

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

TAURUS APPLIANCES GROUP, S.L.

ÍNDICE

Introducción al estado de información no financiera	3
Modelo de negocio.....	3
Políticas de Gestión	4
Indicadores clave y resultados	4
Riesgos no financieros	5
Contexto económico actual.....	5
Cuestiones medioambientales	5
Información detallada sobre cuestiones medioambientales	5
Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar.....	8
Economía circular y prevención y gestión de residuos	9
Uso sostenible de los recursos:	10
Cambio climático	13
Protección de la biodiversidad	14
Cuestiones sociales y relativas al personal.....	14
Empleo	15
Organización del trabajo	18
Salud y seguridad.....	18
Relaciones sociales.....	21
Formación.....	21
Accesibilidad universal para las personas con discapacidad.....	22
Igualdad	23
Registro horario	23
Derechos Humanos	23
Lucha contra la corrupción y el soborno	26
Sociedad	27
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	27
Subcontratación y proveedores	28
Consumidoras/es.....	29
Información fiscal	30

Introducción al estado de información no financiera

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto ley 18/2017, de 24 de noviembre). En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

A través del estado de información no financiera, Taurus Appliances Group S.L. (y sus Sociedades dependientes), en adelante, Taurus Group, tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales, relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de las actividades propias del negocio.

Modelo de negocio

A.- Entorno empresarial

Fundada en 1962, el Grupo Taurus opera en el sector del pequeño aparato electrodoméstico, focalizándonos en el desarrollo de nuevos productos a través de inversiones en investigación y desarrollo.

B.- Organización y estructura

El Grupo está formado por un total de 26 sociedades mercantiles lideradas por la sociedad Taurus Appliances Group S.L., con sede en Oliana.

C.- Mercados en los que opera

El Grupo opera en los mercados de Europa, África, América y Asia, estando presente a través de filiales en 12 países y de distribuidores o socios comerciales en más de 100 países.

D.- Objetivos y estrategias

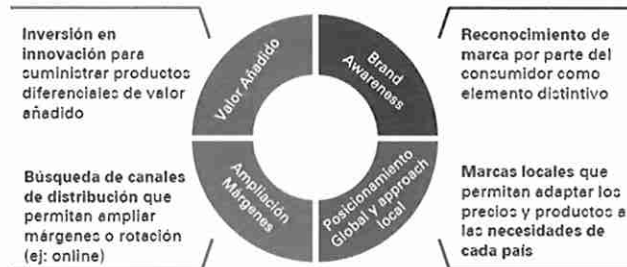
Los principales objetivos del Grupo son mantener la buena posición financiera y dar satisfacción al consumidor mediante productos innovadores, de calidad y respetuosos con el medio ambiente.

La estrategia a largo plazo del Grupo pasa por una apuesta sincera en I+D y el desarrollo corporativo a través de la expansión internacional. En 2021, y pese a la situación de pandemia, el grupo ha ampliado su presencia internacional abriendo nuevas filiales en Polonia y México. Como clara apuesta por la industrialización, el grupo también ha adquirido en 2021 la sociedad

TAG Automotive, dedicada a la inyección de piezas plásticas con una sólida presencia en el sector automoción.

E.- Factores y tendencias de mercado

En el siguiente gráfico resumimos los principales factores y tendencias de mercado:

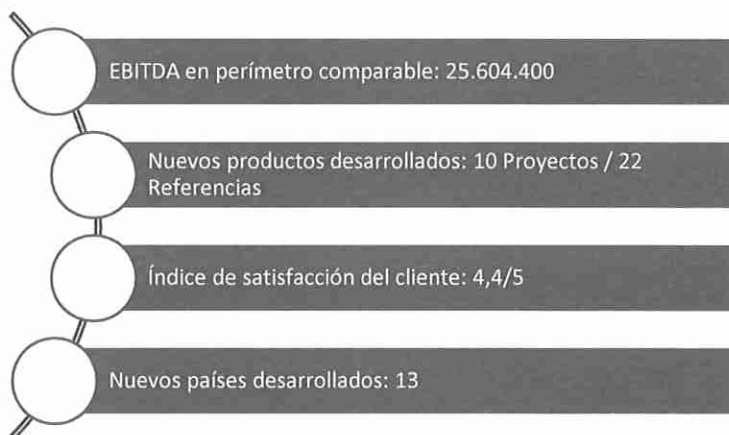


Políticas de Gestión

La sociedad presentó y aprobó el 30 de marzo 2021 el plan estratégico 2021-2025, el cual está vigente en la actualidad. De cara a evaluar los riesgos implícitos asociados al negocio, el Grupo realizó un mapa de los principales riesgos implícitos y una evaluación y desarrollo de los controles necesarios para mitigar dichos riesgos. A su vez, el Grupo implementó un Comité de Compliance con el objetivo de identificar, evaluar, prevenir y atenuar los riesgos penales asociados al Grupo.

Indicadores clave y resultados

Los principales indicadores clave sobre la información no financiera y resultados de los mismos son los siguientes:



Riesgos no financieros

El EBITDA del Grupo depende de factores internos y externos, siendo el departamento de Controlling el responsable de velar por la monitorización y el cumplimiento del mismo.

En lo relativo al desarrollo de productos y satisfacción de clientes, los riesgos más significativos identificados son el cumplimiento del marco normativo y de la calidad esperada por el consumidor. Para ello el Grupo dispone de un equipo de Ingeniería que monitoriza el desarrollo tecnológico del producto y establece los parámetros requeridos para el cumplimiento normativo. A su vez, se dispone de un equipo profesional de inspectores de calidad que validan que los estándares de calidad exigidos son cumplidos en cada lote de fabricación.

En el proceso de desarrollo de productos se evalúan las patentes existentes en el mercado y registran aquellas patentes y registros de utilidad, fruto de las actividades de I+D.

Los riesgos comerciales en los nuevos países desarrollados, así como en los existentes, son cubiertos mediante seguros de créditos o cartas de crédito. A su vez el riesgo cambial es cubierto en su totalidad mediante políticas específicas de cobertura.

Durante el ejercicio no se han detectado impactos significativos derivados de los riesgos no financieros anteriores que hayan podido influir en la evolución del Grupo.

