndrome de Down.

El modelo EAL establece la aplicación de un incentivo cuatrimestral por rentabilidad, ligado al presupuesto de cada equipo, tal y como plantea el modelo económico.

SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE			
Incentivo cuatrimestral	**Personas**	**Líder**	**Inversión**
Llegar o superar el beneficio	Todos igual Jornada efectiva	Uso para el centro y el equipo Decisión del líder	Decisión del equipo

Respecto a la gestión operativa a nivel de personas, se cuenta con una serie de políticas y procesos que garantizan una adecuada gestión de estas.
Los principales aspectos contemplados son:

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROMOCIÓN DE HÁBITOS SALUDABLES

El "cuidado y respeto" a las personas también incluye la adopción de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, así como el reconocimiento como "empresa saludable" por el establecimiento de numerosas iniciativas para promover estilos de vida saludables entre los trabajadores.

ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES

Mediante la participación de las personas en los Equipos Autoliderados, donde se promueve la asunción de decisiones y responsabilidades siempre alineadas con la consecución de la meta común y el marco de funcionamiento de los Equipos Autoliderados.

DESARROLLO COMPETENCIAL Y FORMACIÓN

La utilización de la herramienta de "desarrollo competencial" así como el establecimiento de planes de desarrollo, así como formaciones promueven la progresión profesional y desarrollo competencial de las personas.

COMUNICACIÓN

La existencia de un Plan de Comunicación promueve la comunicación interna, así como estructura los diferentes canales de comunicación existentes.

PARTICIPACIÓN

Además de la propia participación en los Equipos, la realización de campañas específicas de "creatividad y generación de ideas", potencia la participación de las personas, así como la generación de nuevas ideas para valorar su implantación.

MOTIVACIÓN

La aplicación de incentivos económicos tanto a nivel de EAL como global (por consecución de la estrategia) potencia la motivación e implicación de las personas en la consecución de los diferentes retos y metas marcadas.

INNOVACIÓN

Por medio del Modelo de innovación se invita a participar, proponer y liderar propuestas de innovación orientadas a la diferenciación y continuidad del negocio.

MEDAC

Cuenta con un departamento de Recursos Humanos, que de forma coordinada con el resto de las áreas vela por contar con los profesionales necesarios para el desarrollo de su actividad y que se sientan partícipes del proyecto MEDAC, bajo el lema #familiamedac

En su relación con las personas MEDAC cuenta con elementos clave de su propuesta de valor que consisten en:

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN ÁGILES

Dispone de herramientas corporativas destinadas a la integración y desarrollo de sus profesionales como son:
Instituto Virtual: Acceso a políticas, protocolos y servicio de soporte para trabajadores
Portal del Empleado: Permite la gestión de los aspectos laborales de forma ágil y digital
Gestión del Tiempo: herramienta de registro de jornada laboral

LA IMPORTANCIA DE LA ACOGIDA

MEDAC cuenta con manuales de acogida tanto para el personal dedicado a la formación como para el personal de estructura, y en el que incluye la obligación de realizar los siguientes cursos:

- Curso "Seguridad de la Información".
- Curso "Prevención de Riesgos Laborales".
- Curso "LOPD".

DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES

Por medio de la plataforma de formación ODILO que permite a los trabajadores de MEDAC diseñar su propio itinerario de formación y estar permanentemente actualizados en las materias relacionadas con sus puestos de trabajo.

ODILO



VIDA PERSONAL

Para fomentar la conciliación de la vida personal y profesional MEDAC ha desarrollado mejoras en su sistema de vacaciones, como son los 6 días MEDAC y fomentar el compañerismo por medio de actividades de acogida y costumbres de bienvenida.

BUEN AMBIENTE LABORAL

Se impulsan y patrocinan actividades orientadas a la construcción de la familia MEDAC como son Torneos de Pádel, las Jornadas MEDAC y otros eventos

RESPONSABILIDAD SOCIAL

El compromiso social de MEDAC se extiende a su propuesta de valor de las personas por medio de iniciativas como:

- Emprendimiento Joven: Premios MEDAC Emprende.
- Voluntariado: Red de voluntarios MEDAC.
- Compromiso Social: Campañas solidarias y de concienciación.
- Promoción de un estilo de vida saludable.
- Socios de la Fundación "Un Colegio para Todos"

RECONOCIMIENTO

Por medio de la evaluación del desempeño en MEDAC se busca identificar y premiar el talento sobresaliente, así como la identificación de posibles áreas de mejora en la carrera profesional de las personas de MEDAC

El Sistema Valoración por Puntos (SVPP) se centra en:

- Evaluación basada en competencias
- Puntos en función del nivel de responsabilidad
- Factores:
  - Cualitativos: extraídos junto a direcciones y diccionario competencias.
  - Cuantitativos: extraídos KPI´s cada departamento
- Puntuación → Indicativo en base a referencia modelo puesto.

IMPLIKA

Desarrolla su modelo de talento por medio de políticas y planes específicos como con:

POLITICAS:

- Política de desconexión digital
- Política de contratación
- Política de promoción interna
- Política de igualdad
- Política retributiva
- Política de seguridad y salud

PLAN DE ATRACCIÓN:

Con procedimientos específicos que aseguran la transparencia y la garantía de la igualdad de oportunidades.
Un enfoque profesional y estratégico durante el proceso de selección y contratación permite atraer, seleccionar y fidelizar personal de la más alta calidad profesional, es decir, profesionales con las competencias, los conocimientos, las habilidades y los comportamientos necesarios para cumplir los objetivos estratégicos.

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA:

Como un elemento más de gestión que contribuye, por un lado, a fomentar la integración, motivación y desarrollo personal de los profesionales (comunicación interna); y por otro, a generar conocimiento y credibilidad entre la opinión pública (comunicación externa).

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA:

El principal objetivo es proponer acciones formativas que permitan que las personas trabajadoras de Grupo Implika Educación adquieran conocimientos necesarios para el desarrollo
de su trabajo, para la mejora de éste o para la actualización de conocimientos.
Por lo tanto, se realizarán estas acciones formativas en base a dos criterios:
✓ Dar relevancia a aquellas acciones formativas que sean más relevantes para el desempeño del trabajo en cada área
✓ Conocer qué déficits existen y hacen que las labores de cada día se vean mermadas para
poder darles importancia ante otras acciones formativas secundarias.

PLAN DE IGUALDAD

IMPLIKA, dentro de su plan de Igualdad, edita una Guía para el uso no Sexista del Lenguaje, el uso del lenguaje no sexista refleja la cultura corporativa de Grupo Implika en su responsabilidad por alcanzar la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres.
En su proceso de selección de personal, edita un protocolo de actuación con perspectiva de género., donde se reúnen directrices para poder evitar cualquier discriminación en el proceso de pre-selección, selección y contratación, como las fases que lo componen.
Alcanzar el máximo grado de diversidad posible y todos los beneficios implícitos es su objetivo



SALUD Y SEGURIDAD

MASTER D

Master. D. ha sido reconocida como empresa saludable que fomenta hábitos orientados a la mejora de la salud de sus trabajadores (reducción de estrés, comida saludable, deporte). Por otro lado, se fomenta la conciliación siendo los propios equipos auto liderados los que realizan las propuestas que más se adecúan a sus necesidades personales y sus responsabilidades laborales Está iniciativa genera un buen clima de trabajo diario y reduce las tasas de rotación.

MEDIDAS PARA LA SALUD

Se mantiene un estricto cumplimiento legal en todos los centros respecto a las normativas medioambientales, de seguridad y de salud.
Contando con medidas específicas como son:

- manual de acogida con información de seguridad y salud y aspectos ambientales
- señalización,
- normas de aula,
- control de residuos,
- planes de emergencia con tratamiento de residuos,
- evaluación de aspectos ambientales y control de los consumos.

Master. D. España cuenta desde enero de 2018 con el programa de Empresa Saludable, haciéndose extensible al resto de las delegaciones en noviembre de ese mismo año. Las iniciativas con las que cuenta el programa se describen a continuación:

ENCUESTA CONSUMO DE FRUTA

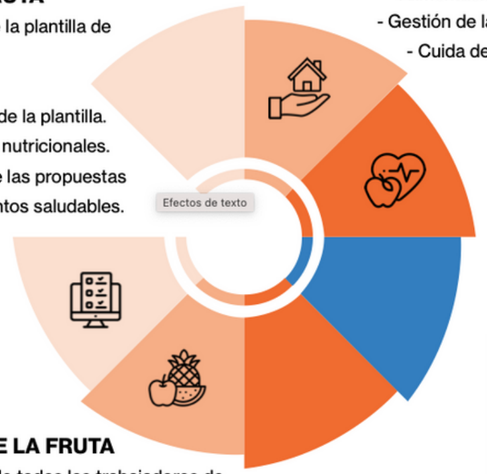
Conocer los hábitos de consumo de fruta de la plantilla de Master. D. en Zaragoza

- Los objetivos específicos:
- Conocer los hábitos de consumo de fruta de la plantilla.
- Identificar el interés en cambiar de hábitos nutricionales.
- Conocer la valoración que la plantilla hace de las propuestas relacionadas con el consumo de fruta y alimentos saludables.

PROGRAMA *"TE CUIDO EN CASA"*

Generar una videoteca de contenidos saludables que permitan a los trabajadores y a sus familiar consultar y practicar aspectos relacionados con:

- Actividad física (Pilates, pilates con niños, Yoga e Hipopresivos)
- Alimentación saludable
- Gestión de las emociones
- Cuida de los tuyos



PROGRAMA EN LA TV EDUCATIVA DE MASTER D

Tus 20 minutos saludables

Trasladar a las delegaciones sencillos consejos y sesiones de entrenamiento para que puedan llegar a alcanzar las exigencias mínimas de la Organización Mundial de la Salud en materia de Ejercicio Físico.



