

2023

HM HOSPITALES

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS



hm hospitales

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

2023

HM HOSPITALES

Entidades incluidas en el presente informe

- Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A.
- HM Hospitales 1989, S.A.
- Inversiones Sur 2012, S.A.
- Boadilla, 95, S.A.
- Inversiones Y Proyectos Norte, S.L.
- MPT HM Inversiones Hospitalarias, S.L.
- Abacid 2007, S.L.U.
- HM Hospitales International Patient, S.L.
- Proyectos Sanitarios 3C S.L.
- CES Medical, S.L.
- VHM servicios sociosanitarios, S.L.
- Inversiones y Proyectos Las Tablas S.L.U.
- Inversiones Ribera del Manzanares S.L.U.
- Inversiones Las Tablas Arcis S.L.U.
- Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.U.
- Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.U.
- Clínica San Francisco S.L.
- Regla HM Hospitales S.L.U.
- HM International Patient BCN, S.L.
- HM Este, S.L.
- HM Macat, S.A.
- Inversiones HM Este, S.L.U.
- Newco Proyectos Inmobiliarios, S.L.U.
- Desarrollos Asistenciales Sur, S.L.
- HM International Patient Costa del Sol S.L.
- Kiril 14 S.L.
- Sancha Proyectos S.L.U.
- Vélez Málaga Inversiones S.L.U.
- Home Doctor S.L.

Durante el ejercicio 2023 se ha producido la fusión de las sociedades HM Hospitales de Galicia S.L.U. y Centro Médico El Castro Vigo S.A. por Profesionales de la Medicina y la Empresa S.A.

También han sido objeto de fusión las sociedades Instituto Malagueño de Diagnóstico por la Imagen S.L. y Santa Elena S.A. por parte de Desarrollos Asistenciales Sur S.L.U.

Todas estas sociedades formaban ya parte del grupo en el ejercicio anterior, por lo que toda su información queda integrada en las sociedades absorbentes. Las sociedades fusionadas proporcionan datos individualmente y finalmente quedan agregados en otra sociedad del grupo al 100%.

Si bien la propiedad ejercida sobre VHM Servicios Sociosanitarios S.L. es del 50%, los datos ofrecidos en este documento sobre esta sociedad hacen referencia al 100% de cada una de sus magnitudes.

En 2023 el % de propiedad sobre Neuronbotic ha bajado al 27,09%. Por este motivo se ha dejado de incluir su información en el informe anual de cuentas, dado que ya no se posee control sobre dicha sociedad al cierre del ejercicio. Por coherencia con aquél, tampoco se aporta información de dicha sociedad en el presente documento.

Sumario

1. Objeto y metodología
2. Descripción del modelo de negocio
3. Cuestiones medioambientales
4. Sociedad y personas
5. Respeto de los derechos humanos
6. Lucha contra la corrupción y el soborno
7. Información sobre la sociedad
8. Principios del Pacto Mundial
9. Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas

Anexo 1. Organigramas

Anexo 2. Tabla de correspondencias

Anexo 3. Índice de contenidos GRI

Anexo 4. Sociedades Grupo HM Hospitales

1. Objeto y metodología

El presente informe de responsabilidad social empresarial incluye el estado de información no financiera correspondiente al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2023 formulada por los Administradores de la Sociedad Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A con fecha 18 de marzo 2024.

El contenido del estado de información no financiera está de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (transposición de la Directiva 2014/95/UE).

El estado de información no financiera forma parte del informe de gestión consolidado, si bien se presenta en un documento independiente por así permitirlo la normativa que lo regula.

Para su elaboración se ha tenido en cuenta el contenido establecido en la legislación de referencia, buscando su alineación las referencias de:

- 10 Principios del Pacto Mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal.
- Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas - Agenda 2030 de septiembre 2015.
- Estándar GRI (Global Reporting Initiative)

No solo en cuanto a la materialidad de los asuntos tratados sino también en cuanto al uso de indicadores internacionalmente aceptados que aseguran que la información presentada es precisa, comparable y verificable.

Salvo en los casos en que la comprensión del texto lo requiera, todas las referencias contenidas en el presente documento en las que se utilice el masculino como género común se entenderán efectuadas indistintamente al conjunto de personas, hombres o mujeres, con objeto de evitar la reiteración de términos y facilitar la lectura.

No se han realizado actualizaciones con respecto a la información presentada en periodos anteriores.



2

Descripción del
modelo de negocio

2. Descripción del modelo de negocio

Introducción

Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A., más conocida bajo el nombre comercial de **HM Hospitales**, es una corporación privada, formada en el año 1989 por el Dr. Juan Abarca Campal y la Dra. Carmen Cidón Tamargo junto con un grupo promotor, fundamentalmente formado por médicos, para poner en práctica sus ideas sobre la sanidad y el ejercicio profesional, que se basan en un modelo de sanidad que el Dr. Abarca define como “de privatización socializada”. Su sede social se encuentra ubicada en la Plaza del Conde del Valle de Suchil 2 (C.P. 2015), en la ciudad de Madrid.

Desde su fundación, HM Hospitales ha venido creciendo constantemente mediante la apertura de nuevos hospitales y centros asociados hasta convertirse en uno de los referentes a nivel nacional.

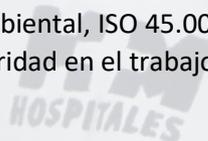
HM Hospitales está constituido por varias sociedades dentro de las cuales destaca HM Hospitales 1989, S.A con un mayor porcentaje de facturación. Las actividades del grupo de empresas son, la actividad sanitaria propiamente dicha (siendo ésta la mayoritaria), la docencia y la investigación. A final del año 2021, se ha incluido dentro del organigrama societario a VHM Servicios Sociosanitarios S.L., de tal forma que se amplía el alcance del grupo hacia las actividades sociosanitarias.

HM Hospitales basa su oferta en la excelencia asistencial sumada a la investigación, la docencia, la constante innovación tecnológica y la publicación de resultados. Dirigido por médicos y con capital 100% español, cuenta en la actualidad con más de 6.500 empleados que concentran sus esfuerzos en ofrecer una asistencia de innovadora y de calidad, centrada en el cuidado de la salud y el bienestar de sus pacientes, residentes y familiares.

En HM Hospitales ofrecemos a nuestros pacientes una asistencia integral y con los últimos avances en tecnología sanitaria, que evite la necesidad de eventuales traslados, al ofrecer en todo momento una cartera completa de servicios y la mejor respuesta médica en el seno del propio Grupo. Evaluamos la práctica asistencial a través de la exposición transparente de nuestros resultados y de los datos estadísticos que reflejan la eficiencia de nuestra asistencia, porque medir es el mejor camino para mejorar.

Para HM Hospitales, la seguridad y el cuidado de los pacientes constituye una de las prioridades a la hora de abordar el desempeño de nuestra actividad. Se trata de un compromiso asumido por toda la organización y uno de los elementos diferenciales de nuestro grupo hospitalario. Contamos con mecanismos de evaluación permanente que nos permiten abordar nuestra actividad en un proceso de mejora continua en materia de seguridad.

HM Hospitales cuenta con la certificación ISO 9.001 de Gestión de Calidad, ISO 14.001 de Gestión Medioambiental, ISO 45.001 de Prevención de Riesgos Laborales y Sistemas de gestión de la salud y seguridad en el trabajo además del sello de excelencia EFQM 600, entre otras...



propósito



Aportar valor a la sociedad generando impulso en el sector sanitario mediante una apuesta por la excelencia en la innovación, la docencia y la investigación

misión



Ofrecer servicios sanitarios para el cuidado de la salud y del bienestar de nuestros pacientes y sus familiares, mediante una oferta asistencial completa y una excelente calidad de servicio, con el compromiso de aportar valor a nuestros clientes, accionistas, empleados y al conjunto de la sociedad

visión



Ser el grupo hospitalario de referencia a nivel nacional por la asistencia sanitaria, la docencia y la investigación centrada en personas

valores



DECALOGO

EQUIDAD

La propiedad será equitativa entre los diversos componentes de la sociedad, para que, al defender cada uno sus propios y diferentes intereses, garanticen a los demás la calidad asistencial.

1

CALIDAD

Contará con el certificado de calidad homologado internacionalmente y con los medios técnicos y humanos para tratar con seguridad cualquier proceso.

2

INTEGRIDAD

No aceptará ofertas, que, por insuficientes, obliguen a reutilizar materiales o a adquirirlos de dudosa calidad.

3

EFICACIA

Estará preparado para funcionar eficazmente, durante las 24 horas del día.

4

EXPERIENCIA

Los médicos de puerta y los quirúrgicos de urgencias serán especialistas experimentados.

5

COMPROMISO

La dirección médica contará con profesionales de gran experiencia en especialidades de acción, tales como anestesiistas, cirujanos o intensivistas.

6

SEGURIDAD

El "Hospital de Día" estará ubicado lo más cerca posible de las UCIs, que tendrán luz natural, y de los quirófanos.

7

COHERENCIA

Los propietarios y gestores asumirán que algunos servicios son imprescindibles, aunque no sean rentables.

8

MOTIVACIÓN

El Hospital se regirá por un reglamento aceptado por todos. La docencia y la investigación serán sus motivaciones.

9

TRANSPARENCIA

El accionariado y la administración velarán, para que sea libre, autónomo, transparente y pueda publicar los resultados médicos y estadísticas anuales. La excelencia y su buena gestión aseguran su viabilidad.