Cuestiones medioambientales

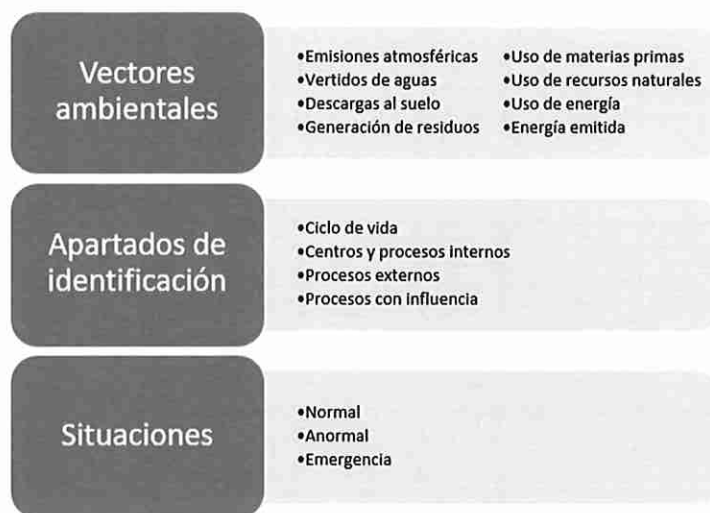
Según recoge el Código Ético del conjunto de sociedades pertenecientes al grupo, *“Taurus Group debe cumplir toda la legislación, normativas y reglamentos en materia ambiental de aplicación en todos los países en los que llevamos a cabo actividades empresariales.”*

Asimismo, la Política Corporativa recoge el firme compromiso con la prevención de la contaminación y conservación del entorno para las generaciones venideras.

Información detallada sobre cuestiones medioambientales

- **Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y seguridad.**

Los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente se han determinado teniendo en cuenta:



Después de realizar la evaluación de los impactos, podemos considerar que la actividad actual y sus efectos previsibles tienen un moderado - bajo impacto medioambiental, debido a la tipología de la actividad productiva.

Aun así, en 2021, hemos considerado algunos aspectos significativos sobre los que podemos actuar para reducir su impacto, como son el uso de materiales, elaborando unos criterios ambientales de compra de materiales y equipos; o como son los aspectos generados por los propios trabajadores sin control directo de la empresa (transporte hasta el trabajo, residuos de envases que llevan desde casa y depositan en el trabajo, etc.), incluyendo en la sensibilización ambiental de los trabajadores un apartado de gestión de aspectos influenciables. Adicionalmente se ha realizado acciones de sensibilización para el personal, se han adaptado las descripciones de los puestos de trabajo añadiendo las funciones y responsabilidades en materia ambiental de forma más específica (Ej.: Compras y criterios de compras más sostenibles, etc.).

- **Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.**

Contamos desde hace años, de forma voluntaria, con un sistema integrado de gestión de calidad y medioambiente, certificado según los requisitos de las normas ISO 9001:2015 e ISO14001:2015. El sistema es auditado todos los años tanto interna como externamente por una empresa certificadora.

Además de las mencionadas auditorías del sistema integrado voluntario, también son realizados por terceras partes, todos los controles y auditorías que son preceptivos legalmente, como, por ejemplo, el informe de procedimientos acordados sobre la Declaración Anual de Envases, controles periódicos de la Licencia Ambiental por parte de Entidad Colaboradora de la Administración y verificación de la declaración anual de gases fluorados por una entidad externa acreditada.

- **Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales**

Contamos con un equipo especializado en materias de Calidad y Medio Ambiente, encargadas de implementar y mantener el sistema de gestión integrado y velar por el cumplimiento de todos los requisitos legales y establecidos internamente en lo que a medioambiente se refiere, a nivel de toda la organización.

La organización recibe formación continuada y adaptada a sus necesidades y de los cambios legislativos y sectoriales que van surgiendo.

Disponemos de un servicio subcontratado de identificación y evaluación de requisitos legales medioambientales y consultoría experta en temas relacionados.

Cada año realizamos los controles, auditorías, verificaciones o inspecciones necesarias.

Satisfacemos las tasas e impuestos medioambientales oportunos, así como realizamos las contribuciones económicas medioambientales requeridas para financiar la gestión ambiental de los residuos, que han sido generados como consecuencia de poner en el mercado bienes de consumo que se van a convertir en residuos en un futuro. Cuando es oportuno, subcontratamos gestores autorizados externos para realizar la recogida, transporte y tratamiento de los residuos.

La empresa dedica recursos a la revisión y clasificación de producto proveniente de las devoluciones de los clientes, para evitar que se convierta directamente en residuo y aprovecharlo al máximo.

Igualmente, también se cuenta con una red de servicios de asistencia técnica para realizar la reparación de los productos averiados de los consumidores/as finales, y evitar que se conviertan en residuos prematuramente.

Se dedican recursos a realizar mantenimientos preventivos y correctivos, planes de autocontrol, así como las medidas o analíticas necesarias relacionadas con temas medioambientales (Ej. Mantenimientos de calderas de calefacción y controles de combustión, plan de autocontrol para la prevención de la legionelosis, etc.).

- **Aplicación del principio de precaución**

La empresa ha realizado la identificación de los aspectos ambientales y ha realizado una evaluación de riesgos, determinando los impactos ambientales significativos y estableciendo las medidas oportunas.

Para aquellas situaciones de emergencia ambiental que se puedan dar, se establecen unos métodos de control de las mismas, con el fin de reducir el impacto de los aspectos originados, ya sea teniendo los métodos adecuados para un control rápido, una estabilización de la emergencia y/o evitar crear nuevos aspectos o aumentar el impacto de los ya identificados.

Se realizan simulacros ambientales, que sirven para verificar que la metodología descrita es funcional y se consiguen los resultados previstos.

- **Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

La compañía cubre sus riesgos ambientales con adecuadas pólizas de seguro que minimizan cualquier riesgo potencial.

Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar

- **Emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente**

Nuestra actividad no realiza emisiones de carbono que puedan afectar gravemente al medio ambiente.

- **Cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica**

Se han identificado las formas de contaminación atmosférica existentes, de las cuales se mencionan los procesos realizados para reducir y/o prevenir su efecto en el medioambiente:



*Consideramos que la contaminación acústica y lumínica no son relevantes en relación a nuestra actividad.

- **Conjunto de medidas que se hayan adoptado en el marco de la transición justa hacia una economía descarbonizada en las empresas que empleen a trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo (disp. transitoria 4ª, apartado 6, RD Legislativo 8/2015).**

La empresa tiene como política el aceptar e intentar cubrir todas las jubilaciones parciales que demanden los empleados, teniendo en cuenta que la normativa actual a aplicar es el Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre (BOE 8 de diciembre de 2018), que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la intención de fomentar y relanzar la

jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, particularmente en sectores profesionales industriales, al mantener el régimen transitorio hasta el 1 de enero de 2023 (D.T. 4º, LGSS). Igualmente, se exigirá a las empresas que empleen a trabajadores que se hayan acogido a la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo que incluyan entre la información no financiera de sus informes de gestión, la referida a las medidas que la empresa adopte en el marco de la transición hacia una economía descarbonizada. (art. 262.1, Ley de Sociedades de Capital).

Así pues, el Grupo Taurus teniendo como punto de partida esta política interna, ha llevado a cabo las siguientes jubilaciones parciales con la celebración de los correspondientes contratos de relevo teniendo en cuenta la disp. transitoria 4ª, apartado 6, RD Legislativo 8/2015:

Año	Núm. jubilaciones parciales realizadas
2020	5
2021	10

Economía circular y prevención y gestión de residuos

- **Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos**

Bajo el lema Reducir / Reutilizar / Reciclar, la empresa dispone de una serie de mecanismos internos para evitar la generación de residuos y así reducirlos, tales como instrucciones de trabajo, buenas prácticas ambientales y sensibilización del personal; para su reutilización cuando sea posible; y finalmente, con segregación para el reciclaje en los contenedores habilitados para cada tipo de residuo. Los residuos que finalmente han sido generados, se tratan a través de gestores autorizados. Siempre que es posible, los residuos serán destinados para valorización.