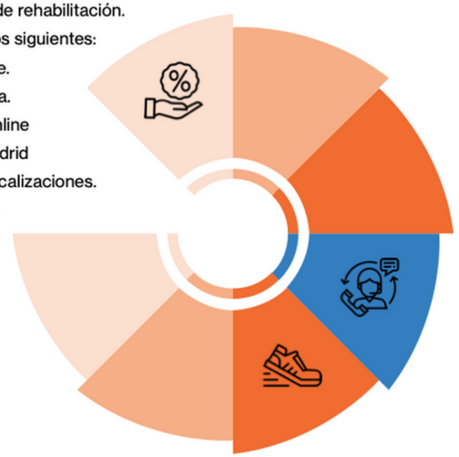
DÍA DE LA FRUTA

Poner a disposición de todos los trabajadores de Master. D. Zaragoza fruta fresca de temporada para que, al menos ese día, el almuerzo fuese saludable.

DESCUENTOS PARA EMPLEADOS

Colgados en la intranet para fomentar y facilitar la práctica deportiva y los servicios de rehabilitación. Actualmente te cuentan con los siguientes:

- Deporshop. Online.
- Aserhco. Zaragoza.
- Nirvana And Spa. Online
- Gimnasio Atrio3. Madrid
- O_2 centro Wellness. Varias localizaciones.
- Pádel Zaragoza.



CLUB DE RUNNING

Fomentar la realización de actividad física. Semanalmente uno de los profesores prepara y dirige los entrenamientos del club.



CONSULTA ON-LINE PROFESIONALES SANITARIOS

Conseguir mejorar la salud de los trabajadores mediante consultas on line con diferentes profesionales. Desde su activación han utilizado este servicio de consultas más de 60 trabajadores de Master. D.

Los objetivos específicos son:

- Mejorar el estado emocional de los trabajadores (consulta psicología)
- Ayudar a elaborar menús y dietas equilibradas (consulta Dietista)
- Contribuir a mejorar la salud en el entorno familiar (consulta Terapia Ocupacional)
- Mejorar la salud musculoesquelética de los trabajadores (consulta Fisioterapia)

MEDAC

En el marco de la relación con las personas de la organización cuenta con un servicio de prevención propio que asume las especialidades de Seguridad y Salud en el trabajo, higiene laboral ergonomía y psicosociología aplicada.

Contando con medidas específicas como son:

- Evaluación de riesgos laborales
- Señalización,
- Planes de emergencia con tratamiento de residuos,
- Formación en prevención de riesgos a toda la plantilla

Existen también medidas orientadas al fomento del deporte como es la organización de torneos de Pádel para los profesionales de la compañía.



IMPLIKA

Implika en su interés por el cuidado de los trabajadores y la retención del talento cuenta con las medidas de seguridad y salud necesarias para que todos los profesionales puedan desempeñar adecuadamente sus funciones y generar un entorno saludable en el trabajo.

Su meta es desarrollar todas sus actividades considerando como valores esenciales la salud de las personas, la seguridad, y la protección del medio ambiente.

La salud y la seguridad de todos/as los/as que contribuyen al desarrollo de las actividades de Implika, empleados/as, proveedores/as, clientela y otras partes interesadas, es un valor fundamental y prioritario para el éxito de Implika. La consolidación de una cultura de seguridad positiva sólo es posible con la participación e implicación de todos/as en una actitud participativa y de colaboración en materia de Seguridad en el Trabajo.

Tenemos a las personas en el centro de nuestra agenda estratégica, y la responsabilidad de asegurar las condiciones necesarias para su adaptación a las nuevas exigencias laborales motivadas por la evolución del negocio y la digitalización de los procesos, especialmente en temas relacionados con la Seguridad y Salud Laboral.

Asumiendo el compromiso de Implika, basado en los principios del desarrollo sostenible y aplicando los más altos estándares éticos, se alcanzarán niveles excepcionales de rendimiento, haciendo de IMPLIKA un lugar cada vez mejor para trabajar.

SALUD Y SEGURIDAD

ABSENTISMO

MASTER D

2018	2019	2020	2021	2022
2,43%	**1,55%**	**1,96%**	**1,56%**	**2,95%**

MASTER D PORTUGAL

Global		Trabajadores	Jornadas	horas trabajadas	horas no trabajadas	Tasa absentismo
Horas trabajadas (semana)	**40**	82	100,0%	170560	3576	2,1%
	32	1	80,0%	1664		0,0%
	30	1	75,0%	1560		0,0%
	25	1	62,5%	1300	225	17,3%
	24	1	60,0%	1248	72	5,8%
	20	5	50,0%	5200		0,0%
	16	2	40,0%	1664	144	8,7%
	15	4	37,5%	3120	132	4,2%

MEDAC

Tasa de absentismo total	0,25%
Tasa de absentismo hombres	N/A
Tasa de absentismo mujeres	N/A

Incluye datos de Formacciona MEDAC Seguirilla y UDS Almería

IMPLIKA

Tasa de absentismo total	11,22%
Tasa de absentismo hombres	0,89%
Tasa de absentismo mujeres	10,34%

SALUD Y SEGURIDAD

SINIESTRALIDAD

	MASTER D	MEDAC	ITEP	IMPLIKA
N.º. ACCIDENTES LABORAES TOTALES	5	6	2	0,71%
N.º. ACCIDENTES LABORAES HOMBRES	1	5	1	0
N.º. ACCIDENTES LABORAES MUJERES	4	1	1	0,71%

MEDAC: Incluye datos de MEDAC Seguirilla y UDS Almería

RELACIONES SOCIALES

Los mecanismos de relación y representación legal de los trabajadores en las empresas del grupo EDUCA se gestionan por medio del cumplimiento legal de cada uno de los países en los que está ejerciendo su actividad.

Se cuenta, en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores, con representación legal de los trabajadores, consultas a los sindicatos más representativos, delegados de prevención laboral o representantes en las comisiones de igualdad de las diferentes empresas.

Las relaciones laborales se regulan en cada caso por la legislación aplicable, Convenio colectivo correspondientes y otras leyes de aplicación como son las relacionadas con la regulación del teletrabajo, igualdad de oportunidades, prevención de riesgos laborales, prevención de acoso laboral entre otras.

FORMACIÓN

Como Grupo dedicado a la formación, uno de los pilares fundamentales, en la relación con las personas de las empresas del grupo, es su desarrollo profesional por medio de planes y herramientas de formación que se encuentran integradas en todas las empresas del grupo.

MASTER D

En todas las empresas de MASTER. D. se han definido los perfiles profesionales de los puestos de trabajo ajustándose a las nuevas necesidades, así como el sistema de fomento y desarrollo de competencias por medio de la herramienta de "Desarrollo Competencial" de carácter voluntario.

Posteriormente, existe la posibilidad de realizar un Plan de Desarrollo Individual en el que se identifican motivos, necesidades, expectativas y metas ligadas al Plan, estableciéndose un calendario de trabajo y de seguimientos entre el propietario del Plan, el líder del equipo y el responsable de EAL.

Ligado a los Planes de Desarrollo, Master. D. estructura periódicamente su Plan de Formación en base tanto a las peticiones de formación ligadas a los Planes de Desarrollo como a la formación corporativa para la plantilla mediante la detección de necesidades "transversales".



287 CURSOS



237 50

MEDAC

MEDAC cuenta con un ecosistema virtual de aprendizaje que se gestiona por medio de la plataforma ODILO. Una plataforma inteligente personalizada que elimina la fricción para proporcionar todo lo que los usuarios necesitan en un solo clic. La aplicación está configurada para cada organización y se adapta a cada persona, con un sistema de gamificación, certificación y aprendizaje adaptado.

El catálogo formativo puesto a disposición de los trabajadores de MEDAC son

- EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE EXECUTIVE EDUCATION con más de 60 cursos
- EXPERIENCIAS DE APRENDIZAJE TEACHERS AND STAFF con más de 60 cursos
- Y más de 1300 cursos disponibles en SCORM

En 2022 se han realizado las siguientes acciones formativas:

A.- Acciones personalizadas (47):

- 20 > Másteres y FP impartidos por MEDAC (Estructura).
- 7 > Másteres y cursos impartidos por otras entidades (Docentes y estructura).
- 12 > Cursos específicos departamento (Estructura; Informática - PRL).
- 8 > Cursos docentes y estructura de centros.

B.- · 2 Experiencias de aprendizaje ODILO lanzadas a toda la compañía (320 personas):

> Metodologías Ágiles: 160 personas.
> Comunicación eficiente: 160 personas.

PLAN DE FORMACIÓN

Alineado con el sistema de evaluación del desempeño y política retributiva que tiene como objetivos:

- Valorar el rendimiento y el potencial del trabajador.
- Anticipar problemas de integración de un empleado en la estructura empresarial o en un determinado proyecto.
- Identificar tanto debilidades como puntos fuertes de cada trabajador.
- Feedback objetivo para gestionar la motivación, talento y desarrollo de los empleados (planes de carrera).
- Analizar la contribución del trabajador a la empresa.
- Calidad del trabajo y relaciones con los compañeros

La relación con la política retributiva se fundamenta en:

- Bonus ligado a evaluación
- Identificación aquellas personas que tienen un buen desempeño
- Plan de carrera
- Promoción interna

Los objetivos de Modelo de Política retributiva son:

- Regular y hacer un estudio de la remuneración del personal.
- Evitar grandes diferencias salariales dentro de las mismas categorías.
- Consideración desempeño/méritos individuales y resultados obtenidos.
- Análisis de:
  - Nivel de Equidad interna
  - Competitividad externa (Mercado)
- Ayuda en la estrategia de negocio.
- Retener y atraer personal
- Impacto clima laboral, menor índice rotación, menor absentismo, etc.

IMPLIKA

Para Implika la formación continuada y el perfeccionamiento en la actividad laboral es fundamental.
El objetivo es la consecución de una formación que garantice unos índices de calidad adecuados a la función que desarrolla cada familia:

- Familia técnica,
- Familia de mandos intermedios
- Familia directiva,

El plan se desarrolla con el fin de conseguir los objetivos de la organización: mantener la capacidad operativa y favorecer el desarrollo profesional de las personas que trabajan en la organización.