10



Dr. D. Juan Abarca Campal
Fundador de HM Hospitales



Trayectoria histórica de la organización

hm hospitales



Oferta asistencial

| MADRID | GALICIA | LEÓN | BARCELONA | MÁLAGA |
|--|--------------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|
| Hospital Universitario HM Madrid | Hospital HM Modelo | Hospital HM San Francisco | Hospital HM Nou Delfos | Hospital HM El Pilar |
| Hospital Universitario HM Montepíncipe | Maternidad HM Belén | Hospital HM Regla | Hospital HM Sant Jordi | Hospital HM Málaga |
| Hospital Universitario HM Torreldones | Hospital HM Rosaleda | | Hospital HM Nens | Hospital HM Gálvez |
| Hospital Universitario HM Sanchinarro | Hospital HM La Esperanza | | | Hospital HM Santa Elena |
| Hospital Universitario HM Nuevo Belén | | | | |
| Hospital Universitario HM Puerta del Sur | | | | |
| Hospital HM Vallés | | | | |
| Hospital HM Rivas | | | | |



CENTROS INTEGRALES

Centro Integral Oncológico Clara Campal HM CIOCC

Centro Integral de Enfermedades Cardiovasculares HM CIEC

Centro Integral de Neurociencias AC HM CINAC
HM Fertility Center



Cifra de ingresos consolidados en 2023

655 Millones de €



Evolución de ventas respecto al 2022

9,63%



Nº total de empleados en 2023

7.041



Red asistencial 2023

21 hospitales

29 policlínicos

4 centros integrales

5 residencias de mayores

HM Hospitales: Somos Investigación

Todos los profesionales de HM Hospitales participan, tanto en la docencia como en el I+D+i, siendo un compromiso empresarial el apoyo institucional a las iniciativas investigadoras e innovadoras que supongan un posible beneficio para el paciente o la sociedad. Esto ha permitido atraer a los mejores especialistas, que pueden desarrollar sus inquietudes profesionales e investigadoras en un ambiente óptimo, dirigido hacia el paciente.

HM Hospitales, a través de la Fundación de Investigación HM Hospitales, apuesta por la Investigación traslacional como un área estratégica de soporte a su actividad asistencial. Toda la actividad científica del Grupo queda englobada dentro de la misma y permite a nuestros pacientes acceder a nuevas terapias y tratamientos a través de ensayos clínicos de fármacos y tecnologías aún no comercializados.



HM Hospitales: Somos Docencia y Formación Continuada

HM Hospitales mantiene como uno de sus objetivos principales la promoción de la docencia para lograr una mejora continua en la calidad asistencial. La organización participa junto con la Universidad CEU San Pablo y la Universidad Camilo José Cela (UCJC) en la formación de grado de diversas titulaciones en Ciencias de la Salud, entre las que destaca Medicina, Odontología y Enfermería.

HM Hospitales entiende la docencia como un área estratégica de soporte a su actividad asistencial. Por las aulas y los Hospitales de HM Hospitales pasan más de 2.000 alumnos al año. Contamos con más de 15 titulaciones entre la Universidad, el Instituto HM de Formación Profesional y alumnos de Postgrado. Tenemos acuerdos con universidades en España, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, México y Argentina para completar la formación de sus alumnos de licenciatura/grado de Medicina, así como de médicos especialistas en nuestros hospitales. Además, tenemos centros de Formación Profesional en las provincias de Madrid, León y Málaga.



HM Hospitales: Somos Innovación Tecnológica

HM Hospitales basa la excelencia empresarial en la integración de su actividad asistencial con la docente e investigadora-innovadora. Por ello, además de que la mayoría de sus hospitales sean universitarios, la actividad investigadora, básica y clínica, y la innovación (biosanitaria, tecnológica y de gestión) están presentes en el día a día de su actividad. Tenemos el compromiso para garantizar a nuestros equipos médicos el acceso a las últimas tecnologías e innovaciones en medicina. Esta es la clave de nuestro éxito y nuestra visión de la práctica médica y lo que nos permite contar con tecnologías y técnicas únicas en España y en Europa (como el PET-RM de adquisición simultánea, la resonancia magnética intraoperatoria, el HIFU para eliminar sin cirugía el temblor esencial y el temblor parkinsoniano o el HUGO para cirugías de máxima precisión).



Claves del modelo de negocio de HM Hospitales

- **Estructura corporativa centralizada:** HM Hospitales opera como un único hospital completamente integrado en sus áreas corporativas.
- **Integración total como driver de eficiencia:** HM Hospitales explota exitosamente las ventajas de su estructura integrada.



- **Centros con los mejores profesionales y tecnología:** en la oncología, el Centro Integral Oncológico Clara Campal HM CIOCC; en la cardiovascular, en el Centro Integral de Enfermedades Cardiovasculares HM CIEC y en las Neurociencias en el Centro Integral de Neurociencias HM CINAC.

- **Solidez financiera y crecimiento sostenido:** visión a largo plazo, fomentando un crecimiento sostenido, apoyado por la reinversión continua de resultados.

Selección de oportunidades de inversión priorizando niveles de endeudamiento bajos.

- **Actividad asistencial ligada a la docencia y formación continuada:** como un área estratégica de soporte a su actividad asistencial.
- **Actividad asistencial ligada a la investigación:** la Fundación de Investigación HM Hospitales organiza actividades de divulgación científica, foros, mesas de expertos internacionales, edición de documentos, libros, monografías y otras actividades para mecenas y patrocinadores.

Mercado y estrategia

Retos: transformar la organización para el futuro

La experiencia adquirida y la evolución del contexto en el que nos movemos, nos lleva a transformar nuestra organización continuamente para afrontar los retos que suponen no solo adaptar nuestras líneas estratégicas sino también hacer frente a un entorno cambiante.

Siguiendo siempre la estela de nuestro propósito y nuestra propuesta de valor, los principales retos del sector sanitario que debemos considerar para adaptarnos provienen de las grandes megatendencias que afectan directa o indirectamente al entorno empresarial en el que nos movemos y que principalmente se resumen en:

Negocio: aumento continuo de la demanda y de los asegurados con un potencial riesgo de masificación, que implica a su vez riesgo de no poder cubrir los costes de la provisión por parte de las aseguradoras.

Aseguradoras: la estrategia de crecimiento y aumento de la complejidad tiene que estar alineada con las primas y la siniestralidad. Disponer de centros de gran complejidad asistencial genera un cumplimiento de expectativas a los pacientes que les genera un aporte de valor y un incremento de la demanda.

Entorno socio político: dada nuestra escasa dependencia del sector público no existe un riesgo directo motivado por los vaivenes políticos. El sector privado no está influido directamente por este entorno, pero sí pueden producirse decisiones políticas que nos afecten como las que atañen al modelo MUFACE, la fiscalidad de la sanidad u otras que tengan implicaciones sobre la situación macroeconómica del país.

Suministros: aunque es evidente el impacto y riesgo económico del aumento del coste de los suministros es cierto que nuestra actividad tiene una dependencia energética relativamente baja situada en torno a un 3%. Por el contrario, el sector industrial tiene una dependencia infinitamente más alta que lo sitúa entre un 15 y 20%. El riesgo como tal viene de la caída de todo el sector industrial que supondría el colapso de toda actividad y es un por tanto un riesgo ajeno a nuestra actividad sobre el cual tenemos poco poder de actuación más allá de continuar implantando medidas de eficiencia energética.

Sostenibilidad: la sostenibilidad en el sentido amplio de los criterios ESG es un factor a tener en cuenta que añade un valor a lo que proporcionamos a la sociedad en su conjunto y que supone un valor intangible que además mejora la imagen de marca. Aunque la sostenibilidad no es un factor determinante en la elección de un centro sanitario por parte de los pacientes, sí que lo es para otras empresas con las que trabajamos.

Márgenes: reducción continua de los márgenes que ponen en riesgo la viabilidad de las empresas con un aumento de los asegurados y una reducción de las primas. Esto hace necesario plantear la transferencia a tarifas de la inflación de costes.

Falta de profesionales: ya es patente la falta de profesionales en todos los ámbitos asistenciales (enfermería, médicos, etc.). La proyección a futuro es una jubilación de un porcentaje muy alto de profesionales sin capacidad de reposición que hará más acuciante el problema, no solo para el sector privado, sino también para el sector público. La estrategia pasa por retener a los profesionales con políticas motivadoras ligadas a la investigación y a la docencia, así como con salarios acordes con un entorno laboral seguro que propicie el bienestar en el trabajo, como elemento diferenciador.

Transformar el modelo asistencial: el envejecimiento de la población y la cronificación de las enfermedades plantean una adecuación de modelo asistencial a las necesidades de los pacientes.

Paciente Crónico: requiere de una asistencia diaria adecuada que va más allá de la atención sanitaria con un enfoque asistencial-sociosanitario. Esto requiere del desarrollo de herramientas digitales integren esta visión sociosanitaria con promoción de la teleconsulta y la integración de la historia clínica entre otras.

Big Data: necesidad de explotar datos para analizar información pertinente sobre los casos y sus tratamientos en el ámbito de la telemedicina que permita realizar diagnósticos mucho más seguros y precisos favoreciendo así la toma de decisiones.

Normalizar la existencia del sector privado dentro del Sistema Nacional de Salud: en cuanto a la prestación habitual de un modelo de salud en el que coexisten unos servicios públicos y otros servicios cubiertos con una póliza.