Para la generación indirecta de residuos por parte de proveedores, subcontratistas y externalizaciones, se realiza comunicación e influencia en la gestión ambiental.

Para los países en los que es preceptivo, estamos adheridos a sistemas integrados de gestión de envases (Ecoembes, Citeo, Conai, etc.), gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) y gestión de residuos de pilas y baterías.

La empresa cuenta con un departamento de gestión de devoluciones, en el que se revisa y clasifica el producto devuelto por los clientes, con el fin de evitar que este producto se convierta en residuo y se pueda aprovechar al máximo su ciclo de vida. La empresa también cuenta con una red de Servicios de Asistencia Técnica que se encargan de reparar los productos averiados de los consumidores finales, alargando así su vida útil y evitando que se conviertan en residuos prematuramente. La empresa cubre los costes en periodo de garantía.

En el marco de la mejora continua, la empresa se fija objetivos, por ejemplo, la reducción del plástico en los embalajes de los productos, que se tiene en cuenta en cada proyecto

desarrollado, con el fin de tener unos embalajes lo más sostenibles posible y reducir la producción de residuos.

- **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos**

Nuestra actividad no genera desperdicio de alimentos que pueda ser considerado relevante.

Uso sostenible de los recursos

- **Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales**

El agua de red es facilitada por las compañías suministradoras y se consumen alrededor de 52.949m³. En Taurus Group, cumplimos con los límites de consumo establecidos en los marcos legislativos pertinentes.

En el caso de la existencia de pozos, se dispone de las concesiones pertinentes y se cumple con los límites de volúmenes de captación establecidos.

Disponemos de las autorizaciones de vertido preceptivas para todas nuestras actividades.

Para optimizar y reducir el consumo de agua, se incluyen temáticas relacionadas en la sensibilización ambiental y buenas prácticas ambientales internas. Dichas prácticas se comunican e incentivan a las terceras partes involucradas.

A nivel de equipos, se realizan mantenimientos preventivos periódicos de máquinas inyectoras, principales consumidoras de agua.

- **Consumo de materias primas**

En el entorno de fábrica, se consume principalmente plástico, cartón, motores, circuitos electrónicos y cableados (190.000 Kg de plástico y 946.000 unidades del resto de elementos). Con respecto a nuestra filial de fabricación de estufas en Francia, su consumo de acero es de 395.000 Kg durante todo 2021.

En el entorno de oficina, se trata principalmente de papel (estimándose un consumo cercano a los 9.500Kg).

Las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso son principalmente las buenas prácticas ambientales. También se dispone de las materias primas escandalladas en el sistema informático para cada modelo de producto a fabricar, con la cual cosa se asignan a cada orden de fabricación sólo los materiales necesarios.

- **Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía**

Los principales consumos energéticos directos son:

CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA (en kWh)	2021	2020
Electricidad	1.997.699	1.544.954
Gas propano	1.165.247	698.178
Gas-oil	1.528.916	353.411
Pellets	53.678	33.712
	4.745.540	2.442.378

*Se consideran los principales consumos energéticos directos considerando todas las sociedades del grupo.

El consumo directo de energía se ha incrementado en 2021 debido a la compañía del grupo Supra Francia (fabricación estufas). Esta nueva filial presenta un elevado consumo de electricidad, gas-oil (calefacción fábrica) y gas propano (calefacción personal y proceso). El motivo de la variación es que esta filial se incorporó al grupo Taurus en marzo 2020 y durante ese año permaneció cerrada durante 3 meses debido al COVID.

A señalar que en el año 2020 se realizó una auditoría energética en las instalaciones de la empresa Supra por la CCI Alsace Eurométropole, con el fin de estudiar la viabilidad de la implementación de medidas de reducción del consumo energético y emisiones. Existe un plan de acción posterior a la auditoría que empezará a ejecutarse en el año 2022.

Los principales consumos energéticos indirectos corresponden al consumo de electricidad de los productos comercializados, al consumo de combustibles fósiles por vehículos de transitarios y agencias de transporte subcontratadas, así como al consumo de combustibles fósiles por los vehículos de los trabajadores.

- **Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables**

Con el fin de reducir el consumo energético se promueve un uso responsable de la energía, realizando sensibilización del personal.

Para el consumo indirecto de energía por parte de proveedores, subcontratistas y externalizaciones, se realiza comunicación e influencia en la gestión ambiental.

En la adquisición de nuevos equipos o realización de obras en nuevas instalaciones, se tienen en cuenta criterios de eficiencia energética y uso de energías renovables.

En sus objetivos medioambientales para 2021, la compañía ha incluido mejoras energéticas tales como:

- A raíz de la auditoría energética realizada a finales de 2020 en España, se han propuesto una serie de medidas para reducir y optimizar el uso de la energía, las cuales constituyen los objetivos de los próximos años, y entre las que hay una apuesta fuerte por las energías renovables, destacando:

- 1) Instalación de placas solares para autoconsumo compartido en el nuevo almacén de España en proceso de construcción en Oliana: en proyecto durante 2021.
 - 2) Sustitución de la caldera de propano de Oliana por una caldera de biomasa forestal: en estudio durante 2021.
- En 2021 se ha continuado apostando por la ampliación del porfolio de productos comercializados en el sector de las energías renovables. La división de Taurus Renovables, comercializadora de equipos fotovoltaicos, se encuentra en fase de crecimiento. La compañía francesa Supra, comercializadora de calefacción por combustión de biomasa, se ha consolidado en su sector.
 - De forma continua, se realizan mejoras en la eficiencia energética de los productos comercializados y en desarrollo, por ejemplo:
 - o Aspiración: cambio a motores más eficientes reduciendo la potencia consumida sin pérdida de prestaciones.
 - o Planchado: incorporación de la función ECO en nuestras planchas consiguiendo buenos resultados de planchado con menor energía consumida.
 - o Secadores de pelo: cambio a resistencias más eficientes incorporando la tecnología ECO-W, menos potencia con igual capacidad de secado de otros secadores con potencias más elevadas.
 - o Vinotecas: cambio del sistema de refrigeración termoeléctrico en el compresor para mejorar la eficiencia energética.
 - o Productos con baterías (Aspiradores, cortapelos, barberos...): nuestros adaptadores / cargadores de batería se han mejorado para tener mejor eficiencia de carga y para bajar su consumo en el momento que no están cargando y el usuario los puede haber dejado conectados.
 - o Estufas de Biomasa: se está mejorando la eficiencia energética y la emisión de partículas y gases que se producen en la combustión de las estufas de biomasa de la marca SUPRA.
 - Como novedades de 2021 hay nuevas mejoras realizadas a nivel de producto comercializado:
 - o La App Taurus Connect, que permite controlar los dispositivos de climatización / purificadores en todo momento con lo que mejora rendimiento y eficiencia energética
 - o Aspiración escoba con motores digitales, que tienen un menor desgaste y por consiguiente una mayor vida útil, y consiguen unos mejores resultados a nivel de eficiencia y rendimiento

Cambio climático

- **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 se producen**

Los elementos más relevantes de las emisiones directas de gases de efecto invernadero son la utilización de combustibles fósiles, ya mencionados en el apartado “Uso sostenible de los recursos”, y son:

- Consumo de gas propano para calefacción y proceso.
- Consumo de combustibles fósiles para calefacción y vehículos.