35 ACCIONES FORMATIVAS



1258 participaciones

4773,5 H DE FORMACIÓN



Duración media por formación 3,79 H.
35 plazas de media por acción formativa

4035 H DE FORMACIÓN INTERNA



Duración media por formación 3,4 H.
Formadores/as: plantilla interna

738,5 H DE FORMACIÓN EXTERNA



Duración media por formación 10,25 H.
Formadores/as: docentes externos especializados

Implika cuenta también con una a Política retributiva que persigue establecer las bases retributivas de la compañía, definiendo un sistema de retribución que cumpla los siguientes objetivos:

- que sea adecuado a la dedicación y responsabilidad asumida,
- que sea acorde con la retribución del mercado en empresas de similar tamaño y
- actividad,
- que sea compatible con la estrategia empresarial, los valores y objetivos a largo plazo.

Todo lo anterior con el fin de atraer, fidelizar y motivar a los/as mejores profesionales, para lo cual debemos de posicionarnos en torno a la media del mercado.

La presente política, nos llevará establecer acciones en aspectos tales como:

✓ Control de la equidad interna, estableciendo los márgenes de tolerancia o dispersión admisibles entre las retribuciones de las personas que ocupan los mismos puestos, para evitar que puedan darse grandes diferencias salariales entre ellas o agravios comparativos que conduzcan a situaciones de inequidad difícilmente comprensibles, salvo que las mismas estén soportadas por criterios objetivos que lo justifiquen.

✓ Análisis y medición de la brecha salarial de género, conforme a las nuevas obligaciones incorporadas, a través del RD-ley 6/2019, al artículo 28 del ET, en materia de registro de las retribuciones desagregadas por sexo y la adopción, en su caso de medidas para corregir los “gaps” retributivos entre hombres y mujeres, así como de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad, que impone igualmente a las compañías la obligación de informar sobre remuneraciones y brecha salarial.

INDICE DE SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS

%	MASTER D	MEDAC	MEDAC SEGUIRILLA	FORMACCIONA	ITEP
Índice de satisfacción de empleado	87,53	8,7	8,1	8,05	7,9
Índice de satisfacción de empleado HOMBRES	86,95	N/D	N/D	N/D	N/D
Índice de satisfacción de empleado MUJERES	87,27	N/D	N/D	N/D	N/D

EMPLEO

EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CATEGORIA PROFESIONAL

MASTER D ESPAÑA	
Profesor titular	116
Becarios	
Oficial administrativo de segunda	20
Oficial administrativo de primera	5
Agente comercial	36
Tele vendedor	88
Titulado no docente	391
Empleado de servicios generales	11
TOTAL	667

MASTER D PORTUGAL	
Dirección	1
Mandos intermedios	93
Personal no directivo	9
TOTAL	103

MASTER D ITALIA	
Dirección	
Administrativo	3
TOTAL	3

CEF	
Mandos intermedios	4
Comercial	3
Administrativos	7
TOTAL	14

IMPLIKA	
DIRECTOR	1
TITULADO NO DOCENTE	32
ORIENTADOR/A	105
COMERCIAL	145
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	64
BECARIO/A	
EMPL. SERV. GENERALES	11
TELEVENDEDOR/A	9
JEFE/A DE ESTUDIOS	2
PROFESOR/A TITULAR CFGS	26
PROFESOR/A TITULAR CFGM	1
PROFESOR/A ADJUNTO/A	1
TOTAL	397

MEDAC * En los datos de MEDAC se incluyen Medac y UDS		FORMACCIONA	ITEP
CEO	1		
Director General	2		1
Direcciones Generales	8		
Mandos Intermedios	30	1	7
Personal Técnico	68		2
Personal Administrativo	112	3	23
Jefaturas de Estudio	26		1
Profesores Titulares	466	14	91
Profesores Adjuntos	138	7	
Empleados Serv. Generales	56	1	
TOTAL	907	26	125

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA	MEDAC	MEDAC-FORMACCIONA	ITEP	IMPLIKA	CEF
MUJERES	467	64	2	493	16	82	298	13
HOMBRES	200	39	1	414	10	43	99	1
TOTAL	667	103	3	907	26	125	397	14

DISTRIBUCIÓN POR EDAD

IMPLIKA	
Hasta 34	186
Entre 35 y 50	182
Más de 50	29
TOTAL	397

	MEDAC	FORMACCIONA	ITEP
Hasta 20	0	0	0
Entre 21 y 29	327	7	21
Entre 30 y 45	505	13	84
Más de 46	75	6	20
TOTAL	**907**	**26**	**125**

	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA
Hasta 30	136	31	2
Entre 31 y 40	223	72	1
De 41 a 50	213		
Más de 50	95		
TOTAL	**667**	**103**	**3**

MODALIDADES DE CONTRATO

	MASTER D	MASTER D ITALIA	MEDAC	MEDAC-FORMACCIONA	ITEP	IMPLIKA
% De contratación fija total	33	3	97,87%	100%	97,21%	91,53%
% De contratación fija hombres	2	1	40,95%	41,38%	40,80%	25,96%
% De contratación fija mujeres	31	2	59,05%	58,62%	59,20%	74,04%
% De contratación temporal total	4	0	2,13%	0%	2,79%	8,24%
% De contratación temporal hombres	3	0	40,74%	0%	20,00%	37,14%
% De contratación temporal mujeres	1	0	59,26%	0%	80,00%	62,86%
% De contratación jornada completa total	0	0	36,00%	17%	41,00%	67,53%
% De contratación jornada completa hombres	0	0	37,00%	0%	30,00%	26,13%
% De contratación jornada completa mujeres	0	0	63,00%	100%	70,00%	91,53%

MODALIDADES DE DESPIDO

MASTER D PORTUGAL	
Efetivo 40 h	54
Contrato 40 h	30
T. Parcial Efetivo	11
T. Parcial 40 h	8
TOTAL	103

	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA	MEDAC	MEDAC-FORMACCIONA	ITEP	IMPLIKA
Despido disciplinario	31	Baja involuntaria 4		10		2	56
Despido objetivo	2			4	4	6	5
No superación del periodo de prueba	9			23	4	2	40
Fin del contrato temporal	33			35	1		87
Total	75	4		72	5	10	188

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA	MEDAC	MEDAC-FORMACCIONA	ITEP	IMPLIKA
INDICE DE ROTACIÓN TOTAL	1,75%	20.6%	35,7% + 21,7%	12,92%	44,83%	15,64%	48,16%
INDICE DE ROTACIÓN HOMBRES	1,98%	42.3%	14,28% + 13,04%	39,64%	45,11%	42,56%	13,31%
INDICE DE ROTACIÓN MUJERES	1,56%	57.7%	21,42% + 8,7%	60,36%	54,89%	57,44%	34,84%
RETRIBUCIÓN MEDIA TOTAL	23028	1211.07€	2678,54 + 1840	1.466,71 €	1.094,77 €	1.344,46 €	24.767,34 €
RETRIBUCIÓN MEDIA HOMBRES	25036	1286.29€	3004,67 + 1959	1.541,96 €	848,69 €	1.238,69 €	26.767,34 €
RETRIBUCIÓN MEDIA MUJERES	21019	1180.35€	2620,13 + 1820	1.414,44 €	1.254,00 €	1.405,64 €	24.182,49 €

ACCESIBILIDAD A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Todas las empresas del Grupo EDUCA incluyen medidas relacionadas con la gestión de la diversidad en su plantilla, por medio de la contratación de personas con discapacidad realizando las medidas de adaptación oportunas para conseguir el éxito en su desempeño dentro de las compañías del Grupo, como son:

- **Centros de formación accesibles para las personas con discapacidad.**
- **Evaluación de riesgos laborales específica**
- **Proporción de las adaptaciones necesarias al puesto**

EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD

	MASTER D	MASTER D PORTUGAL	MASTER D ITALIA	MEDAC	MEDAC-FORMACCIONA	ITEP	IMPLIKA
N.º DE PERSONAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD TOTAL	17	1	1	13	0	1	8
N.º DE TRABAJADORES HOMBRES CON DISCAPACIDAD	3	0	0	5	0	1	3
N.º DE TRABAJADORAS MUJERES CON DISCAPACIDAD	14	1	1	8	0	0	5

IGUALDAD

Otro de los aspectos sociales y laborales que se incluyen en la gestión de personas de las empresas del grupo es la Igualdad de Oportunidades entre hombre y mujeres que se concreta en:

- **Medidas de no discriminación en los procesos de selección y contratación de personal**
- **Planes de igualdad con medidas específicas orientadas a ser espacios en los que se garantiza la igualdad de oportunidades**
- **Registros retributivos que permiten monitorizar las posibles desviaciones en materia retributiva entre hombres y mujeres.**
- **Medidas de conciliación para hombres y mujeres que permitan la conciliación de la vida personal y laboral de forma igualitaria**
- **Medidas antiacoso, tanto por razón de sexo como sexual**

MASTER D

Una de las metas estratégicas impulsadas por Master. D. es la M4 "Compromiso con las personas" y en la que plantean las medidas de conciliación oportunas y necesarias para favorecer la conciliación de forma igualitaria, se ha impulsado la elaboración del Plan de Igualdad de Master. D. y la contratación de personas con diversidad funcional generando un espacio diverso en el que todas las personas pueden desarrollar su potencial. se ha creado un canal de denuncias en materia de compliance y anti acoso.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se materializa en un plan de igualdad que fundamenta sus medidas en un análisis segmentado de la plantilla y que establece las medidas ajustadas a las necesidades detectadas, así como en el uso de datos segmentados de hombres y mujeres en el plan de empresa saludable para identificar las diferentes medidas a adoptar. Existen también medidas orientadas a la diversidad (igualdad, discapacidad, inmigración) reconociendo en materia de prevención de riesgos a las personas sensibles en personas con discapacidad la evaluación del puesto y haciendo el seguimiento sobre las necesidades y en el caso de las mujeres embarazadas.

Master. D. dispone del Comité/Comisión de Igualdad, formado por nueve personas de la plantilla, el cual, afecta a los trabajadores en el ámbito Nacional.