Como empresa ágil todas estas cuestiones suponen un ejercicio de adaptación ligado a su estrategia y realizar una transformación organizativa que implique a la gestión de las personas, pero también afrontando la transformación tecnológica y digital.

Desde el punto de vista organizativo la transformación de nuestro organigrama, de sus roles y responsabilidades, tanto de mandos intermedios como de superiores, a fin de poder ir encajando las diferentes competencias de las nuevas direcciones corporativas y territoriales creadas para poder seguir siendo flexibles, eficientes y cercanos en la gestión del grupo y los diferentes centros, es ya una realidad.

La transformación digital es una necesidad desde el punto de vista tanto de las necesidades de los pacientes como de la mejora y eficiencia de los procesos.

La transformación de los recursos humanos con un nuevo enfoque que cubra las necesidades de las personas también es una realidad.

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

La evolución del sector viene marcada por múltiples factores y en nuestro país tiene una serie de particularidades. La existencia de una sanidad pública de alto nivel nos obliga a ofrecer servicios que aporten valor añadido a nuestros pacientes.

HM Hospitales afronta este entorno con los siguientes riesgos y oportunidades:

Oportunidades:

- Reforzar nuestra presencia en mercados existentes y apertura de nuevos mercados que, apoyados por nuestros clientes corporativos, nos permitan mejorar nuestro posicionamiento competitivo frente al proceso de concentración en el sector.
- Liderazgo de la medicina digital y desarrollo de la medicina preventiva.
- Desarrollo del modelo de medicina satisfactiva.
- Trabajar directamente con empresas para ofrecerles nuestros servicios ligados a nuestra visión integrada en todo el grupo e historia clínica electrónica única.

Amenazas:

- Presión del sector asegurador para mantener sus ratios de rentabilidad.
- Alta concentración de operadores con necesidad de captar más pacientes.
- Alta dependencia de equipos médicos concretos – recambios generacionales.
- Dependencia relativa del modelo de funcionarios.
- Incertidumbre de las ayudas externas para el mantenimiento del I+D

Estrategia

Teniendo en cuenta la información procedente del análisis de entorno y los factores que pueden afectar a la evolución de HM Hospitales, se desarrolló el Plan Estratégico 2021-2023 alineado con nuestro propósito como organización y con el compromiso de cumplir con las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés clave: pacientes y familiares, trabajadores, partners, accionistas, docentes e investigadores.

Vertebrando a la estrategia se encuentran los conceptos de **Propósito, Misión, Visión y Valores**, que dan sentido a la misma y establecen el marco para su desarrollo. [\[ver\]](#)

Plan Estratégico 2021 – 2023, el Comité de Dirección estableció 4 líneas estratégicas, con 4 ejes transversales. Cada línea estratégica y eje transversal cuenta con objetivos, responsables e indicadores. Su control y seguimiento se realiza anualmente en el Comité de Dirección y Consejo de Administración:

| | |
|---|------------------------|
|  | Excelencia asistencial |
|  | Calidad de servicio |
|  | Valor añadido |
|  | Innovación |

Los fundadores de HM Hospitales marcaron un compromiso con la actividad asistencial, encabezado por un binomio inversión/calidad para conseguir **tres objetivos básicos**:

- Garantizar una asistencia completa a todos nuestros pacientes independientemente de su lugar de residencia.
- Realizar la actividad asistencial en las mejores condiciones de seguridad para los pacientes y usuarios.
- Docencia e Innovación traslacional integrada en nuestra práctica clínica que permita a los profesionales poder desarrollar sus capacidades y de forma paralela el paciente se beneficie al disponer de profesionales altamente cualificados.

El seguimiento del despliegue por objetivos de este Plan Estratégico se lleva a cabo por medio de un conjunto de indicadores económicos, de gestión, asistenciales y de calidad del servicio que publicamos anualmente en nuestras memorias de actividad, en aras a mantener una transparencia que no es habitual en la sanidad privada. Estas memorias anuales son accesibles a cualquier persona ya que pueden descargarse desde nuestro sitio web. [\[ver\]](#)

Incorporación de riesgos a la estrategia de HM Hospitales

Desde hace muchos años HM Hospitales trabaja de forma conceptual con los riesgos con una toma de decisiones consensuada. Con la aparición de la gestión de riesgos requeridas por las normas ISO , HM Hospitales estableció y documentó un sistema de gestión de riesgos normalizado que permite detectar y actuar sobre aquellos riesgos que consideramos relevantes. Este sistema ha ido madurando con el paso del tiempo con otros esquemas de gestión como por ejemplo las normas de gestión de riesgos de seguridad del paciente.

Como ejemplo, indicar que las líneas principales de los objetivos del Plan Estratégico están encaminadas a disminuir los riesgos que afectan a nuestros pacientes, y así, desde el punto de vista de seguridad de pacientes, se ha desarrollado la prescripción electrónica adaptada a nuestras necesidades, nuevos check-list quirúrgicos más exhaustivos con el fin de mejorar la seguridad de nuestros pacientes, etc.

Por otra parte, HM Hospitales continúa desarrollando la política de expansión que inició hace ya varios años como respuesta a la actual evolución del sector. La adquisición de nuevos activos siempre entraña riesgos de diversa índole por idiosincrasia en la gestión de cada sociedad adquirente. Es por ello que la estrategia de HM Hospitales en los procesos de adquisición pase por dos procesos de análisis y debida diligencia. Uno inicial de carácter externo que cubre todas las facetas a nivel legal, laboral, fiscal y financiero y otro a continuación,

realizado ya con los recursos propios de HM, que cubre las partes más técnicas a nivel de compras y proveedores, instalaciones, tecnologías de la información y gestión del proceso asistencial. Fruto de las conclusiones obtenidas se pueden tener presentes medidas de contingencia para cubrir las desviaciones más significativas.

Sin embargo, no perdemos de vista nuestra filosofía de visión a largo plazo alineada con ofrecer servicios de alta complejidad asistencial con una cobertura máxima con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros pacientes. De este modo existe una política de inversiones alineadas con esta visión.

Todo ello ha generado un riesgo potencial derivado por la necesidad de alinear y unificar nuestros protocolos con el fin de adecuar y equilibrar las necesidades operativas de los distintos centros y cumplir los estrictos protocolos y estándares de HM Hospitales.

El proceso de integración de los nuevos centros a nuestro proyecto genera líneas de aprendizaje de otras formas de trabajar que nos han permitido generar nuevos desarrollos informáticos que redundan en una mejor eficiencia y seguridad de los procesos ya implantados en HM Hospitales.

Sumado a lo anterior hay que indicar que internamente estamos aumentando la profesionalización de puestos críticos en la organización con la incorporación de personas externas con otros backgrounds y experiencias. No debemos acometer estos proyectos sin una visión de control financiero y de negocio. Para ello HM Hospitales dispone de estrategias de Business Intelligence, que nos proporcionan información actualizada de los resultados. Uno de los objetivos de los planes estratégicos es el desarrollo de líneas de actuación que nos permitan reducir y controlar aquellos riesgos que se consideran más relevantes dentro de cada uno de los ámbitos mencionados.

Para la gestión de todos los aspectos descritos hasta aquí, HM Hospitales dispone de un **Manual de Interpretación y Gestión de Riesgos** cuya misión es la de definir una metodología de trabajo para la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los mismos dentro de la organización.

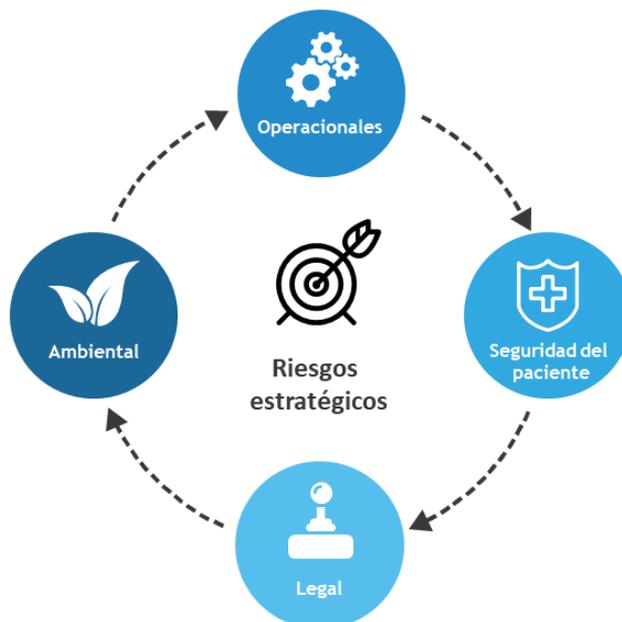
Para el análisis de los riesgos se han establecido criterios de gravedad, severidad y probabilidad que permiten clasificar los riesgos en bajos, moderados y altos. Cada una de las tipologías de riesgos detectadas dispone de criterios de clasificación diferentes, destacando los de tipo operativo (asistenciales) que tienen al paciente como punto de referencia para su evaluación.

Fruto de lo anterior HM Hospitales, dispone para su gestión, de un mapa de riesgos que abarca los siguientes entornos:



Considerando nuestra misión destaca la certificación de sistemas de gestión de riesgos según los siguientes estándares:

- **UNE 179003** - Gestión de riesgos para la seguridad del paciente.
- **UNE 179006** - Sistema para la vigilancia, prevención y control de las infecciones relacionadas con la asistencia sanitaria.