El elemento más relevante de emisión indirecta de gases de efecto invernadero es la utilización de electricidad.

Además, se han identificado otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, también mencionadas en apartados anteriores:

- Emisiones de productos comercializados que contienen gases fluorados (aires acondicionados y deshumidificadores).
- Consumo de electricidad de los productos comercializados.
- Consumo de combustibles fósiles por vehículos de transitarios y agencias de transporte subcontratadas.
- Consumo de combustibles fósiles por los vehículos de los trabajadores.

El resumen de las emisiones directas e indirectas a nivel de grupo es siguiente:

	2021	2020
EMISIONES DIRECTAS (=emisiones de Alcance 1)	628,12	241,15
EMISIONES INDIRECTAS (=emisiones de Alcance 2)	517,40	386,24
TOTAL:	1.145,52	627,38

* Datos en TnCO₂e (toneladas de Co₂ equivalentes)

** Los estándares de referencia utilizados son los Factores de Emisión de la Oficina Catalana del Cambio Climático, versión 27 de abril de 2022.

Las emisiones directas se han incrementado debido a la compañía Supra Francia, en especial por el consumo de Gas Propano (usado en el proceso de pintura y en la calefacción del personal) y por el consumo de Gas-oil (usado en la calefacción del personal de fábrica).

En referencia a las emisiones indirectas, el consumo eléctrico global del grupo ha aumentado debido al proceso productivo de la compañía Supra Francia que se incorporó al grupo en marzo 2020.

NOTA: En el cálculo de las emisiones indirectas en el EINF 2020 se utilizó el mix eléctrico general de red para el año 2020 publicado en la Guía de cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero de la Oficina Catalana del Cambio Climático de 20 de abril de 2021, que era 0,15.

Las emisiones indirectas 2020 han cambiado en el EINF 2021 porqué el mix eléctrico general de red para el año 2020 publicado en la actualización de la misma Guía de 27 de abril de 2022 ha cambiado y es de 0,25 en lugar del 0,15 publicado anteriormente.

- **Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático**

Las nuevas infraestructuras se realizan considerando, además de otros criterios, consideraciones derivadas de potenciales efectos del cambio climático tales como mejoras de ventilación o activos con mejores rendimientos energéticos.

- **Metas de reducción voluntarias a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados para tal fin**

Las metas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero se establecen a través de los objetivos medioambientales.

Protección de la biodiversidad

- **Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad**

No se han establecido medidas al respecto ya que no valoramos como relevante el impacto de nuestra actividad en la biodiversidad.

- **Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas**

No se realizan actividades en áreas protegidas.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Nuestros empleados son nuestra mayor fortaleza. Por este motivo, Taurus Group es responsable de que el lugar de trabajo sea de alta cualificación profesional, aliente la motivación y apoye la diversidad. El Grupo proporciona empleo estable en trabajos que permiten a los empleados la posibilidad de desarrollar una carrera, y avanzar en la misma, gracias a programas formativos y proyectos de trabajo de alto rendimiento.



Los principales aspectos que se regulan en el Código Ético son los siguientes: respeto y cumplimiento de la legalidad vigente, garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso, fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como evitar los conflictos de interés.

Empleo

- Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

	2021													
	18-35 (%)	36-50 (%)	>50 (%)	Directivos		Administración		Técnicos		Ventas		Puestos operativos		
				Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Italia	4	25,0%	75,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Portugal	6	16,7%	66,7%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%
España	507	33,7%	46,4%	19,9%	1,6%	2,17%	12,8%	17,4%	7,5%	3,9%	5,7%	7,5%	24,3%	17,2%
Francia (W&B)	17	17,6%	70,6%	11,8%	5,9%	0,0%	5,9%	52,9%	0,0%	0,0%	29,4%	5,9%	0,0%	0,0%
Francia (SUPRA)	42	14,3%	45,2%	40,5%	2,4%	0,0%	7,1%	7,1%	9,5%	4,8%	11,9%	0,0%	52,4%	4,8%
Alemania	3	66,7%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Poland	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Perú	30	46,7%	46,7%	6,7%	0,0%	0,0%	20,0%	40,0%	6,7%	0,0%	6,7%	0,0%	26,7%	0,0%
Sudáfrica	85	44,7%	36,5%	18,8%	1,2%	0,0%	8,2%	14,1%	2,4%	3,5%	25,9%	11,8%	3,5%	29,4%
India	167	70,7%	21,6%	7,8%	0,6%	0,0%	39,5%	15,6%	15,6%	0,6%	26,3%	1,8%	0,0%	0,0%
Marruecos	57	56,1%	26,3%	17,5%	3,5%	0,0%	3,5%	7,0%	5,3%	1,8%	8,8%	27,8%	38,6%	8,8%
México	66	25,8%	57,6%	16,7%	0,0%	0,0%	10,6%	13,6%	0,0%	0,0%	15,2%	39,4%	7,6%	13,6%
TOTAL	985	40,9%	41,5%	17,6%	1,6%	1,1%	15,9%	17,3%	7,6%	2,7%	12,8%	9,3%	18,6%	13,0%

*Datos plantilla a 31/12/2021

	2020													
	18-35 (%)	36-50 (%)	>50 (%)	Directivos		Administración		Técnicos		Ventas		Puestos operativos		
				Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	
Italia	2	0,0%	100,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Portugal	5	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	0,0%	0,0%
España	363	27,5%	32,5%	39,9%	1,9%	0,55%	9,4%	17,1%	8,0%	2,2%	8,8%	19,3%	16,0%	16,8%
Francia (W&B)	14	14,3%	78,6%	7,1%	0,0%	0,0%	14,3%	42,9%	0,0%	0,0%	35,7%	7,1%	0,0%	0,0%
Francia (SUPRA)	37	16,2%	37,8%	45,9%	0,0%	0,0%	2,7%	13,5%	13,5%	0,0%	10,8%	0,0%	54,1%	5,4%
Alemania	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Perú	30	46,7%	43,3%	10,0%	0,0%	0,0%	20,0%	36,7%	3,3%	0,0%	0,0%	10,0%	30,0%	0,0%
Sudáfrica	74	48,6%	35,1%	16,2%	1,4%	0,0%	8,1%	10,8%	5,4%	6,8%	17,6%	12,2%	10,8%	27,0%
India	149	72,5%	19,5%	8,1%	0,7%	0,0%	38,3%	14,1%	17,4%	0,7%	26,8%	2,0%	0,0%	0,0%
Marruecos	58	60,3%	27,6%	12,1%	3,4%	0,0%	12,1%	24,1%	8,6%	1,7%	0,0%	0,0%	43,1%	6,9%
TOTAL	733	41,1%	31,9%	27,0%	1,8%	0,3%	15,4%	17,7%	9,5%	2,0%	13,4%	11,7%	16,4%	11,9%