Transparencia en la información sobre vacantes así como sobre los criterios de ascenso y movilidad en igualdad de oportunidades: comunes y neutros para todos.

Reforzar a las personas que quieren invertir en sí mismas ante un puesto de liderazgo y/o movilidad laboral.

Creación de sistema que fomente la implantación de medidas de conciliación en los equipos.

Creación de un canal de comunicación entre la plantilla y dirección a través de la comisión de igualdad para los casos de colaboradores con necesidades especiales.

Incluir en la encuesta que se realiza bianualmente a toda la plantilla sobre Clima Laboral un apartado específico para conocer el nivel de igualdad y sexismo dentro de los EAL. Los resultados serán analizados por el Comité de Igualdad.

Elaboración de unas recomendaciones de lenguaje inclusivo para la publicidad de los puestos de trabajo, con indicaciones sobre denominación del puesto, así como recomendaciones para la selección de personal a contratar.

Acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participen en los procesos de selección con el fin de conseguir la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias. Las candidaturas deberán ser valorados por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia. En igualdad de condiciones de idoneidad, se sensibilizará en la preferencia de promocionar la persona del sexo menos representado en el grupo del que se trate.

Plan de acogida para personal en prácticas, con formación y seguimiento en habilidades transversales, con acciones de captación de nuevo talento en centros de Formación de Personal y Universidades. El objetivo es la atracción y retención del talento.

Campaña de sensibilización de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, presentando las responsabilidades como derechos, no como cargas. No debemos olvidarnos del impacto positivo en el entorno social, así como de que el resultado supondrá un granito de arena en la construcción de una sociedad más igualitaria.

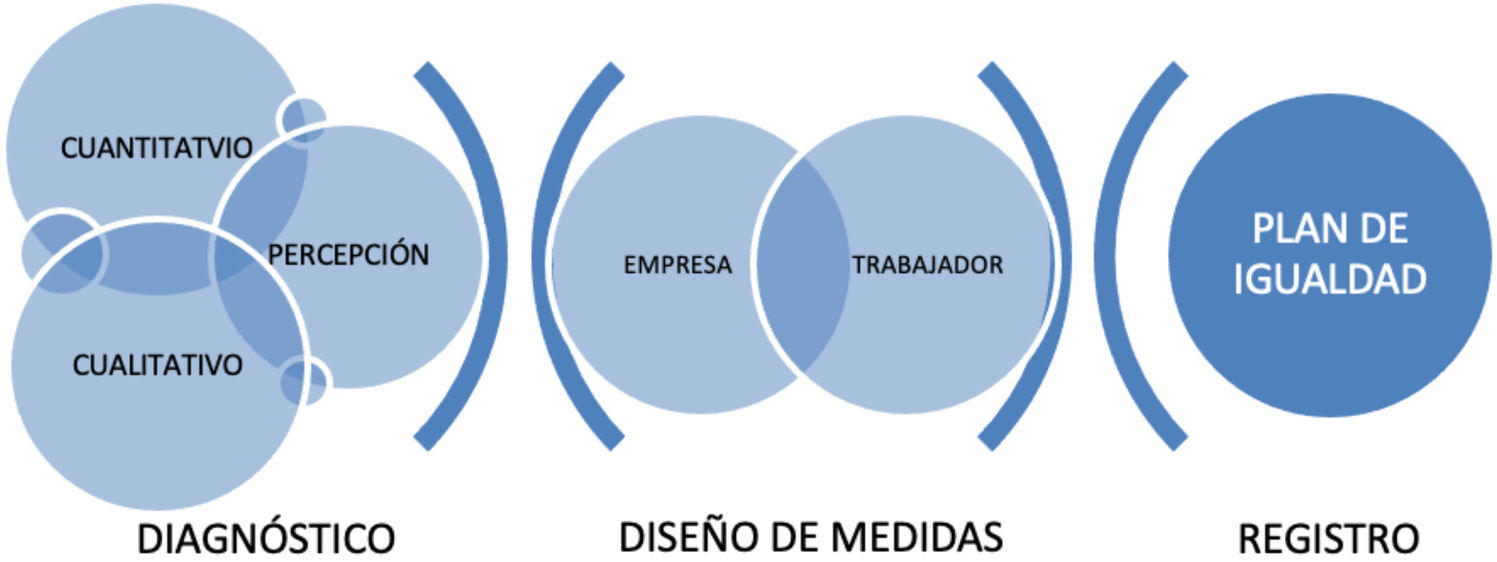
Elaboración de protocolo por acoso laboral, sexual y por razón de sexo enfocado en la resolución de conflictos. Las denuncias que puedan llegar al Comité de Ética deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso.

Evaluación de riesgos psicosociales a través de personas externas durante el reconocimiento médico.

Recomendaciones para evitar cualquier tipo de comunicación sexista, abarcando el lenguaje de todos las áreas, de forma que se realice una comunicación incluyente y se eviten epígrafes que puedan considerarse sexistas, revisando todo tipo de mensajes, lemas, fotografías en catálogos, páginas web, redes sociales, etc.

MEDAC

Se encuentra en proceso de elaboración del plan de igualdad de la compañía que contempla las fases de diagnóstico, diseño y aprobación de medidas y registro.



IMPLIKA

Implika, tiene un alto grado de compromiso hacia con la igualdad de género y cuenta dentro de su cultura corporativa con el rechazo a cualquier tipo de discriminación, como uno de sus principios básicos.
Cuenta con un plan que se realizó de manera voluntaria en el año 2018 y con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que se encuentra al alcance de todas las personas empleadas.

Internamente, se cuenta con la figura de Agente de Igualdad que es la persona encargada de resolver todas las dudas existentes, sobre esta materia y que está formada y sensibilizada en materia de igualdad. Durante todo el año se ha mantenido formada a la agente de igualdad realizando un curso de formación de 125 horas en igualdad de género.

Así mismo, se ha dado la oportunidad al equipo humano de participar en una comisión de Igualdad, personas que se sientan sensibilizadas con la igualdad de hombres y mujeres para aportar sus conocimientos y/o aprender sobre ello, donde podrán formar parte de los proyectos que velan por la igualdad entre mujeres y hombres en la organización. Un proyecto que trata de cuidar que cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo.

Medidas desplegadas en 2022 en materia de igualdad:

Protocolo de selección, promoción y movilidad.

· A lo largo de este protocolo, se siguen parámetros objetivos, tales como la experiencia, desempeño y formación y el recorrido de la persona, obviando las cuestiones relativas al sexo, raza, etnia, religión, condición o a los roles y estereotipos de género adjudicados a ésta. Con el desarrollo de esta guía se busca primordialmente, facilitar y mejorar la promoción vertical u horizontal de personal de la organización, sin caer en los prejuicios culturales y sociales

Política de igualdad:

· Esta política se basa en garantizar la calidad del empleo como medio fundamental para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación de cualquier índole, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con salarios justos y contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales. Además, trata de desarrollar el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, y que conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano del Grupo en ámbitos como: SelecciónContratación-Promoción-Formación-Apoyo-Impulso-integración

22 de febrero, día internacional de la igualdad salarial

· Se realizó una publicación en LinkedIn para poder concienciar sobre esta discriminación salarial.

Formación sobre violencia machista:

· En el mes de marzo a través de una colaboración con la fundación Ana Bella, se impartieron formaciones sobre violencia machista entre nuestro alumnado. La fundación Ana Bella, se trata de una red de Mujeres Supervivientes que actúan en 82 países como una solución global a la violencia contra las mujeres.

8 de marzo, día internacional de la mujer trabajadora

· Se realizó una publicación en LinkedIn y en la revista interna, mostrando nuestro compromiso y sensibilización por el trabajo de la mujer. Como cada año exponemos datos para poder analizar de una manera objetiva la situación de las mujeres en la sociedad y un enlace a video explicativo con el lema de lucha de cada año

22 de febrero, día internacional de la igualdad salarial

· Se realizó una publicación en LinkedIn para poder concienciar sobre esta discriminación salarial.



Formación sobre violencia machista:

· En el mes de marzo a través de una colaboración con la fundación Ana Bella, se impartieron formaciones sobre violencia machista entre nuestro alumnado. La fundación Ana Bella, se trata de una red de Mujeres Supervivientes que actúan en 82 países como una solución global a la violencia contra las mujeres.

8 de marzo, día internacional de la mujer trabajadora

· Se realizó una publicación en LinkedIn y en la revista interna, mostrando nuestro compromiso y sensibilización por el trabajo de la mujer. Como cada año exponemos datos para poder analizar de una manera objetiva la situación de las mujeres en la sociedad y un enlace a video explicativo con el lema de lucha de cada año



19 de octubre, día internacional del cáncer de mama

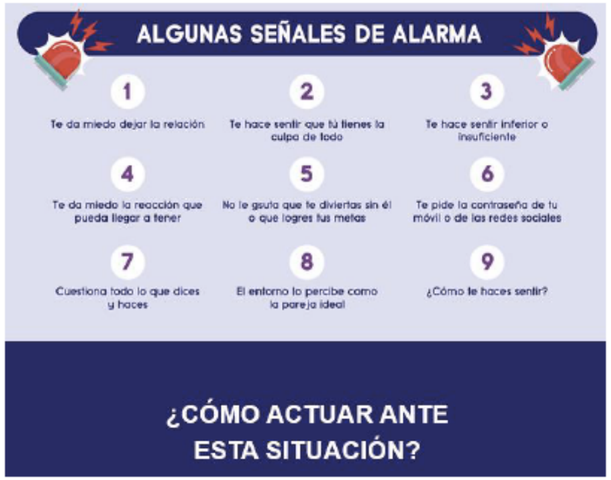
- Se realizó una publicación en LinkedIn y en las 12KS.