Durante el ejercicio 2023 HM Hospitales disponía de un total de 145 riesgos identificados.

Organización y estructura

El principal órgano de gobierno de HM Hospitales es el Consejo de Administración dotado de consejeros independientes, bajo el que se encuentra la figura del Presidente, Secretaría General y Consejero Delegado. Asimismo existe un Comité de Dirección (compuesto por los miembros de las principales áreas del grupo) así como Directores Territoriales.

Bajo este equipo se encuentran dos grandes áreas:

1. Sanitaria, que incluye además de las unidades médicas las actividades de docencia e investigación.
2. Recursos corporativos con los departamentos financiero, personas y talento, ingeniería hospitalaria, compras, asesoría jurídica, marketing y comunicación, servicios al cliente.

Un esquema de esta organización se visualiza en el organigrama incluido en el Anexo I.

Además de esta estructura organizativa, la gestión de HM Hospitales está basada en una serie de comités y comisiones, unos de carácter ejecutivo y otros consultivos, en los que participan los líderes de HM Hospitales junto con los responsables de las diferentes áreas a que se refiere cada comité o comisión. En algunos comités también participan asesores externos.

En cuanto a las comisiones, unas son de carácter general (Grupo) como las de Docencia y de Seguridad del Paciente, mientras que otras, las Comisiones Clínicas, se desarrollan en cada centro o intercentros por videoconferencia, aunque sus conclusiones puedan afectar al conjunto de HM Hospitales.

Entre estos comités y comisiones destacan la Comisión de Seguridad del Paciente, Comité de Direcciones Médicas Comité de ética de asistencia sanitaria (CEAS), el Comité de ética e investigación con medicamentos (CEIm), el Comité de Privacidad y Seguridad de la Información y el Comité del Canal interno de Información.

3

Cuestiones Medioambientales

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



3. Cuestiones medioambientales

Introducción



La calidad del medio ambiente está identificada como uno de los determinantes del estado de salud de la población. Por coherencia con la actividad que desarrollamos, entendemos que una institución que se dedique al cuidado y promoción de la salud no puede obviar su responsabilidad sobre los efectos negativos que genera sobre su entorno ni desaprovechar las oportunidades de mejora de su desempeño ambiental.”

*Dr. Juan Abarca Cidón
Presidente HM Hospitales*

Con la intención de mitigar los efectos adversos que la organización tiene sobre el entorno, HM Hospitales se ha comprometido con el cumplimiento de los tres pilares básicos de la gestión ambiental: la protección del medio ambiente, el cumplimiento de los requisitos legales ambientales y la mejora continua de su desempeño ambiental.

Las principales herramientas al alcance de HM Hospitales para hacer firme este compromiso son:

- El Sistema de Gestión Medioambiental (SGA) desplegado en procedimientos, protocolos e instrucciones técnicas a partir de la Política Ambiental de la organización. Se encuentra implantado en todos los centros a excepción HM Gálvez y HM Santa Elena en la provincia de Málaga y en HM Sant Jordi en Barcelona.
- Los objetivos ambientales, recogidos en Planes Estratégicos de Sostenibilidad Ambiental, donde se establecen las directrices relacionadas con la mejora continua del desempeño.

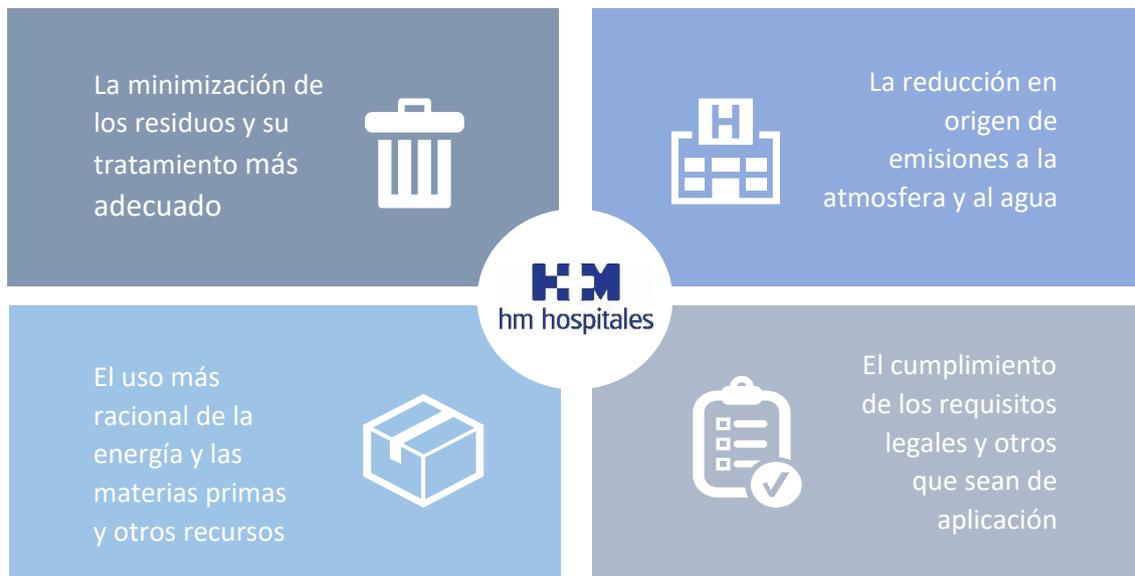
El órgano responsable de la gestión ambiental es el Departamento de Medio Ambiente, perteneciente al Área de Gestión y Calidad. El director de esta área, como miembro de la Dirección de la organización, promueve y transmite al Comité de Dirección los avances y necesidades que se requiere para el cumplimiento de los objetivos marcados. De esta manera, HM Hospitales se asegura de que dispone de los medios necesarios para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y herramientas precisas de verificación y control.

Políticas aplicadas

En línea con la visión de HM Hospitales, el respeto al medioambiente forma parte de su ideario. Este compromiso queda formalmente establecido por la **Política Ambiental**, firmada por el Presidente de la organización.

Como pilar fundamental, la Política Ambiental es un marco de referencia para el estricto cumplimiento de los requisitos que establecen la reglamentación, así como para la mejora del desempeño ambiental, mediante operativas correctas e inversiones adecuadas. Esta Política Ambiental está a disposición de nuestros pacientes y visitantes, así como de cualquier otra parte interesada que desee consultarla en nuestra página web. [\[ver\]](#)

Derivado de la Política Ambiental, en la práctica nuestras actuaciones ponen el foco en las siguientes líneas maestras:



Para conseguir la correcta aplicación de Política Ambiental, HM Hospitales definió en 2022 un estándar ideal de lo que para la organización es un hospital sostenible desde el punto de vista ambiental, que recoge sus peculiaridades desde la perspectiva tanto de la infraestructura como de las operaciones. La consecución de este estándar se ha formulado como un horizonte deseable a alcanzar en el largo plazo y sirve de referencia en la formulación de objetivos y propuestas de mejora. Todo apoyado en la estructura del SGA que lleva implantado en la organización desde el año 2006 y que se encuentra descrito más adelante.

ESTÁNDAR HOSPITAL SOSTENIBLE HM HOSPITALES

1. INFRAESTRUCTURA

Eficiencia energética

- Certificación energética B
- Instalación solar fotovoltaica
- Aerotermia para generación de ACS
- Calderas de condensación
- Enfriadoras de última generación
- Iluminación LED con detección de presencia
- Lámparas exteriores de flujo hemisférico superior reducido
- Regeneración de energía frenada ascensores

Agua

- Grifería automática con perlizadores
- Reductores de caudal en duchas
- Reaprovechamiento de agua de esterilizadores
- Sistemas de riegos automáticos por goteo en jardines

Movilidad

- Puntos de recarga eléctrica de vehículos en aparcamientos
- Aparcabicicletas

Certificaciones



2. OPERACIONES

Energía y huella de carbono

- Medición y control de huella de carbono
- Adquisición de energía eléctrica 100% renovable
- Suspensión automática de equipos informáticos

Movilidad

- Fomento de movilidad alternativa al vehículo privado: ticket transporte
- Teletrabajo

Materias primas y materiales

- Hostelería sin plástico
- Hospital sin papeles
- Sacos textiles para recogida de ropa usada
- No uso de plástico en dispensación de materiales de SSGG
- Uso de materiales fungibles derivados de la celulosa de origen reciclado
- Alto % de eco-artículos de SSGG
- Alto % de proveedores locales en hostelería
- Gestión sostenible de la cadena de suministro

Residuos

- Segregación de todas las fracciones de residuos
- Residuos solidarios
- Reducción del desperdicio alimentario

Certificaciones como garantía



Estrategia para el despliegue de las políticas

Desde el punto de vista de la consecución del estándar antes indicado, HM Hospitales dispone de una visión a largo plazo que se articula a través de Planes Estratégicos de varios años de duración. El objetivo de estos planes es realizar paulatinamente las modificaciones que sean precisas en cada centro de trabajo para la introducción de propuestas consolidadas previamente en otros hospitales y el estudio e implantación de propuestas nuevas.

El Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2022-2023, ya cerrado, contaba con tres ejes en los que quedaban enmarcadas las medidas que se pretendían desarrollar en el periodo de referencia. La definición del plan parte del Departamento de Medioambiente y de las Direcciones de Área que gobiernan sobre los aspectos que generan los principales impactos ambientales de nuestros centros y es aprobado finalmente por la Alta Dirección de la compañía.