*Datos plantilla a 31/12/2020

- Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo. Promedio anual de contratos por modalidad, sexo, edad y clasificación profesional

Taurus Group			Promedio anual de plantilla con contrato temporal por categoría profesional			Promedio anual de plantilla con contrato temporal por edad		
% plantilla por tipo de contrato 2021			2021			2021		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Contratos indefinidos	Hombres	49,52%	Directivos	0	0	18-35	68	50
	Mujeres	30,08%	Técnicos	17	1	36-50	18	11
Contratos temporales	Hombres	11,64%	Administración	43	37	>50	1	5
	Mujeres	8,76%	Ventas	10	15			
Total		100%	Puestos operativos	17	13	Total	87	66
			Total	87	66			

Taurus Group			Promedio anual de plantilla con contrato temporal por categoría profesional			Promedio anual de plantilla con contrato temporal por edad		
% plantilla por tipo de contrato 2020			2020			2020		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Contratos indefinidos	Hombres	49,19%	Directivos	0	0	18-35	60	59
	Mujeres	27,32%	Técnicos	12	0	36-50	13	21
Contratos temporales	Hombres	10,39%	Administración	30	31	>50	1	13
	Mujeres	13,10%	Ventas	10	43			
Total		100,00%	Puestos operativos	22	19	Total	74	94
			Total	74	94			

- Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.

Taurus Group			2021			2021		
Despidos por categoría profesional y género			Hombres	Mujeres	Despidos por edad y género			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Directivos	0	0	18-35	37	18			
Técnicos	11	2	36-50	20	6			
Administración	19	13	>50	6	1			
Ventas	25	2						
Puestos operativos	8	8						
Total	63	25	Total	63	25			

Taurus Group			2020			2020		
Despidos por categoría profesional y género			Hombres	Mujeres	Despidos por edad y género			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Directivos	0	0	18-35	51	36			
Técnicos	5	5	36-50	27	10			
Administración	15	14	>50	9	5			
Ventas	48	23						
Puestos operativos	19	9						
Total	87	51	Total	87	51			

- **Remuneraciones medias desagregadas por sexo y clasificación profesional**

2021										
€	Directivos		Administración		Técnicos		Ventas		Puestos operativos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Taurus Group	110.788	101.500	13.678	15.418	24.575	23.858	21.200	23.190	13.282	10.565

2020										
€	Directivos		Administración		Técnicos		Ventas		Puestos operativos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Taurus Group	114.233	101.500	13.531	15.626	25.235	23.833	24.430	25.118	12.288	12.938

- **Brecha salarial**

2021					
	Directivo	Administrativo	Técnico	Ventas	Operativo
Taurus Group	8,38%	-12,72%	2,92%	-9,39%	20,46%

2020					
	Directivo	Administrativo	Técnico	Ventas	Operativo
Taurus Group	11,15%	-15,49%	5,56%	-2,82%	-5,29%

- **Remuneración, puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad**

La remuneración media del Grupo es de 19.124 € (19.600 € en 2020).

- **Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo**

El sueldo medio de los directivos es 110 miles de € (113 miles de € en 2020), incluyendo en la base a los directivos de todos los territorios.

- **Implantación de políticas de desconexión laboral**

El Código Ético (de obligado cumplimiento) recoge la base de apoyo de Grupo Taurus a la desconexión laboral, donde se hace expresa mención a la promoción de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. Taurus Group adopta y fomenta las leyes desarrolladas en este sentido.

- **Empleados con discapacidad**

El 1,72% de los empleados promedio de Taurus Group durante 2021 tienen algún tipo de discapacidad (1,82% en 2020), cumpliendo con los requisitos requeridos por cada legislación local.

Organización del trabajo

- **Organización del tiempo de trabajo**

En Taurus Group se organizan los turnos de trabajo respetando las horas máximas establecidas por cada uno de los marcos legislativos correspondientes, y realizando las pausas y descansos necesarios para reducir la fatiga de las personas. Además de pactar, anualmente, con los representantes de los trabajadores los oportunos calendarios laborales donde se establecen horarios, vacaciones, festivos y otros días de disfrute personal.

- **Número de horas de absentismo**

El grupo ha registrado un total de 53.025 horas de absentismo (40.034 horas en 2020). El aumento en el absentismo en relación con 2020 viene causado por el incremento de personal.

- **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores**

El grupo recoge en su Código Ético de conducta un artículo dirigido a fomentar la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral de manera igualitaria y con independencia del género, mediante la aplicación de diversas medidas de flexibilización laboral, servicios y beneficios adaptados a las necesidades de los empleados.

Durante los cuatro últimos años se han introducido medidas para reducir y/o compactar las jornadas de trabajo para que los progenitores puedan tener más horas de disfrute junto a sus respectivas familias.

Salud y seguridad

La protección de la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo es una gran prioridad para Taurus Group. Siguiendo lo estipulado en el Código Ético, nuestra responsabilidad es crear unas condiciones de trabajo óptimas y seguras. Asimismo, es nuestra responsabilidad fomentar la calidad y seguridad de nuestros productos informando de todo aquello que pueda ser positivo o permita mejorar el producto.

En definitiva, el grupo vela por la salud y la seguridad de todos los empleados del grupo, así como el conjunto de stakeholders.

Desde 2020 se han extremado las medidas de seguridad para hacer frente a la COVID-19. Desde Taurus Group, se volvió al sistema antiguo de fichaje mediante tarjeta (sustituyendo el fichaje por huella), y se instalaron termómetros en la entrada de las instalaciones para tomar la temperatura antes de la entrada.

También se instalaron pantallas separadoras entre todos los trabajadores manteniendo la distancia mínima entre personas, se habilitaron geles desinfectantes repartidos por todas las instalaciones del grupo y se ventila de forma recurrente.

Respecto al uso de los espacios comunes, se ha restringido el uso del comedor a un máximo de 4 personas.