25 de noviembre, Día internacional de la eliminación de la violencia de género

- En la que mediante el proyecto 12 KS se le hizo llegar a toda la plantilla un email concienciando sobre esta problemática. En la publicación se dieron datos sobre la violencia machista en el primer y segundo trimestre del 2022 así como una serie de tips para poder conocer algunas señales de esta situación y cómo actuar para poder ayudar a una persona que esté en esta situación





3.4

Información sobre el respeto a los Derechos Humanos



INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Grupo EDUCA mantiene un fuerte compromiso con los derechos humanos, siendo el comportamiento ético y el cumplimiento legal dos de los elementos clave de una gestión ética, transparente y que se preocupa por contar con medidas eficaces orientadas a la prevención de la comisión de delitos o posibles incumplimientos legales.

MASTER D

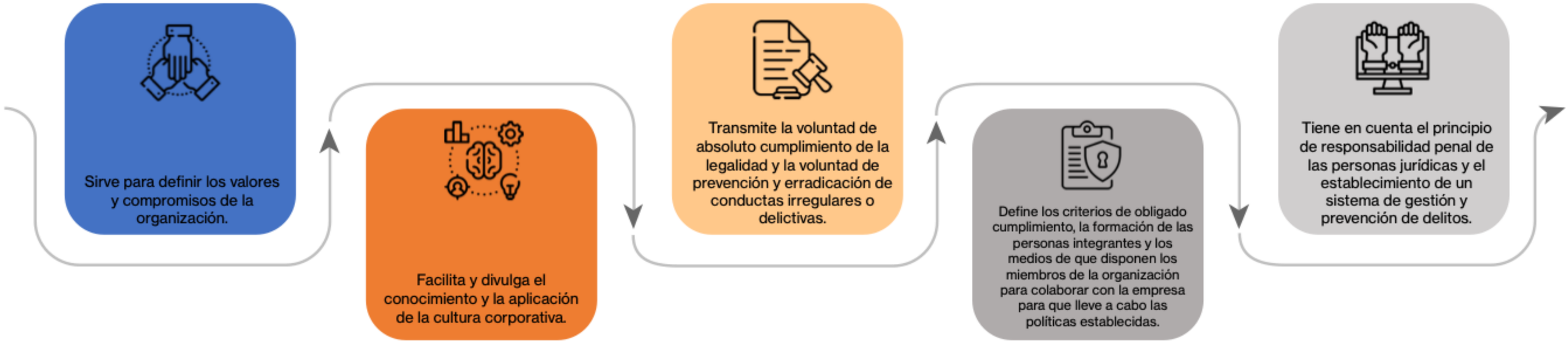
PROTOCOLO ANTIACOSO

Master. D. cuenta con un protocolo anti-acoso con el fin de evitar, prevenir y abordar en su caso las posibles situaciones de acoso que se puedan producir en el entorno laboral, incluyendo las de por razón de sexo y el acoso sexual.

CÓDIGO ÉTICO

El objetivo del código ético es definir y procurar un comportamiento, por parte de la organización y sus personas integrantes, profesional, ético y que respete y cumpla con la legalidad vigente nacional e internacional. El código define, por tanto, la cultura de la organización y marca las pautas que deben cumplir sus miembros, así como sus relaciones con los agentes externos que intervengan en su actividad.

Por todo ello:



El código vincula obligatoriamente a todas sus personas de Master D empleadas presentes y futuras, independientemente de la posición y función que desarrollen dentro la organización.
Se aplicará también a sus consejeros, directivos, apoderados y, en general, a toda aquella persona con potestad de representar a la organización.
Los compromisos asumidos en el código ético son:



CÓDIGO ÉTICO

MEDAC siempre ha estado comprometida con ejercer sus actividades con honradez, integridad y de acuerdo con las leyes, lo cual se ha visto potencializado ante la situación actual de crisis institucional y política y los cambios legislativos para combatir la corrupción y luchar por la transparencia.

Todo ello nos ha llevado a aprobar el Código de Conducta y Buenas Prácticas, como piedra angular de su cultura de cumplimiento.

Este Código de Conducta y Buenas Prácticas pretende plasmar los principios y valores éticos que deben guiar el comportamiento de los administradores, directivos y empleados, así como de los proveedores, distribuidores, colaboradores académicos, profesores, profesionales externos y restantes miembros de sus grupos de interés

MEDAC pretende evitar cualquier tipo de conducta reprochable socialmente o contraria a la legalidad, con la aprobación de este escrito. Para ello, se compromete a llevar a cabo las siguientes acciones:

- **Identificación de los riesgos susceptibles de ser contrarios a los principios y valores éticos establecidos, para su posterior toma de medidas.**
- **Definición exhaustiva de los comportamientos esperados de toda persona que se relacione o que trabaje para la Organización, así como el establecimiento de las medidas adecuadas destinadas a prevenir cualquier comportamiento o conducta inapropiada, principalmente delictiva. Con respecto a la prevención de conductas delictivas, se ha implementado un Modelo de Prevención, Detección y Gestión de Riesgos Penales en la Organización.**
- **Supervisión y control del cumplimiento del presente Código, así como la asignación de responsabilidades en caso de que exista vulneración de los principios aquí regulados.**
- **Creación de una cultura de cumplimiento corporativa.**
- **Establecimiento de un canal ético.**
- **Establecimiento de un régimen sancionador para casos de incumplimientos.**

PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE ACOSO LABORAL

El objeto del protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de Implika

Por medio de este procedimiento se pretende evitar o eliminar cualquier situación de acoso laboral a través del estudio de las condiciones y contenido del puesto de trabajo afectado, proponiendo medidas correctoras inmediatas para evitar la repetición, agravamiento o extensión de dicha situación entre los trabajadores.

CODIGO DE CONDUCTA DE OBSERVANCIA Y ACATAMIENTO

Implika cuenta con un código de conducta de observancia y acatamiento que contempla los comportamientos exigibles dentro de la organización en las siguientes situaciones y ámbitos



RECURSOS HUMANOS

1.- Selección, valorización y formación profesional
2.- Igualdad de oportunidades
3.- Ambiente de trabajo
4.- Imagen corporativa
5.- Actividades compatibles e incompatibles
6.- Utilización de equipos e instalaciones del Grupo
7.- Substancias alcohólicas y estupefacientes; tabaco
8- Reputación Social



CONFLICTOS DE INTERESES RELACIONES EXTERIORES

1.- Donativos, beneficios u otros provechos
2.- Relaciones con los clientes
3.- Relaciones con los proveedores
4.- Relaciones con los socios
5.- Relaciones con gobiernos e instituciones públicas
6.- Relaciones con organizaciones políticas
7.- Relaciones con órganos de información
8.- Competencia

POLÍTICAS DE EMPRESA

11.- Salvaguardia del medio ambiente
2.- Protección de la salud y seguridad en los lugares de trabajo
3.- Propiedad intelectual y desarrollo de nuevos productos
4.- Derechos de copyright
5.- Responsabilidad social y solvencia.

INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

1.- Información relativa al Grupo
2.- Uso de información privilegiada
3.- Protección de datos personales

3.5

Lucha contra la corrupción y el soborno



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

MASTER D

El Código de Ética de Master. D. pretende consolidar un desempeño "ético y sostenible" de las actividades de Master. D., con el compromiso, no solo de cumplir con la legislación vigente, sino también valores por las que se rige la empresa.
Las normas de comportamiento incluidas en el mismo son de obligado cumplimiento, existiendo procedimientos disciplinarios si procede.
Adicionalmente existe otro Código con "visión comercial" denominado "Código de Ética y Conducta Comercial de Master. D." que marca los comportamientos de carácter obligatorio para las personas con "orientación comercial" de cara a garantizar la credibilidad y reputación de la organización.
Respecto a la comunicación y difusión del Código, el mismo se encuentra disponible tanto en la intranet corporativa como en la página web corporativa; como complemento y refuerzo, se realizan acciones formativas específicas respecto del contenido del mismo. Se han adoptado medidas de compliance contando con la figura del compliance officer.
Se ha elaborado el catálogo de los posibles delitos que podrían estar relacionados con la actividad de Master D. Para que sean tipificados como "Delitos Compliance" tendría que existir un beneficio directo o indirecto para Master. D. como consecuencia de la comisión de estos, a través de los trabajadores, directivos o administradores.
Además, se ha establecido un plan de formación sobre anticorrupción.

	2018	2019	2020	2021	2022
N.º PERSONAS FORMADAS COMPLIANCE	**186**	**190**	**-**	**200**	**274**

MEDAC

MEDAC cuenta con un modelo de prevención, detección y gestión de riesgos penales de sólo 1 persona ha recibido formación en anticorrupción

Con este Modelo de Prevención de Delitos, el Consejo de Administración de MEDAC, pretende seguir a la vanguardia del cumplimiento normativo y de la prevención de irregularidades, y dar un paso más en el compromiso de mejora continua de la Organización para situarse en los más altos estándares en materia de ética, integridad y profesionalidad en el desarrollo de sus negocios y desempeño de su

actividad. Lo esencial es hacer cuanto sea posible para que el cumplimiento normativo, en todas las

áreas de actuación, sea modélico.

La elaboración del presente Modelo de Prevención de Delitos ha sido producto de:

· Un detallado análisis de los riesgos penales que hipotéticamente podrían producirse en las distintas áreas de negocio que integran MEDAC.

· Una detallada revisión de la normativa y documentación interna de la Organización para adecuarla a las exigencias del Código Penal y a los nuevos criterios, recomendaciones y directrices existentes sobre la materia (p.e: UNE 19601, jurisprudencia, etc)

· Una revisión exhaustiva de los procedimientos de control interno y los sistemas de prevención existentes para adaptarlos a las exigencias del Código Penal y a los nuevos criterios, recomendaciones y directrices existentes sobre la materia.

En el marco de este modelo MEDAC ha generado la Política de anticorrupción y la de compliance penal, que recogen los compromisos de la organización en esta materia, así como los comportamientos deseados.

Durante 2022 la persona responsable de compliance ha recibido formación específica, y se prevén acciones formativas para toda la plantilla en 2023.

	2022
N.º PERSONAS FORMADAS COMPLIANCE	1

IMPLIKA

Desarrolla diferentes acciones en el ámbito de compliance como son:

1. DESARROLLO DEL CÓDIGO ÉTICO: Que refleja los comportamientos exigibles a las personas de la organización y que velan por un comportamiento acorde al cumplimiento y a la ética de la organización.