Los enfoques de cada uno de los ejes del Plan se enumeran a continuación:

PLAN ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD 2022-2023

1. Incrementar la eficiencia en el consumo de agua

- Reducir el consumo de agua de abastecimiento disminuyendo la intensidad de su uso y el volumen de efluentes vertidos

2. Reducir la huella de carbono

- Disminuir la intensidad del consumo de energía con medidas que supongan una mejora en la eficiencia de su uso.
- Reducir emisiones de gases de efecto invernadero ligadas a combustibles fósiles asociándolas a mejoras en eficiencia energética.
- Reducir la huella de carbono ligada a la adquisición de energía externa renovable y la implantación de autogeneración de energía renovable.
- Favorecer la movilidad baja en carbono de trabajadores, usuarios y mercancías.

3. Optimizar el consumo de materiales y la generación de residuos

- Reducir el uso de materiales que se demuestre que sean prescindibles, disminuyendo en paralelo la generación de residuos.
- Incrementar la utilización de materiales de origen renovable o reciclado, reduciendo el consumo de materias primas.
- Mejorar las tasas de recuperación de elementos de cara a su reutilización posterior, disminuyendo la generación de residuos.
- Aumentar las tasas de recuperación y reciclaje de residuos, disminuyendo el volumen de residuos irrecuperables incluidos en la fracción "resto".
- Mejorar la segregación de los residuos disminuyendo en lo posible la generación de residuos peligrosos.
- Implantar paulatinamente la Economía Circular en la organización

El nivel de desarrollo del Plan Estratégico a cierre de 31 de diciembre de 2023 se resume en la siguiente tabla:

| EJE | NO INICIADO | ANULADO | EN EJECUCIÓN | TERMINADO |
|--|-------------|----------|--------------|-----------|
| Incrementar la eficiencia en el consumo de agua | 2 | - | - | 3 |
| Reducir la huella de carbono | 2 | 5 | 6 | 12 |
| Optimizar el consumo de materiales y la generación de residuos | 6 | 4 | 18 | 9 |
| TOTAL | 10 | 9 | 24 | 24 |

Como puede verse en la tabla, el plan no se ha conseguido llevar a término en el 100% de sus objetivos:

- Los objetivos que se han quedado en ejecución se prorrogarán en el próximo Plan de Sostenibilidad que se diseñe para el siguiente periodo.
- Los no iniciados han sido objetivos con escaso o dudoso impacto.
- Los objetivos anulados lo han sido por su inviabilidad porque durante su ejecución se han demostrado inviables o porque su definición no había sido precisada lo suficiente.

Principales riesgos ambientales

Durante el año 2023 se han detectado 26 riesgos potenciales asociados a la gestión ambiental de la empresa. La matriz de evaluación de riesgos implantada está alineada con el ciclo de vida de los servicios u hospitales y nos permite categorizar los riesgos en los que se puede incurrir con el fin de tomar las iniciativas adecuadas. Es evaluada de manera anual teniendo en consideración la información disponible acerca de su manifestación a lo largo del año y de la gravedad de sus consecuencias.

Los riesgos se evalúan siguiendo criterios de probabilidad y consecuencia. En la revisión realizada en abril de 2023 quedaron identificados como materiales los riesgos que se indican en la siguiente tabla:

| RIESGO | FUENTE | DECISIÓN | ACCIÓN O CORRECCIÓN |
|---|--|------------------------|---|
| Interrupción del servicio de recogida de residuos (tanto público como privado) | Cautividad con respecto al servicio municipal Epidemia o Pandemia | Asumir Controlar | Plan de contingencia |
| Incendio en el exterior | Falta de cuidado de zonas verdes aledañas | Controlar | Plan de autoprotección Solicitud de debroce y ejecución de cortafuegos |
| Incendio en el interior | Mal estado de equipos eléctricos | Controlar Compartir | Plan de autoprotección Revisión e inspección instalación eléctrica según normativa Plan de mantenimiento preventivo de aparatos Seguro de responsabilidad ambiental Plan de inspecciones de seguridad PRL Realización de simulacros |
| Incorrecta gestión interna de residuos | Contenerización inadecuada de los residuos Falta de conocimiento de personal laboral y mercantil Escaso control de las contrataciones de obras y reformas Dejadez del personal en la segregación de los residuos Falta de trazabilidad de los residuos de medicina nuclear Epidemia o Pandemia | Controlar Compartir | Garantizar una adecuada contenerización y etiquetado para cada tipo de residuo Planes de inspección, formación y sensibilización de personal interviniente Implantación de contenedores reutilizables o de uso más intuitivo Plan de control de obras Seguro de responsabilidad civil y ambiental Plan de contingencia en caso de epidemia o pandemia |
| Superación de los límites de vertido | Mal funcionamiento de arquetas separadoras de grasas Mala limpieza de la red de saneamiento Mal funcionamiento de los dispositivos de decaimiento radiactivo Malas condiciones de los depósitos finales de residuos Dejadez del personal en la gestión de residuos líquidos Escaso control de subcontratas en obras | Controlar | Plan de limpieza y gestión de arquetas separadoras de grasas Plan de limpieza de la red de saneamiento Plan de mantenimiento preventivo de la instalación de decaimiento radiactivo Adecuación de los depósitos de residuos a la normativa aplicable Plan de formación y sensibilización de personal interviniente Plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones de lavandería Plan de control de obras |
| Incremento de generación de residuos | Incremento del uso de material desechable | Controlar | Pautas ambientales en las políticas de adquisición de productos |
| Desaparición de residuos del depósito final | Malas condiciones de los depósitos finales de residuos Dejadez del personal en la seguridad de los residuos Eliminación de residuos en contenedores municipales o en propios ubicados en vía pública | Controlar Compartir | Adecuación de los depósitos de residuos a la normativa aplicable Adecuación de horarios de evacuación de residuos al paso de los vehículos de transporte Seguro de responsabilidad civil y ambiental Plan de formación y sensibilización de personal interviniente |
| Incumplimiento de la reglamentación aplicable en medio ambiente y seguridad industrial | Adquisición de nuevos activos Falta de recursos (personales y/o materiales) | Controlar | Valoración mediante DUE Dilligence ambiental Plan de cumplimiento legal |
| Potencial brecha de seguridad en destrucción confidencial | Maltrato de contenedores blindados para documentación Apertura forzada de contenedores blindados de documentación | Controlar Compartir | Plan de control de contenedores blindados Selección de proveedores con seguro de responsabilidad civil |

| | | | |
|--|---|---------------------|--|
| | Falta de sensibilización del personal Mala selección de proveedores | | Revisión física de procesos e instalaciones de destrucción de proveedores |
| Superación de los límites de emisión de ruido | Mal mantenimiento de equipos emisores de ruido Mala ubicación de los equipos emisores de ruido | Evitar Controlar | Estimación del impacto acústico de los emisores con carácter previo a su instalación Estudio de incidencia acústica previo a la instalación de fuertes emisores de ruido Correcta ejecución del plan de mantenimiento preventivo de los equipos de climatización |
| Pérdida de imagen ambiental de marca | Incumplimiento principios Política Ambiental Gestión ineficaz de los protocolos de actuación ante episodios de crisis reputacional ambiental | Evitar | Liderazgo e implicación de la Alta Dirección para el correcto funcionamiento del SGA Gestión eficaz de crisis de comunicación |

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El importe que HM Hospitales ha destinado en 2023 a prevenir riesgos ambientales, sumando los datos por territoriales, es de 797.780 €, frente a los 914.195 € de 2022.

A dichos importes no se han añadido los recursos humanos constituidos por los técnicos que trabajan para este aspecto:

- 1 Jefe de Departamento
- Madrid: 2 técnicos compartidos con el área de Calidad
- Galicia: 2 técnicos compartidos con el área de PRL
- León: 1 técnico compartido con el área de PRL
- Cataluña: 1 técnico compartido con el área de PRL
- Málaga: 1 técnico compartido con el área de PRL

Por otro lado, HM Hospitales dispone el marco de su SGA de una serie de protocolos de actuación frente a posibles eventos adversos para el medioambiente que permiten minimizar las consecuencias de posibles accidentes o situaciones anormales.

- Plan de autoprotección
- Protocolo PT-GHM-GA-45-07 – Actuación ante el derrame de productos químicos peligrosos
- Instrucción IT-GHM-GA-45-01 – Instrucción para la recogida de derrames de mercurio
- Protocolo PT-GHM-GA-45-05 – Control de aspectos ambientales en situación de emergencia

Debido a que colinda con el monte preservado de Boadilla del Monte, el hospital HM Montepríncipe dispone de una póliza de responsabilidad ambiental. A priori, dicha póliza no sería necesaria debido a la certificación del SGA implantado, pero a pesar de todo se ha decidido disponer de ella. La suma asegurada asciende a 450.000 € por siniestro.

Aplicación del principio de precaución

HM Hospitales aplicaría el principio de precaución cuando dispusiera de sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías crean un riesgo grave para la salud pública o el medio ambiente, pero sin que se cuente todavía con una prueba científica definitiva.