- **Condiciones de salud y seguridad en el trabajo**

Nuestro compromiso se fundamenta en los siguientes **Principios Básicos de Actuación**:

- Promover la cultura preventiva a través de la información, formación y capacitación permanente de las personas, con el fin de ser conscientes de la incidencia del trabajo en nuestra propia salud y en la de los que nos rodean.
- Mantener actualizados y operativos los planes de prevención de todas nuestras instalaciones, y establecer los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y compromisos establecidos en nuestra política.
- Analizar las situaciones de riesgo y accidentes producidos, no aceptándolos nunca como condiciones propias del trabajo; su análisis debe siempre derivar en acciones concretas orientadas a reducir los riesgos de accidentes.
- Extender el alcance de este modelo de gestión a todos nuestros colaboradores, en el compromiso común de mejora continua de la gestión y los resultados en materia de seguridad y salud laboral.
- Garantizar el cumplimiento tanto de la legislación aplicable en materia de prevención como de nuestros propios requisitos, siendo rigurosos en el seguimiento de este modelo de gestión.
- Fomentar el desarrollo de nuevas tecnologías, procesos y métodos de trabajo que supongan una menor exposición a riesgos por parte de las personas.
- Proporcionar los recursos y medios necesarios que posibiliten el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos en cada momento.

Taurus Group, cumple con el RD 171/2004, en el cual se desarrolla el artículo 24 de la ley 31/95 de PRL, en materia de Coordinación de Actividades Empresariales, que establece la obligación de gestionar adecuadamente aquellas situaciones en las que concurren trabajadores de diversas empresas en un mismo centro de trabajo.

Se preparan programas de formación, orientados a garantizar que los trabajadores adquieran un nivel de competencia adecuado en materia preventiva. Se diseñan, asimismo, materiales orientados a la información de los trabajadores, que la empresa hace llegar a todo su personal. Complementariamente, los programas de formación establecerán las necesidades de formación específicas: coordinadores de seguridad, delegados de prevención y miembros del Comité de Seguridad y Salud (cuando sea de aplicación).

Todo trabajador, en el momento de su contratación, recibe información escrita relativa a los riesgos generales de la empresa y específicos del lugar de trabajo, una copia del Manual de Prevención de Riesgos Laborales, una copia del plan o medidas de emergencia y las normas generales de la empresa.

- **Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad**

Índices de Siniestralidad

Total Taurus Group	2021		
	Total	Hombres	Mujeres
Nº accidentes con baja	9	4	5
Días perdidos	512	196	316
Víctimas mortales	0	0	0
Índice de frecuencia	0,59		
Índice de gravedad	0,33		
Índice de incidencia	1203		

Total Taurus Group	2020		
	Total	Hombres	Mujeres
Nº accidentes con baja	21	8	13
Días perdidos	362	105	257
Víctimas mortales	0	0	0
Índice de frecuencia	1,85		
Índice de gravedad	0,32		
Índice de incidencia	2942		

Ind. Incidencia

Representa el número de trabajadores con baja sucedidos por cada 100.000 trabajadores

II= Número de bajas x 100.000 / Número de trabajadores

El nº de accidentes no contempla las recaídas ni los Itinere

Duración media

Se utiliza para conocer el tiempo medio de duración de las bajas por accidente.

DM= Número de jornadas perdidas / Número de accidentes

No se cuentan las jornadas correspondientes a las incapacidades permanentes.

Ind. de Frecuencia

Representa el número de trabajadores con baja sucedidos por cada 100.000 trabajadores.

IF= Número de bajas x 100.000 / Número de horas trabajadas

El nº de accidentes no contempla las recaídas ni los Itinere

Ind. de Gravedad

Indica el número de jornadas perdidas por cada 1.000 horas trabajadas.

IG= Número de jornadas perdidas x 1.000 / Número de horas trabajadas.

No se cuentan las jornadas correspondientes a las incapacidades permanentes.

- **Enfermedades profesionales desagregadas por sexo**

Durante el 2021-2020 no hemos registrado ninguna enfermedad profesional.

Relaciones sociales

- **Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos**

Taurus Group dispone de una política de comunicación interna donde entre otras se promueve la mejora y diversificación de los canales de comunicación.

El objetivo principal es hacer partícipe a todos los trabajadores con el fin que se sientan parte de la empresa.

De forma genérica se disponen de varios canales de comunicación como la Newsletter, email general con el que se comunican sucesos, novedades, noticias... de interés para toda la empresa, además de las habituales reuniones interdepartamentales, reuniones de los diferentes comités, etc.

El departamento de RRHH de Taurus Group es un departamento abierto a todos, donde se puede comunicar, consultar y dialogar de forma directa sin interlocutores. Además, existe un comité de representación laboral, personas elegidas por los trabajadores, con los que se pacta, dialoga y negocia todo lo referente que afecta a las personas.

- **Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país**

Todos los empleados están cubiertos al 100% por el convenio colectivo correspondiente, cumpliendo cualquier aspecto relacionado con el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Formación

- **Políticas implementadas en el campo de la formación**

Taurus Group realiza de forma anual un plan de formación para cubrir las necesidades de cada departamento.

- **Objetivos estratégicos del plan de formación son los siguientes:**



- **Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales**

Total	2021					
Plantilla formada (%)	40,62%					
Total horas formación	4.364					
2021						
	Dirección	Técnicos	Administrativos	Ventas	Operativos	Total
Total horas formación	72	852	2.386	366	688	4.364

Total	2020					
Plantilla formada (%)	6,30%					
Total horas formación	1.710					
2020						
	Dirección	Técnicos	Administrativos	Ventas	Operativos	Total
Total horas formación	0	228	299	865	317	1.710

En 2021 se ha incentivado la formación vía streaming en diferentes ámbitos como idiomas y ofimática por lo que se ha podido incrementar el personal que las recibe. Mientras que en 2020 se paralizaron muchas de las formaciones debido al COVID.

Accesibilidad universal para las personas con discapacidad

Taurus Group dispone los recursos y medidas necesarias para facilitar la accesibilidad a las personas con discapacidad.

Igualdad

- **Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad**

La empresa dispone de un Plan de Igualdad para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, raza y religión, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y la Ley 17/2015 de 21 de julio, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Los principales objetivos del plan de igualdad son los siguientes:

- Cultura y gestión organizativa: Eliminar cualquier comportamiento que pudiera generar una discriminación de sexo dentro de la organización.

- Condiciones laborales: Avanzar en la generación de unas condiciones laborales que garanticen la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

-Acceso a la organización: Promover la institucionalización de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos, garantizando que todos los procesos garanticen la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

-Formación interna y/o continua: Promover el conocimiento en materia de igualdad de toda la plantilla.

-Promoción y/o desarrollo profesional: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las posibles promociones evitando discriminaciones indirectas.

-Política Retributiva: Garantizar la institucionalización de una política laboral fomentando la igualdad retributiva que no genere discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres.

-Tiempos de trabajo y corresponsabilidad: Fomentar una ordenación de los tiempos de trabajo que garantice el ejercicio de los derechos de conciliación personal, familiar y laboral.

-Comunicación no sexista: Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.

-Salud Laboral: Garantizar la perspectiva de género de en la estrategia de prevención de riesgos laborales y de la vigilancia de la salud.

-Prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón de género: Garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de género.

Para llevar a cabo estos principios se contará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino también en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas de igualdad o el Plan de Igualdad.