2. RIESGOS COMPLIANCE: Se han identificado los riesgos de cumplimiento en cada uno de los departamentos, procediendo a su evaluación y a la identificación de medidas para mejorar y asegurar el cumplimiento en IMPLIKA

3.FORMACIÓN EN MATERIA DE COMPLIANCE: Hacer partícipes de este compromiso a las personas de la organización con el cumplimento legal y ético es un elemento fundamental para que sea una parte real de la propia cultura de la organización. Para ello se llevan a cabo acciones formativas de forma sistemática.

	2022
% PERSONAS FORMADAS COMPLIANCE	**71%**

REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DE DIVERSIDAD (LEY 11/2018)
INDICE DE CONTENIDOS GRI STANDARS
CRUCE MODELO EFQM 2013 - INFORME DE GESTIÓN
INFORME DE VERIFICACIÓN
WEB Y REDES SOCIALES



REQUERIMIENTOS DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DE DIVERSIDAD (LEY 11/2018)

A continuación, se detallan los requisitos que establece la Ley 11/2018 a los que se da respuesta en el estado de información no financiera.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Requisitos de la Ley 11/2018	Marco de Reporte
GENERAL	
Descripción del modelo de negocio	GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-15
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal	GRI 103-1 y GRI 103-2
Los resultados de las políticas que aplican al grupo respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal	GRI 103-2
Los principales riesgos relacionados con cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-11, GRI 102-15, GRI 102-29, GRI 102-30, GRI 102-31, GRI 201-2
Indicadores clave de resultados no financieros	Indicadores cuantitativos de carácter no financiero

I. Información sobre cuestiones medioambientales	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 307-1
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	ISO 14001
La aplicación del principio de precaución	GRI 102-11
Contaminación	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 103-1, GRI 103-2 GRI 305-1
Economía circular y prevención y gestión de residuos	
Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 306-2
Uso sostenible de los recursos	
Uso sostenible de los recursos: el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5
Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 302-1, GRI 302-4
Cambio climático	
Cambio climático: los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2
Protección de la biodiversidad	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleo	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-8
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Descripción cuantitativa del promedio anual de los contratos
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Descripción cuantitativa de las remuneraciones medias y sus desgloses
Empleados con discapacidad	GRI 405-1
Organización del trabajo	
Organización del tiempo de trabajo	Descripción cualitativa de la organización del tiempo de trabajo
Número de horas de absentismo	Descripción cuantitativa del número de horas de absentismo (incluye horas de enfermedad común y accidente de trabajo)
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2, GRI 401-3
Salud y seguridad	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8
Formación	
Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Descripción cualitativa de las medidas de accesibilidad universal implantadas en la compañía

Igualdad	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 401-3, GRI 406-1
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 405-1
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 102-17
La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1
La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1
III. Información sobre el respeto de los derechos humanos	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 410-1, GRI 412-1, GRI 412-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 102-17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	GRI 412-2
IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 102-17
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1

V. Información sobre la sociedad	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 413-1, GRI 413-2, OG11
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43, GRI 411-1, GRI 413-1, OG10
Las acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13, GRI 413-1
Subcontratación y proveedores	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1, GRI 414-2
Consumidores	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 403-7 84-85, 87-88
Sistemas de reclamación	Descripción cualitativa de los sistemas de reclamación establecidos
Quejas recibidas y resolución de las mismas	Descripción cuantitativa de las quejas recibidas y resolución de las mismas
Información fiscal	
Los beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados	Información cuantitativa sobre los beneficios pagados

INDICE DE CONTENIDOS GRI STANDARS

Para el Content Index Service, GRI Services ha confirmado que el índice de contenidos de GRI en el reporte es claro, y que las referencias para cada contenido incluido se corresponden con las secciones incluidas del reporte.

CONTENIDOS GENERALES

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO
GRI 101: Fundamentos 2016	
GRI 102: Contenidos generales	
Perfil de la organización	
	102-1 Nombre de la organización
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios
	102-3 Ubicación de la sede principal de la organización
	102-4 Ubicación de las operaciones
	102-5 Propiedad y forma jurídica
	102-6 Mercados servidos
	102-7 Tamaño de la organización
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores
	102-9 Cadena de suministro
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro
	102-11 Principio o enfoque de precaución
	102-12 Iniciativas externas
	102-13 Afiliación a asociaciones

Estrategia	
	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades
Ética e integridad	
	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas
Gobernanza	
	102-18 Estructura de gobernanza
	102-19 Delegación de autoridad
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno
	102-25 Conflictos de intereses
	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas
	102-35 Políticas de remuneración
	102-36 Proceso para determinar la remuneración
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración
	102-38 Ratio de compensación total anual.
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual

Participación de los grupos de interés	
	102-40 Lista de grupos de interés
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados
Práctica de presentación de informes	
	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema
	102-47 Listado de temas materiales
	102-48 Re-expresión de la información
	102-49 Cambios en la elaboración de informes
	102-50 Periodo objeto del informe
	102-51 Fecha del último informe 2019
	102-52 Ciclo de elaboración de informes Anual
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Exhaustiva de los Estándares GRI.
	102-55 Índice de contenidos GRI
	102-56 Verificación externa de los grupos de interés

TEMAS MATERIALES

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO
BUEN GOBIERNO	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 419: Cumplimiento	
	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico
PERSONAS	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	
	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local
	202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local
GRI 401: Empleo 2016	
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
	401-3 Permiso parental
GRI 402: Relaciones trabajador – empresa 2016	
	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
GRI 406: No discriminación 2016	
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
ÉTICA E INTEGRIDAD	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 205: Anticorrupción 2016	
	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	
	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de Derechos Humanos
GRI 415: Política pública 2016	
	415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos
EXCELENCIA FINANCIERA Y OPERATIVA	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 201: Desempeño económico 2016	
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido
	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático
	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación
	201-4 Asistencia financiera recibida del Gobierno

GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	
	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos
GRI 206: Competencia desleal 2016	
	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia
GRI 207: Fiscalidad 2019	
	207-1 Enfoque fiscal
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos
	207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal
	207-4 Presentación de informes país por país
SEGURIDAD Y SALUD	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 403: Salud y Seguridad en el trabajo 2018	
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
	403-3 Servicios de salud en el trabajo
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	403-9 Lesiones por accidente laboral
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales

GESTIÓN DEL CAPITAL NATURAL Y BIODIVERSIDAD	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 303: Agua y efluentes 2018	
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
	303-3 Extracción de agua
	303-4 Vertidos de agua
	303-5 Consumo de agua
GRI 304: Biodiversidad 2016	
	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones
GRI 306: Residuos 2020	
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	306-3 Residuos generados
	306-4 Residuos no destinados a la eliminación
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	
	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
ACCIÓN CLIMÁTICA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes

	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 303: Agua y efluentes 2018	
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
	303-3 Extracción de agua
	303-4 Vertidos de agua
	303-5 Consumo de agua
GRI 304: Biodiversidad 2016	
	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones
GRI 306: Residuos 2020	
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	306-3 Residuos generados
	306-4 Residuos no destinados a la eliminación
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	
	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
ACCIÓN CLIMÁTICA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 302: Energía 2016	
	302-1 Consumo energético dentro de la organización
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización

	302-3 Intensidad energética
	302-4 Reducción del consumo energético
	302-5 Reducciones de los requerimientos energéticos
GRI 305: Emisiones 2016	
	305-1 Emisiones directas de GEI
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI
	305-6 Emisión de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire
CADENA DE SUMINISTRO	
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	
	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión
GRI 204: Prácticas de adquisición 2016	
	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
GRI 404: Evaluación social de los proveedores 2016	
	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

CRUCE MODELO EFQM 2013 – INFORME DE GESTIÓN

CRITERIO EFQM	Subcriterio	Referencias(capítulos)
Liderazgo		
	1a. Los líderes desarrollan la Misión, Visión, valores y principios éticos y actúan como modelo de referencia.	Declaración responsable Nuestra contribución a los ODS Gobernanza
	1b. Los líderes definen, supervisan, revisan e impulsan tanto la mejora del sistema de gestión de la organización como su rendimiento.	Declaración responsable Estructura y organización
	1c. Los líderes se implican con los grupos de interés externos.	Declaración responsable Nuestra contribución a los ODS Análisis del ecosistema Creación de valor para nuestros grupos de interés Creación de valor para nuestros grupos de interés Análisis de materialidad

	1d. Los líderes refuerzan una cultura de excelencia entre las personas de la organización.	Declaración responsable Creación de valor para nuestros grupos de interés
	1e. Los líderes se aseguran de que la organización sea flexible y gestionan el cambio de manera eficaz.	Declaración responsable
Estrategia		
	2a. La estrategia se basa en comprender las necesidades y expectativas de los grupos de interés y del entorno externo.	Empresa Estándares y principios empleados Entorno empresarial Análisis del ecosistema Gestión de Riesgos Creación de valor para nuestros grupos de interés
	2b. La estrategia se basa en comprender el rendimiento de la organización y sus capacidades	Alcance de la información financiera y no financiera Fiabilidad de la información no financiera Gestión de Riesgos
	2c. La estrategia y sus políticas de apoyo se desarrollan, revisan y actualizan.	Mercados Servicios y Cadena de Suministro Objetivos y estrategias
	2d. La estrategia y sus políticas de apoyo se comunican, implantan y supervisa	Declaración responsable Objetivos y estrategias
Personas		
	3a. Los planes de gestión de las personas apoyan la estrategia de la organización.	Creación de valor para nuestros grupos de interés Análisis de materialidad
	3b. Se desarrolla el conocimiento y las capacidades de las personas	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	3c. Las personas están alineadas con las necesidades de la organización, implicadas y asumen su responsabilidad.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	3d. Las personas se comunican eficazmente en toda la organización.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	3e. Recompensa, reconocimiento y atención a las personas de la organización	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Alianzas y Recursos	
4a. Gestión de partners y proveedores para obtener un beneficio sostenible	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
4b. Gestión de los recursos económico-financieros para asegurar un éxito sostenido.	Alcance de la información financiera y no financiera Fiabilidad de la información no financiera Mercados Servicios y Cadena de Suministro Información fiscal
4c. Gestión sostenible de edificios, equipos, materiales y recursos naturales	Información sobre cuestiones medioambientales
4d. Gestión de la tecnología para hacer realidad la estrategia.	Gestión de Riesgos
4e. Gestión de la información y el conocimiento para apoyar una eficaz toma de decisiones y construir las capacidades de la organización.	Gestión de Riesgos