En la práctica, desde el punto de vista ambiental y hasta la fecha actual, no ha sido necesaria la aplicación de este principio ya que:

- La actividad sanitaria y todos sus procesos auxiliares están fuertemente reglamentados.
- No se realiza la adquisición de ningún producto o tecnología que no cuente con una homologación de la UE, lo que determina un umbral mínimo de seguridad ya de por sí elevado.
- En la mayoría de los casos, los consumidores europeos y las asociaciones que les representan deben demostrar el riesgo que entraña un procedimiento o un producto una vez comercializado, excepto en el caso de los medicamentos, que son el principal producto manufacturado que se utiliza en nuestra actividad.
- El sobrante de las moléculas nuevas que probamos en el transcurso de los ensayos clínicos es destinado a eliminación mediante incineración, garantizando por completo su destrucción.
- Nuestra gestión de riesgos ambientales se ha establecido a máximos, queriendo decir con esto que basta con que un riesgo esté presente en un centro de trabajo para que se tomen medidas equivalentes en el resto de centros de la empresa.

Información sobre cuestiones ambientales

Procedimientos de evaluación y certificación ambiental

Como se ha comentado al inicio, desde el año 2006 HM Hospitales viene manteniendo implantado un SGA que se despliega en cada uno de sus centros alcanzando a todas sus actividades, sean sanitarias o no. El SGA está integrado con el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y el de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSL) de forma que todos ellos comparten recursos comunes como el control documental, la resolución de no conformidades o la implantación de acciones de mejora.

Todos los hospitales a excepción de HM Sant Jordi, HM Santa Elena y HM Gálvez, cuentan con la certificación ambiental ISO 14001. La planificación y control del SGA es competencia del Departamento de Medio Ambiente de HM Hospitales que, en colaboración con los responsables particulares de cada hospital y de otras áreas corporativas, supervisa el despliegue en cada uno de los centros, tanto en lo que se refiere al control operacional como a la mejora continua o el cumplimiento legislativo de cada emplazamiento.

Desde el año 2018 y considerando el contexto de cambio climático en el que nos movemos se quiso dar una mayor relevancia a la gestión energética dada la relación existente entre el consumo de energía y la huella de carbono. Esto hizo que se plantease como objetivo de mejora para el año 2019 la implantación y certificación de un Sistema de Gestión Energética (SGE) integrado en el SGA en el Hospital HM Puerta del Sur. Los buenos resultados obtenidos han animado a proseguir en el año 2020 con el Hospital HM Montepíncipe y con los hospitales HM Torrelodones y HM Sanchinarro en el año 2021. HM Modelo y HM Delfos han estado dentro del alcance del Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2022-2023 para continuar con la

implantación y han superado favorablemente su auditoría de certificación en diciembre de 2023. El objetivo a futuro es intentar llegar a implantar este sistema sobre el 80% del consumo energético de la organización.

Todo lo anterior supone la realización de auditorías periódicas que permiten un control exhaustivo de los procesos ambientales y finalizan en la ejecución de acciones de mejora constantes bajo un punto de vista objetivo e independiente.

HM Hospitales dispone de **programas y planes de auditoría** para asegurar la correcta coordinación de:

- **Auditorías internas:** realizadas de manera anual por parte de los técnicos del Departamento de Medioambiente, basándose en un correcto muestreo en el tiempo.
- **Auditorías externas:** aquellas realizadas de manera anual por parte de las entidades de certificación elegidas para garantizar el correcto mantenimiento de los sistemas implantados

Los análisis de control ambiental de vertidos y emisiones a la atmósfera se realizan mediante laboratorios acreditados ISO 17025 u homologados como entidad colaboradora de la Administración Hidráulica, con la periodicidad marcada por la administración en autorizaciones y licencias. Como mínimo y, en el caso de no existir, se marca una periodicidad anual para el control de los vertidos a la red de saneamiento.



HM Hospitales se encuentra certificada en el modelo EFQM 600 y Madrid Excelente en donde uno de los pilares fundamentales es la sostenibilidad

Efectos de nuestras actividades en el medioambiente, seguridad y salud

Por sus características, la actividad de HM Hospitales genera una serie de efectos actuales y previsibles en el medioambiente y, en su caso, la salud y la seguridad. Dichas actividades son tratadas como aspectos ambientales dentro del sistema de gestión, analizando por tanto sus posibles impactos asociados.

| Aspectos ambientales más significativos | Impacto asociado |
|--|---|
| Consumo de agua | Reducción de las reservas disponibles de un recurso escaso |
| Consumo de energía eléctrica y combustibles fósiles | Disminución de las reservas de recursos no renovables Contaminación atmosférica |
| Generación de residuos | Contribución a la saturación de vertederos autorizados y depósitos de seguridad de residuos peligrosos Consumo de energía para su transporte, manipulación, tratamiento, acondicionamiento y disposición final Disminución de la calidad paisajística de las áreas de gestión Potencial contaminación de suelos y corrientes de agua |

| | |
|--|---|
| Generación de emisiones a la atmósfera: energía (ruido y radiaciones) | Disminución de la calidad ambiental de la zona circundante Molestias a la población afectada Riesgos para la salud de la población |
| Consumo de otros materiales | Consumo de energía en su transporte y fabricación Disminución de las reservas de recursos no renovables o de reducida tasa de renovación |
| Generación de vertidos líquidos | Aumento de la carga contaminante de los efluentes recibidos en EDAR Consumo de energía para su tratamiento aerobio |
| Generación de emisiones atmosféricas | Reducción de la calidad del aire circundante Contribución al incremento del efecto invernadero Contribución a la formación de efectos climatológicos adversos, como lluvia ácida o smog fotoquímico |

Los aspectos ambientales identificados son reevaluados de manera **anual** por parte del Departamento de Medioambiente y sirven como elemento de priorización a la hora de plantear objetivos de tipo ambiental.

Economía circular, prevención y gestión de residuos

En línea con su Política Ambiental HM Hospitales ha centrado la mayor parte de sus esfuerzos en la correcta gestión de los residuos, no sólo intentando minimizar el uso de materiales sino también la producción de desechos de éstos. Así a lo largo de los Planes Estratégicos de Sostenibilidad siempre se han propuesto medidas tendentes a la mejora de la segregación, el incremento del reciclaje y la recuperación de materiales en la cadena de valor. Sirvan como ejemplo representativos:

- La implantación del contenedor de fracción orgánica en los hospitales ubicados en la ciudad de Madrid, que queda pendiente de poder hacerse en el resto de centro cuando esté disponible en los municipios en los que se encuentran ubicados.
- La recuperación de las petacas de frío que acompañan a la medicación de ensayos clínicos en el hospital de Sanchinarro, que son devueltas al proveedor logístico.
- La utilización de contenedores reutilizables para el acondicionamiento de residuos biosanitarios específicos, medida que sólo está pendiente de llevarse a cabo en Cataluña durante el año 2024.

En referencia al desperdicio de alimentos se vienen haciendo diferentes controles por parte del personal de cafeterías y cocinas, los cuales registran estos datos con el objetivo de adecuar las cantidades a próximas producciones o pedidos. En el año 2021 se comenzó una experiencia piloto de venta de última hora de la comida sobrante del menú del día de las cafeterías de los hospitales HM Sanchinarro, HM Puerta del Sur y HM Delfos a través de una app específicamente diseñada para este cometido. Los resultados se han valorado como favorables y en el transcurso de 2023 se ha ampliado la iniciativa en HM Montepíncipe y HM Torrelodones.

En lo que se refiere al destino dado a cada uno de los residuos, éste obedece a la naturaleza de cada uno de ellos. Del total de residuos no peligrosos generado, tan sólo la fracción resto de

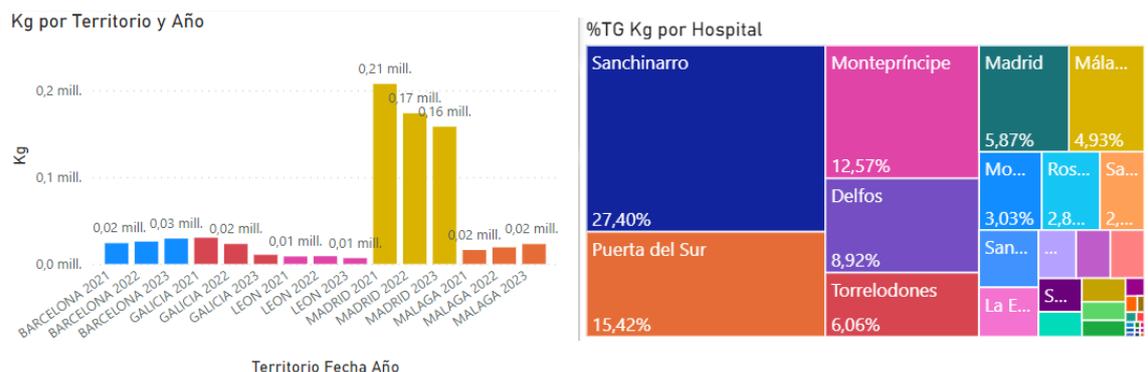
los residuos domésticos y los residuos biosanitarios no asimilables a urbano son destinados a operaciones de eliminación. El resto de las fracciones, así como todos los residuos no peligrosos entregados a gestores autorizados son sometidos a operaciones de valorización (se han de entender como operaciones de eliminación o valorización las descritas en los anexos I y II de la Ley 7/2022, de 28 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular). En lo que se refiere a los residuos peligrosos, tan sólo son destinados a operaciones de valorización los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos y las baterías de plomo. El resto, por la peligrosidad de sus propiedades y los riesgos en su manipulación, son destinados en su totalidad a operaciones de eliminación.