El seguimiento de un protocolo específico contra el acoso, protocolo de buenas prácticas en los procesos de selección, son algunas medidas puestas en marcha que han propiciado importantes avances en materia de diversidad e igualdad.

Dentro del Plan de Igualdad, se sigue un protocolo de buenas prácticas que incluye la no discriminación en la presentación de ofertas de trabajo, ni en los procesos de selección o los procesos de acogida. La sociedad está continuamente trabajando y actualizando en la valorización de los diferentes puestos de trabajo tomando acciones para tener una mejor equidad en todos los ámbitos que se refleja en el registro salarial según el real decreto 902/2020 de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

- **Medidas adoptadas para promover el empleo**

A través de convenios con las principales universidades y centros de ciclo superior, Taurus obtiene un portfolio de estudiantes en prácticas que permite responder a las necesidades de la compañía y atraer al mejor talento.

Además, los criterios de selección se focalizan en la no discriminación entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, fomentando criterios de promoción de mujeres en los puestos de alta responsabilidad de la empresa.

- **Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

Todos los protocolos son regulados por el Código Ético del grupo, y su vulneración es regulada y controlada por la comisión del Código Ético.

En el Código Ético (de obligado cumplimiento) se hace expresa mención a la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo. El objetivo del Grupo es promover un espacio de Trabajo libre de acoso e intimidación.

- **Política contra todo tipo de discriminación y de gestión de la diversidad**

Este apartado es regulado por el artículo 3.1 del Código Ético del Grupo:

“Taurus Group fomenta la no discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, género, estado civil, ideología, opinión política, religión o cualquier otro estado físico, condición personal o social o discapacidad de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades.”

Los principales aspectos que se regulan en el Código Ético, son los siguientes:

Respeto y cumplimiento de la legalidad vigente, garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso, fomento de la conciliación personal, familiar y laboral, así como evitar conflictos de interés.

Registro horario

La sociedad introdujo el control horario de los empleados antes del 12 de mayo de 2019 teniendo en cuenta el Decreto Ley 8/2019.

La empresa garantiza el registro diario de jornada laboral de los empleados, que debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada laboral de cada empleado, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

La introducción del sistema de registro horario se ha realizado mediante negociación colectiva previa consulta de un representante legal de los trabajadores en la empresa.

La empresa deberá conservar los registros horarios de los trabajadores durante un período de cuatro años, y permanecerán a disposición de los empleados, representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El registro horario se realiza a través de un software mediante lectura de la huella digital de todos los empleados. Por motivos de seguridad, desde el inicio de la pandemia, en los periodos de trabajo presencial, el fichaje se ha realizado mediante tarjeta física para minimizar el riesgo de contagio.

Derechos Humanos

En relación con el respeto de los derechos humanos se informará de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de:

- **Derechos humanos**

En el Código Ético (de obligado cumplimiento) se hace expresa mención a la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en relación con nuestro rechazo expreso a cualquier tipo de discriminación por motivo de raza, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

- **Prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos**

Si mediante cualquiera de los canales establecidos en el propio Código Ético se recibiera una denuncia de esta índole, se realizaría la investigación correspondiente por la Comisión del Código Ético y se aplicarían las medidas necesarias. No se ha recibido ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

- **Medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos**

El comité de compliance cumpliría con las funciones correspondientes en caso de detectar casos de abusos.

- **Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos**

No se ha recibido ningún tipo de denuncia por vulneración de derechos humanos durante el año 2021.

- **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;
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

En el Código Ético se establece nuestro rechazo frontal al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, adhiriéndonos a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación al trabajo infantil y la esclavitud, controlando dichas actuaciones mediante personal que realiza visitas a los diferentes centros de trabajo.

Se realizan acciones de formación y concienciación de forma que el personal interiorice y entienda la importancia de los postulados establecidos en el Código Ético.

Lucha contra la corrupción y el soborno

- **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno**

En el Código Ético (de obligado cumplimiento) se hace expresa mención a la prohibición de dar o recibir ningún tipo de soborno o de comisión de ninguna otra parte implicada, ya sean funcionarios públicos o personal de otras empresas públicas o privadas o partidos políticos, clientes, proveedores o accionistas.

Se cuenta con un sistema de separación de roles dentro del Grupo a modo de control para que estas prácticas no sean posibles, dado que cada uno de los pasos dentro del proceso se realiza por diferentes personas de la organización, existiendo además un sistema de doble firma para la autorización de pagos.

- **Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales**

Las operaciones de compra y venta se canalizan a través de entidades bancarias, cumpliendo en todo momento con las normas SEPBLAC y de blanqueo de capitales.

- **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Se establece como política de Taurus Group que las donaciones y becas solo se pueden conceder a organizaciones que tengan derecho a recibir este tipo de contribuciones (asociaciones benéficas, organizaciones sin ánimo de lucro, fundaciones, etc.), y que esta ayuda debe darse de conformidad con lo dispuesto en la legislación y las normativas locales o nacionales de aplicación.

Los regalos deben estar encuadrados dentro de la política de regalos del Grupo: de forma ocasional, la empresa puede hacer regalos a clientes y/o proveedores, regalos de los que, por su naturaleza y valor, no se pueda interpretar un trato preferente, siempre y cuando el Código Ético del receptor no le imposibilite recibirlos. La plantilla de Taurus Group no podrá en ningún caso recibir ni solicitar regalos, obsequios, cortesías o gratificaciones ni directa ni indirectamente.

Sociedad

Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

- **Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local**

Taurus Group tiene la sede en Oliana (Lleida), un pequeño pueblo de menos de 2.000 habitantes situado en el prepirineo de Cataluña. Proporcionamos empleo estable en una zona con baja concentración empresarial, frenando el éxodo rural. En todas nuestras sociedades se promueve el empleo estable.

- **Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio**

El grupo fomenta el impulso de actividades extralaborales de interacción con el entorno como excursiones, o actividades deportivas en zonas cercanas. También fomenta la mejora de infraestructuras cercanas.

El Comité de RSC creado el 2019 colaboró, en 2021, en proyectos de impacto social en el entorno, entre ellos la donación dineraria a la fundación Integra Pirineus, con sede en La Seu d'Urgell, para su proyecto "Donem vida al bosc" en el que los recursos se destinaban a la contratación de personal en riesgo de exclusión social, para realizar labores de limpieza de bosques y ríos del pirineo.

En 2021, el lote de navidad que se hizo entrega a toda la plantilla de trabajadores de Taurus Group, fue contratado a la empresa de inserción social Riu Verd, situada en Solsona y que da trabajo a personas vulnerables de toda la comarca del Solsonés.

Desde Taurus Group cada año se colabora con las entidades locales que participan en el proyecto "La Marató", cediendo productos para su posterior sorteo. La finalidad es recaudar dinero para destinar al proyecto anual de la fundación "La Marató". En 2021 se colaboró con las entidades "Associació de dones d'Oliana" y "Batokatú & Country Club".