Procesos, Productos y Servicios	
5a. Los Procesos se diseñan y gestionan a fin de optimizar el valor para los grupos de interés.	Estructura y organización Mercados Servicios y Cadena de Suministro
5b. Los Productos y Servicios se desarrollan para dar un valor óptimo a los clientes.	Consumidores
5c. Los Productos y Servicios se promocionan y ponen en el mercado eficazmente.	Entorno empresarial
5d. Los Productos y Servicios se producen, distribuyen y gestionan.	Consumidores
5d. Los Productos y Servicios se producen, distribuyen y gestiona	Consumidores
5e. Las relaciones con los clientes se gestionan y mejoran.	Consumidores

Resultados en los Clientes		
	6a. Percepciones	Consumidores
	6b. Indicadores de rendimiento	Consumidores
Resultados en las Personas		
	7a. Percepciones	Consumidores
	7b. Indicadores de rendimiento	Consumidores
Resultados en la Sociedad		
	8a. Percepciones	
	8b. Indicadores de rendimiento	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
Resultados Clave		
	9a. Resultados Clave de la Actividad	Información fiscal
	9b. Indicadores Clave de Rendimiento de la Actividad	Información fiscal

INFORME DE VERIFICACIÓN



EDUCA HOLDCO, S.L.
y sociedades participadas que
configuran el grupo Educa Holdco

Informe de verificación independiente del
Estado de Información No Financiera y
Sostenibilidad a 31 de diciembre de 2022

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADO DE EDUCA HOLDCO S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2022

A los Sres. Socios de EDUCA HOLDCO S.L. GRUPO CONSOLIDADO:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera y Sostenibilidad Consolidado adjunto (en adelante "EINF") correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2022, de EDUCA HOLDCO S.L. (Sociedad dominante) y sociedades dependientes que configuran el grupo EDUCA HOLDCO S.L. (en adelante "EDUCA HOLDCO S.L." o "el Grupo"), que forma parte del informe de gestión consolidado del Grupo.

El contenido del informe de gestión consolidado incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en las tablas incluidas en el Anexo "Estado de información no financiera" y en su "Índice GRI" incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los administradores de la Sociedad dominante

La formulación del EINF incluido en el informe de gestión consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de EDUCA HOLDCO S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (en adelante "estándares GRI"), de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las tablas incluidas en el Anexo "Estado de información no financiera" y en su "Índice GRI".

Esta responsabilidad incluye asimismo 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 de EDUCA HOLDCO S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad 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 del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2022 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado "Materialidad y participación de los grupos de interés" de su informe de gestión consolidado, 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 a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2022.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información 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.
- 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 de 2022 de EDUCA HOLDCO S.L. y sociedades dependientes que configuran el grupo EDUCA HOLDCO correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2022 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en las tablas incluidas en el Anexo "Estado de información no financiera" y en su "Índice GRI".

Párrafo de énfasis

El Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles establece la obligación de divulgar información sobre la manera y la medida en que las inversiones de la empresa se asocian a actividades económicas elegibles según la Taxonomía. A tales efectos, los administradores del Grupo han incorporado información sobre los criterios a aplicar que mejor permitan dar cumplimiento a tal obligación en el apartado "Taxonomía Europea" del EINF adjunto. Nuestra conclusión no ha sido modificada en relación con esta cuestión.

Uso y distribución

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

Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

DELTA AUDITORES, S. L.

Núm. D062000010

30,00 EUR.

SELLO CORPORATIVO
Sello distintivo de otras actuaciones

DELTA AUDITORES S.L.

Firmado por CASANOVA GOMEZ LUIS CONRADO – ***3327** el día 26/04/2023 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

FDO: LUIS CASANOVA GÓMEZ

En Zaragoza, a veintiséis de abril de dos mil veintitrés

WEB Y REDES SOCIALES

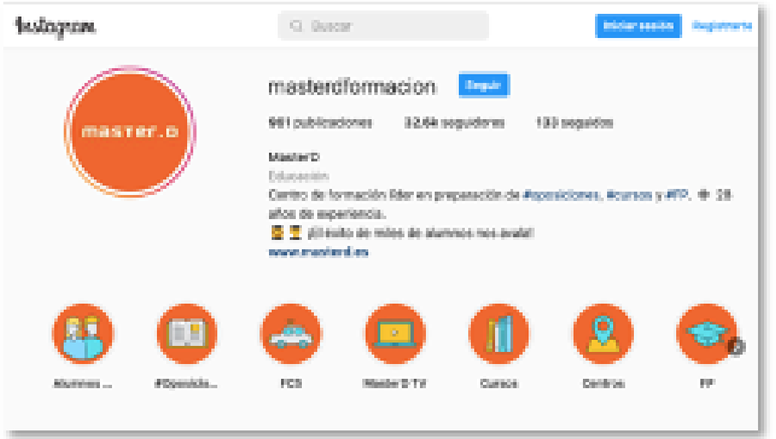


https://www.masterd.es
https://www.masterd.pt
https://www.masterd.it
https://www.medac.es
https://www.implika.es

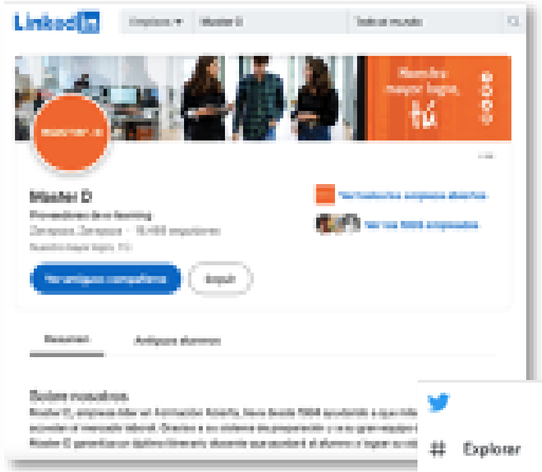
WEB Y REDES SOCIALES

MASTER D ESPAÑA

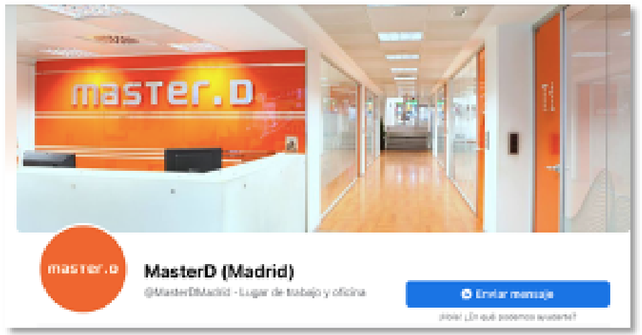
https://www.masterd.es
https://www.gruposmasterd.es
https://es-es.facebook.com/MasterDMadrid/
https://twitter.com/masterd
https://www.instagram.com/masterdformacion
https://www.tiktok.com/discover/MasterD
https://es.linkedin.com/school/master-d/











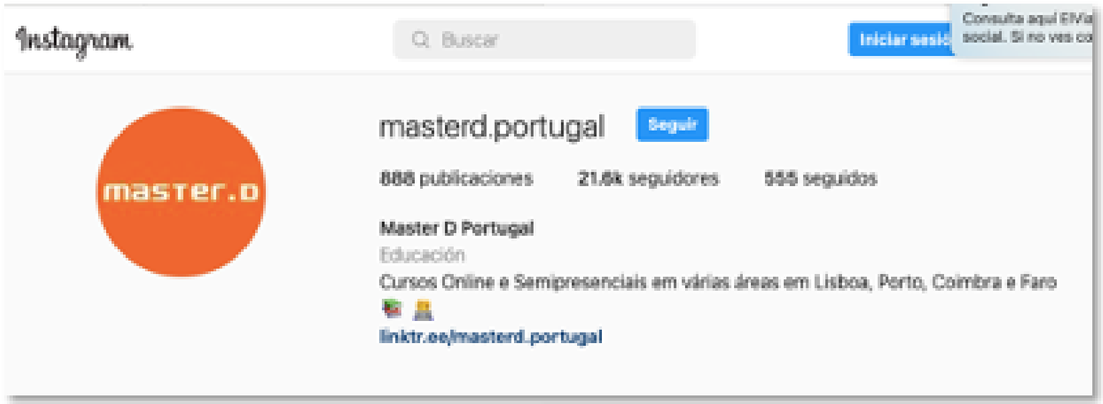


MASTER D PORTUGAL

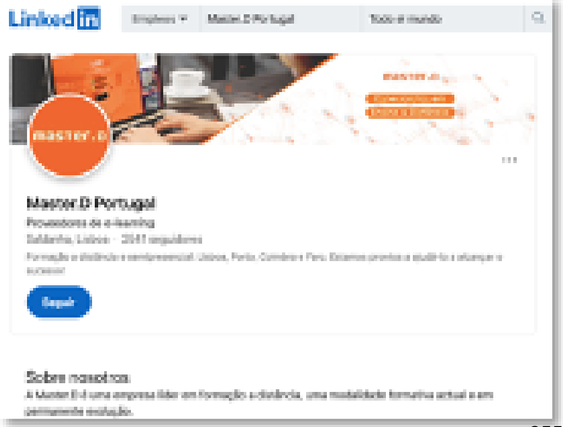
https://www.masterd.pt
https://es-es.facebook.com/MasterDPortugal/
https://twitter.com/masterdportugal
https://www.instagram.com/masterd.portugal/
https://pt.linkedin.com/showcase/masterdportugal