| PESO TOTAL DE LOS RESIDUOS SEGÚN TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO | | | | | |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | Var. % |
| TOTAL ANUAL DE RESIDUOS | Tratamiento | 603.949,97 | 553.107,84 | 595.668,55 | 8% |
| TOTAL ANUAL DE RESIDUOS NO PELIGROSOS | | 223.570,90 | 220.237,66 | 279.482,35 | 27% |
| Papel y cartón | R12 | 159.927,00 | 174.583,00 | 211.189,35 | 21% |
| Medicación caducada | R13 | 6.442,40 | 7.402,66 | 7.398,90 | 0% |
| Aceites vegetales usados | R12 | 5.880,00 | 3.485,00 | 3.280,00 | -6% |
| Pilas y baterías no peligrosas | R12 | 681,50 | 160,00 | 401,45 | 151% |
| RAEE's no peligrosos | R12 | 12.235,00 | 6.944,00 | 13.410,90 | 93% |
| Voluminosos | R12 | 22.970,00 | 23.780,00 | 41.320,00 | 74% |
| Metales | R12 | 13.015,00 | 1.496,00 | - | -100% |
| Tóner | R12 | 2.420,00 | 2.387,00 | 2.481,75 | 4% |
| TOTAL ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS | | 380.379,07 | 332.870,18 | 316.186,20 | -5% |
| Biosanitarios especiales | D15 | 286.098,15 | 250.359,00 | 229.463,56 | -8% |
| Citotóxicos | D15 | 42.976,68 | 35.622,49 | 29.781,11 | -16% |
| Envases contaminados | D15 | 5.794,59 | 7.028,25 | 7.351,19 | 5% |
| Productos químicos de laboratorio | D15 | 3.908,10 | 6.657,96 | 9.957,66 | 50% |
| Pilas y baterías de plomo | R12 | 5.020,00 | 514,00 | 362,00 | -30% |
| Disolventes no halogenados | D15 | 16.775,55 | 22.907,15 | 23.075,35 | 1% |
| RAEE's peligrosos | R12 | 19.806,00 | 4.374,33 | 6.138,00 | 40% |
| Restos anatómicos en formol | D15 | - | 5.407,00 | 10.057,33 | 86% |

No se ofrecen datos de los residuos biosanitarios asimilables a urbano ni de los residuos domésticos ya que son recogidos por los entes locales en el grueso de los centros de trabajo y sus servicios municipales no proporcionan información del peso recogido.

Dentro de nuestro ámbito, los residuos más significativos por su naturaleza y magnitud y sobre los que se realiza un seguimiento más estrecho son los siguientes:

Residuos biosanitarios especiales

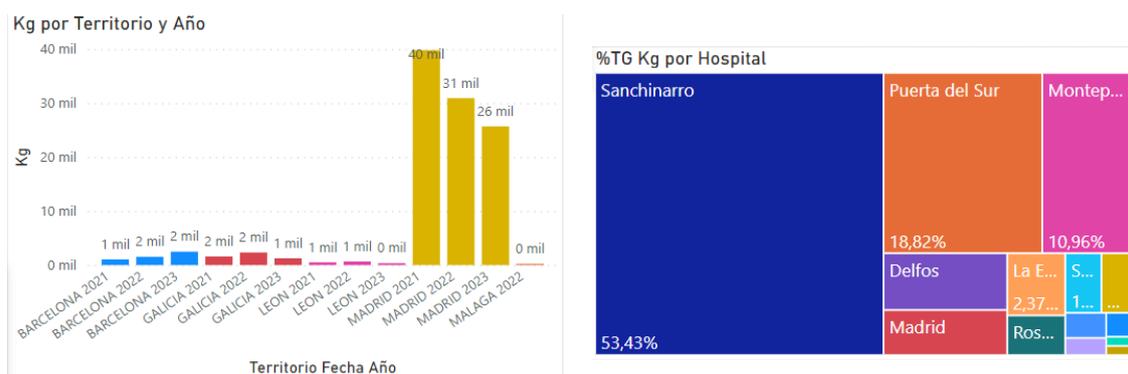


En la evolución de la producción de estos residuos se ponen de manifiesto dos tendencias.

Por un lado, la vuelta a la normalidad en los territorios ya consolidados como Madrid, Galicia y León, donde una vez pasada la resaca de la pandemia de C6vid-19, se est1 consiguendo alcanzar de nuevo una producci6n ‘normal’, con valores similares a los del a1o 2019 para los vol6menes de actividad que se est1n manejando. Esto est1 suponiendo un esfuerzo en materia de sensibilizaci6n y reeducaci6n del personal que parece que va dando sus frutos.

Por otro lado, tenemos una tendencia creciente y esperable en los territorios en los que a1n no se ha alcanzado el techo de actividad. As1 en Barcelona y M1laga, centros como HM Delfos y HM M1laga han registrado cifras de actividad considerablemente m1s altas que en 2022, lo que necesariamente se traduce en un incremento en la generaci6n de este tipo de residuos.

Residuos citot6xicos

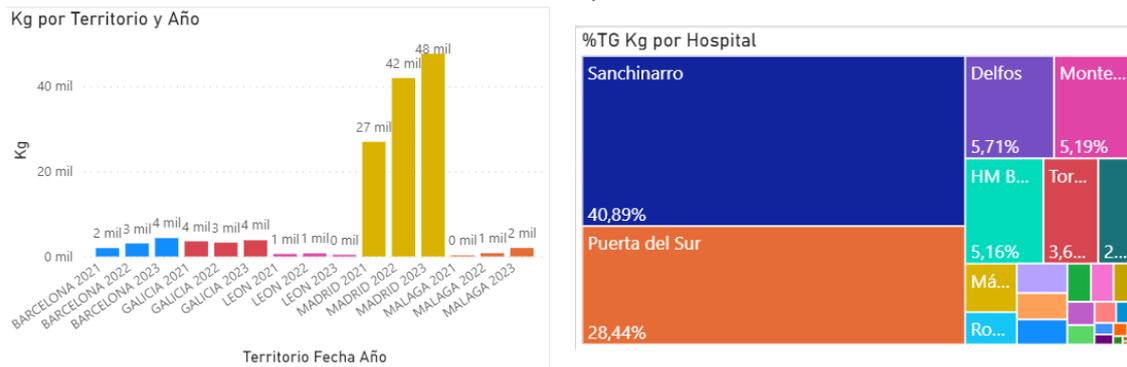


Los residuos citot6xicos son residuos que se producen fundamentalmente en el 1mbito del diagn6stico, y tratamiento de los pacientes oncol6gicos. El grueso de esta actividad lo realizamos en la Comunidad de Madrid en los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur.

En 2020 se registr6 una disminuci6n importante de su producci6n fruto de la disminuci6n de la actividad quir6rgica y ambulante. La actividad remont6 en 2021 y con ella la generaci6n de residuos. En 2022 comenzamos un proyecto de mejora en el laboratorio de anatom1a patol6gica que ha supuesto reclasificar parte de los residuos contaminados con formol a otra categor1a y afinar bien la segregaci6n, lo que ha tra1do como resultado un descenso evidente de la producci6n de este residuo en el a1o 2022 y que ha continuado en el a1o 2023 (anualidad completa).

La categor1a de destino de esta reclasificaci6n ha sido la de ‘Restos Anatómicos en Formol’ que, como puede verse en el cuadro de Peso total de residuos seg1n tipo y m1todo de tratamiento, lleva un incremento inversamente proporcional al descenso observado en los residuos citot6xicos.

Residuos químicos



Los residuos químicos contemplados en el gráfico son la suma de las categorías de residuos de dicha naturaleza más propias de la actividad sanitaria que desempeñamos y que se producen con una mayor regularidad. Éstos son los disolventes no halogenados, los envases contaminados con sustancias peligrosas, la medicación caducada, los productos químicos de laboratorio, las radiografías y los restos anatómicos en formol.

Por territorios, en Barcelona se está registrando un paulatino incremento en su producción dada por el incremento de la actividad diagnóstica del laboratorio. Galicia permanece más o menos constante en línea con su actividad asistencial y Málaga va creciendo poco a poco no sólo por el incremento de la actividad sino por la mejora en las pautas de segregación de residuos que, en su caso, supone la incorporación de residuos que no se estaban gestionando de forma correcta.

En la Comunidad de Madrid por el contrario, se ubican los centros de mayor actividad destacando entre todas las especialidades la oncología. De este modo, los laboratorios de los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur son los mayores productores de residuos químicos de la organización. El fuerte incremento que se observa en 2022 y 2023 frente al año 2021 tiene su explicación en un proyecto de mejora de la identificación y segregación de residuos en el laboratorio de anatomía patológica que ha llevado a una mejora de la segregación de residuos de un volumen considerable de nuevos materiales. Además, fruto de este proyecto, una parte importante de residuos que anteriormente se catalogaban como citotóxicos han pasado a denominarse como “Restos Anatómicos en Formol” como ya se ha indicado anteriormente.

Uso sostenible de los recursos



*HM Hospitales está comprometida a observar el desarrollo de sus procesos de forma que se obtenga la información necesaria para asignar recursos y establecer objetivos de mejora de su desempeño ambiental, principalmente en lo que se refiere a la **eficiencia en el consumo de agua, energía y otros recursos, la optimización de la generación de residuos y su reciclado, y la reducción de la huella de carbono.***

Punto extraído de la Política Ambiental HM Hospitales

El uso eficaz de los recursos es uno de los pilares del sistema de gestión ambiental, tal y como queda patente en la Política Ambiental del Grupo.