Como ya es habitual en la compañía, durante el mes de Mayo se realizó la “Setmana de la Salut”, una semana destinada a crear y favorecer los hábitos saludables entre los trabajadores del Grupo. Durante esta semana se impartieron clases de nutrición y comida sana, así como clases deportivas grupales. La semana terminó con una excursión en grupo por los alrededores de la empresa.

Por primer año, Taurus Group se convierte en patrocinador del proyecto de robótica de la escuela Albert Vives de La Seu d’Urgell, un proyecto en el cual los alumnos aprenden a programar robots.

- **Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos**

Taurus se implica y fomenta la buena relación con las comunidades locales, participando activamente en actividades culturales/deportivas y facilitando la interacción con las autoridades.

- **Acciones de asociación y/o patrocinio**

Taurus Group es patrocinador y colaborador habitual de múltiples eventos empresariales y deportivos entre los cuales destacan las carreras “Oliana Off-road”, “Enduro Arfa” y Campeonato de Cataluña de Ciclocross, así como el patrocinio del equipo de fútbol local y el del equipo femenino de básquet Cadí La Seu, que juega en la primera división de la liga Endesa.

Subcontratación y proveedores

La compañía cuenta con un Código Ético de proveedores, disponiendo además en los lugares necesarios, de personal de inspección que se desplaza regularmente a los centros productivos, sin que se haya detectado ningún incidente ni por política de género ni ambiental.

- **Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales**

Uno de los objetivos medioambientales vigentes en Europa es elaborar unos criterios ambientales de compra de materiales y equipos, a tener en cuenta por los responsables de compras tal y como se ha implantado en el Grupo.

- **Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental**

En lo que a responsabilidad ambiental se refiere, se exigen a los proveedores de producto acabado y materia prima todos los certificados que aseguren el cumplimiento de la normativa

medioambiental correspondiente, como la prohibición de materiales peligrosos. (RoSH, REACH...).

Para proveedores, subcontratistas y externalizaciones, se realiza comunicación e influencia en la gestión ambiental, como por ejemplo la entrega de fichas de aspectos ambientales.

Al contratar o tratar con proveedores, los empleados del Grupo deberán seleccionarlos basándose en una evaluación objetiva e imparcial, también deberán dar información fiable a los proveedores. La relación con el proveedor deberá regirse por los principios de integridad, confidencialidad y confianza.

- **Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas**

En lo que a responsabilidad ambiental se refiere, en las auditorías a nuevos proveedores de producto acabado, se requiere la certificación ISO9001 (Calidad) y ISO14001 (Medio ambiente), y se registra si disponen de ellas.

Se realizan pruebas sobre productos y/o componentes para asegurar el cumplimiento de los requisitos medioambientales (RoHS).

Consumidores

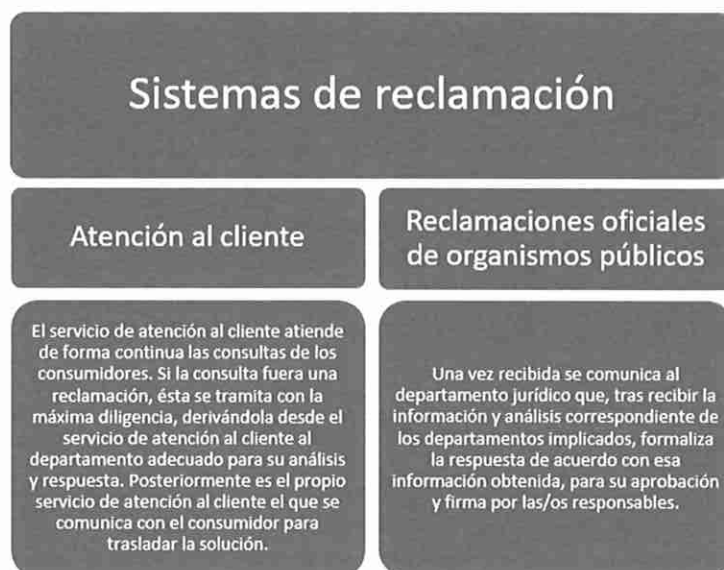
- **Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores**

Durante la fase de desarrollo del producto se realizan pruebas, recopilan certificados y test report, se establecen contratos con proveedores y se obtienen pruebas suficientes de la fiabilidad de los productos.

Posteriormente, durante la fabricación y comercialización del producto se efectúan controles de calidad continuos y auditorías de producto que aseguran el mantenimiento de la calidad deseada del mismo.

- **Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas**

Se establecen varios sistemas de reclamación o consulta por parte de los consumidores.



Información fiscal

- **Beneficios obtenidos país por país (datos en EUR)**

Beneficios obtenidos país por país

País	Net Income	
	2021	2020
Hong-Kong	(9.014)	(147.643)
España	11.360.208	3.379.008
Francia	(692.080)	705.424
India	1.556.748	1.012.129
Italia	275.334	136.161
Alemania	83.790	(22.355)
Poland	0	0
Marruecos	967.524	677.774
México	(524.350)	(477.460)
Perú	(59.896)	203.943
Portugal	95.604	(18.711)
Sudáfrica	1.018.839	822.649
TOTAL	14.072.707	6.270.918

- **Impuestos sobre beneficios pagados**

	2021	2020
Italia	1.293 €	0 €
Portugal	12.690 €	28.184 €
Alemania	0 €	
España	524.370 €	-
France (W&B)	399.804 €	-
France (SUPRA)	0 €	-
Perú	0 €	-
Poland	-	-
Sudáfrica	409.780 €	40.349 €
India	672.334 €	231.680 €
Marruecos	559.947 €	256.109 €
México	0 €	147.331 €
TOTAL	2.580.218 €	703.653 €

(*) Se hace constar los importes correspondiente al Impuesto sobre Sociedades del ejercicio 2020 presentado durante el ejercicio 2021.


- **Subvenciones públicas recibidas**

El total de subvenciones recibidas se corresponde con las de las entidades españolas y asciende a 109.789 € (68.085,97€ en 2020).

Jueves, 31 de marzo 2022



Basadell Patrimonial, S.L.
representada por D. Joan Basagaña



Patrimonial Ubher, S.L.
representada por D. Raul Ubric

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

A los accionistas de Taurus Appliances Group, S.L.:

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado a 31 de diciembre de 2021, de Taurus Appliances Group, S.L. y sociedades dependientes.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido como parte de las Cuentas Anuales de Taurus Appliances Group, SL y sociedades dependientes, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente.

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 Taurus Appliances Group, SL y sociedades dependientes 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.

Independencia y control

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia basándonos en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2021.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas al equipo de la sociedad responsable de 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.

El trabajo ha consistido en revisar y validar la información presentada en el presente EINF.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el EINF de Taurus Appliances Group, S.L. y sociedades dependientes no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y de acuerdo con lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente de España.

29 de junio de 2022

Montserrat Feliu Costa



Número Col. Economistas de Cataluña: 08237