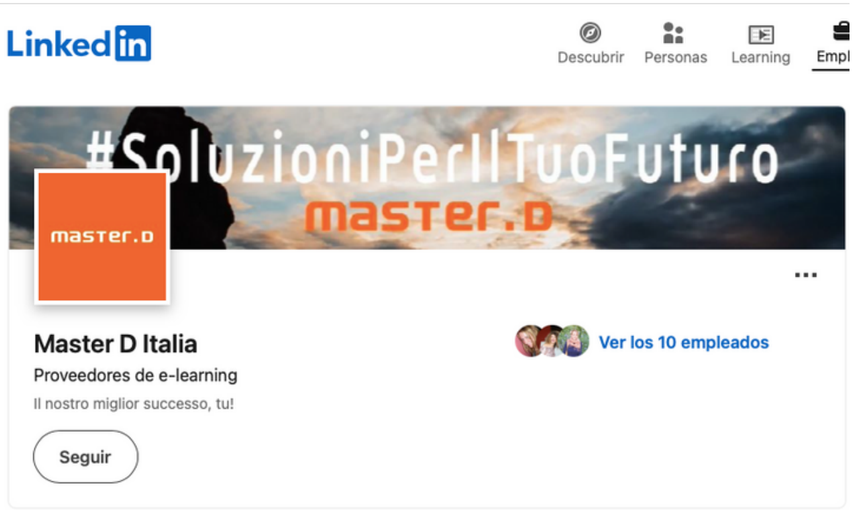




MASTER D ITALIA

https://www.masterd.it
https://es.linkedin.com/company/masterditalia?trk=public_profile_experience-item_profile-section-card_image-click





Sobre nosotros

MasterD Italia è una scuola di formazione professionale che offre un'ampia varietà di corsi alle persone interessate ad entrare o crescere nel mercato del lavoro in una serie di aree specifiche nelle quali forma figure con elevata professionalità. Fa parte di un gruppo internazionale con quasi 30 anni di esperienza e di successi nel settore.

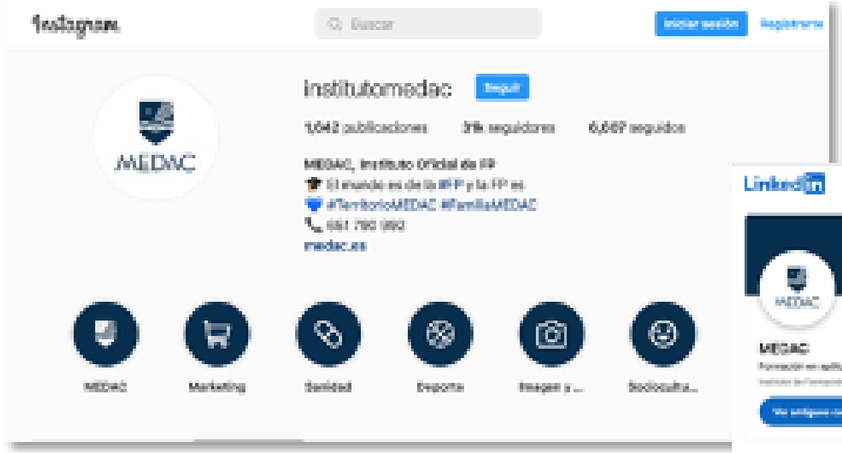
MEDAC

https://www.medac.es
https://es-es.facebook.com/institutomedac/
https://twitter.com/institutoMEDAC
https://www.instagram.com/institutomedac
https://es.linkedin.com/school/medac/









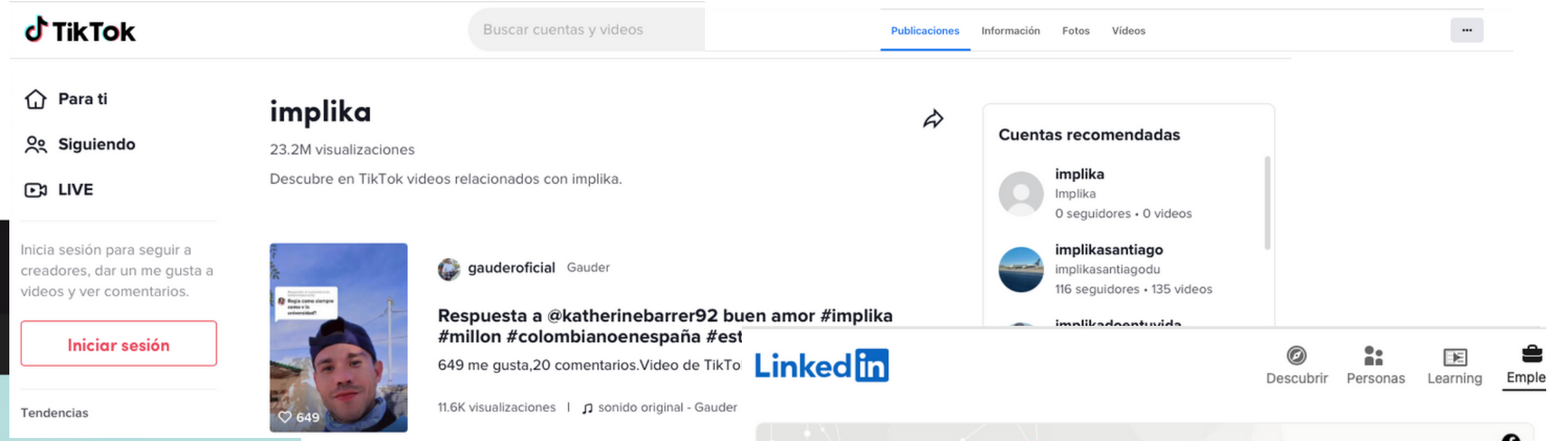


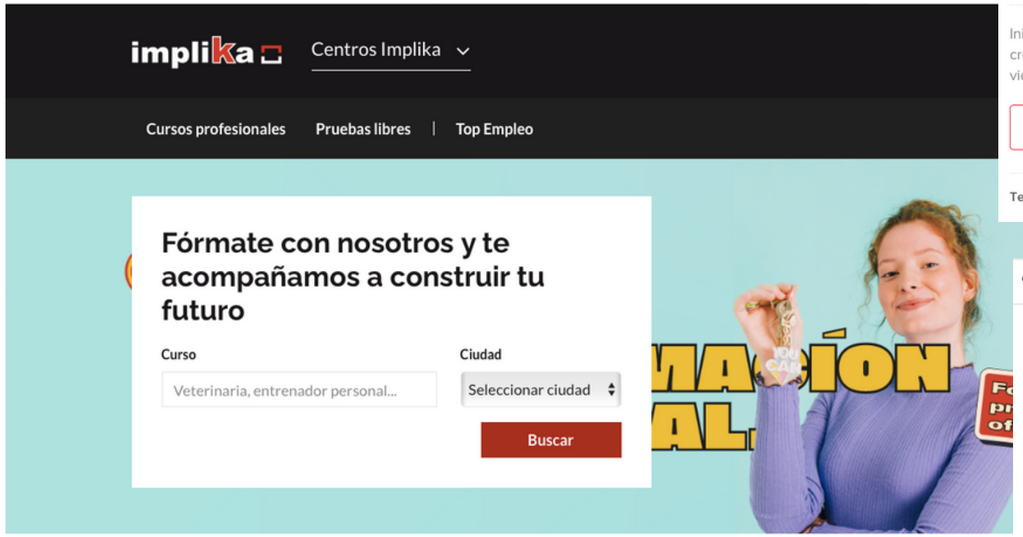
IMPLIKA

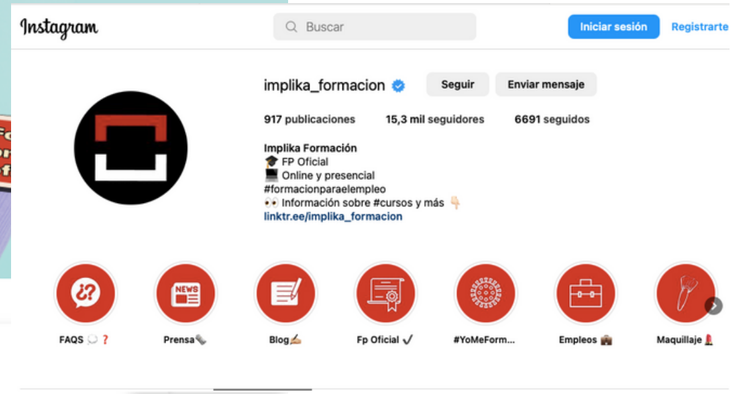
https://www.implika.es
https://twitter.com/Implika_Formac
https://www.tiktok.com/discover/implika
https://es.linkedin.com/company/implika
https://www.facebook.com/Implika/?locale=es_ES
https://www.instagram.com/implika_formacion/?hl=es
https://www.youtube.com/user/implikaformacion

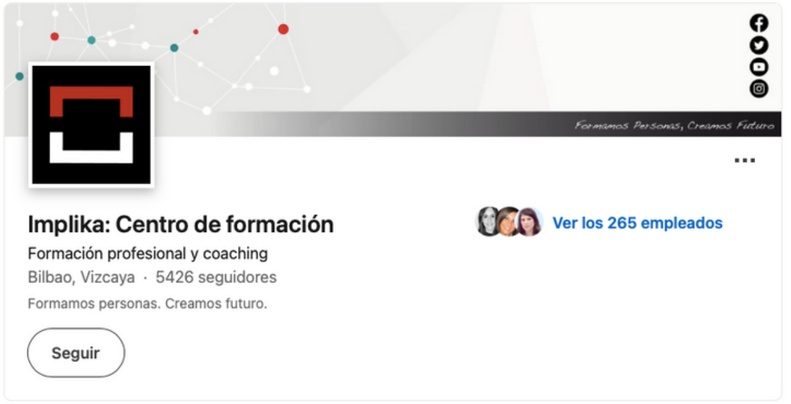














GRUPO EDUCA