Es por ello que HM Hospitales identifica una serie de aspectos ambientales, así como sus posibles impactos en el medio. Dichos aspectos ambientales son evaluados de manera anual, considerándose aquellos más significativos como prioritarios para la identificación de posibles mejoras u objetivos que puedan desarrollarse dentro de los centros de trabajo y que como se ha comentado anteriormente, se enmarcan en los programas de mejora o en el actual Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental.

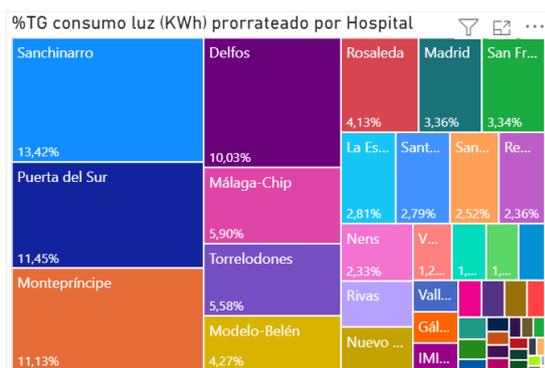
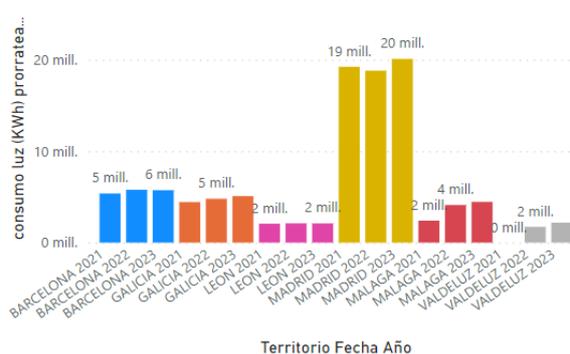
Así:

- Al consumo de energía se le vienen dedicando cada vez más esfuerzos, estando los objetivos y mejoras planteados asociados al eje 2, *Reducción de Huella de Carbono, del Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental*, dada la relación directa existente entre el consumo de energía y las emisiones de CO₂.
- A pesar de que el consumo de agua no es uno de los aspectos ambientales más significativos dentro de la actividad de HM Hospitales, se le ha dedicado el eje 1, *Incrementar la eficiencia en el consumo de agua*, del Plan de Estratégico de Sostenibilidad Ambiental ya que se trata de un recurso escaso y que potencialmente lo será aún más en el futuro debido al cambio climático.
- Se ha dedicado la Línea 3, *Optimizar el consumo de materiales y la generación de residuos*, a tratar de reducir el consumo de materiales derivados de la celulosa, fundamentalmente el papel a través de proyectos de digitalización.

Consumo de energía eléctrica (kWh)

| Año | BARCELONA | GALICIA | LEON | MADRID | MALAGA | VALDELUZ | Total |
|------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|
| 2021 | 5.374.990,67 | 4.434.461,27 | 2.073.973,00 | 19.240.031,53 | 2.403.611,77 | 0,00 | 33.527.068,24 |
| 2022 | 5.781.761,79 | 4.800.521,43 | 2.111.303,00 | 18.806.736,91 | 4.114.363,00 | 1.731.050,36 | 37.345.736,49 |
| 2023 | 5.733.423,36 | 4.808.403,92 | 2.094.246,97 | 20.093.541,78 | 4.333.158,30 | 2.242.923,00 | 39.305.697,33 |

consumo luz (KWh) prorrateado por Territorio y Año



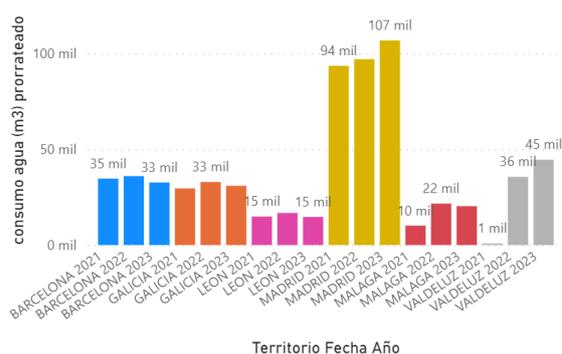
La evolución del consumo de energía de la organización se caracteriza por un incremento debido a la incorporación de nuevos activos en los últimos años, como por ejemplo en el perímetro de Málaga o Valdeluz. En los perímetros consolidados destaca en 2023 la Comunidad de Madrid, en el que es significativa la aportación del hospital HM Rivas, inaugurado a finales de noviembre de 2022 y que añade una anualidad completa este 2023.

Los hospitales HM Sanchinarro, HM Puerta del Sur, HM Montepíncipe, HM Delfos, HM Torrelodones y HM Modelo suman más del 50% del consumo de energía eléctrica de la organización, motivo por el cual están dentro del alcance del SGE antes indicado.

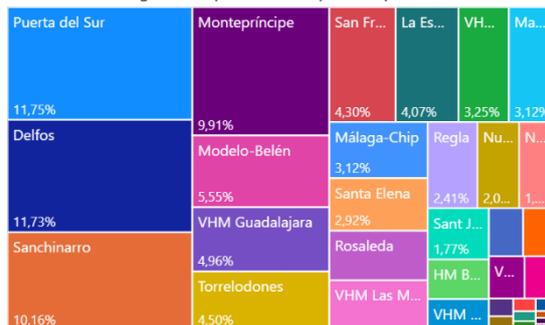
Consumo de agua (m3)

| Año | BARCELONA | GALICIA | LEON | MADRID | MALAGA | VALDELUZ | Total |
|------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-------------------|
| 2021 | 34.693,12 | 29.595,36 | 14.856,88 | 93.579,85 | 10.127,31 | 798,73 | 183.651,25 |
| 2022 | 35.988,61 | 32.923,97 | 16.755,53 | 97.042,65 | 21.646,18 | 35.593,71 | 239.950,66 |
| 2023 | 32.671,11 | 30.943,39 | 14.668,35 | 106.806,51 | 20.604,12 | 44.552,08 | 250.245,55 |

consumo agua (m3) prorrateado por Territorio y Año



%TG consumo agua (m3) prorrateado por Hospital



Como en el caso anterior, la evolución del consumo de agua en la Comunidad de Madrid está marcada fundamentalmente por la incorporación del hospital HM Rivas que, habiendo sido inaugurado en noviembre de 2022, aporta una anualidad completa por primera vez en el año 2023. Algo similar ocurre con la residencia VHM Arroyomolinos, cuya primera anualidad completa también se incorpora en el año 2023.

En el resto de centro el consumo se encuentra más o menos contenido a pesare del incremento de actividad, demostrando el buen resultado de las medidas de contención implantadas en los sucesivos planes estratégicos de sostenibilidad.

Como se puede observar en el gráfico, los mayores consumidores de agua son HM Puerta del Sur, HM Delfos, HM Sanchinarro y HM Montepríncipe al ser los centros de mayor tamaño, mayor actividad asistencial y, además, dotados de zonas ajardinadas.

En el hospital HM Regla de León se dispone de una captación de agua subterránea declarada y autorizada por la Confederación Hidrográfica del Duero que complementa el abastecimiento de la red municipal. Esto hace que la distribución del consumo de agua de la organización según su procedencia quede de la siguiente manera:

| CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA SEGÚN LA FUENTE (m3) | | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|---------------|-------|
| Año | Extracción de agua de terceros | Extracción de agua subterránea | Consumo total | dif.% |
| 2020 | 167.519,25 | 4.759,87 | 172.279,12 | -14% |
| 2021 | 178.125,86 | 5.525,39 | 183.651,25 | 7% |
| 2022 | 234.305,90 | 5.620,47 | 239.926,37 | 31% |
| 2023 | 245.261,91 | 4.685,31 | 249.947,22 | 4% |

Consumo de gas (kWh)

| Año | BARCELONA | GALICIA | LEON | MADRID | MALAGA | VALDELUZ | Total |
|------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------------------|
| 2021 | 3.034.597,50 | 4.061.698,96 | 3.088.396,28 | 10.894.891,28 | 778.914,63 | | 21.858.498,65 |
| 2022 | 3.249.633,76 | 3.763.820,50 | 3.027.925,61 | 11.370.105,44 | 1.102.062,90 | 2.474.772,27 | 24.988.320,48 |
| 2023 | 2.960.671,59 | 3.626.761,69 | 2.941.072,77 | 12.653.759,52 | 1.252.231,76 | 3.615.355,83 | 27.049.853,17 |

El consumo de gas natural está contenido o incluso decrece en algunos territorios. Esto es en parte fruto de las medidas de eficiencia energética que se vienen implantando en los últimos planes de sostenibilidad ambiental, aunque no hay que olvidar que la demanda de calor es muy dependiente de las condiciones meteorológicas invernales y que, en general, los últimos inviernos están siendo más suaves de lo habitual.

KWh TOTAL GAS NATURAL por Territorio y Año



%TG CALOR (KWh) prorrateado por Hospital



En relación a la Comunidad de Madrid es necesario aclarar que, si bien se observa una tendencia ascendente, ésta no es tal. En el año 2021 los contadores de gas del hospital HM Puerta del Sur no funcionaron correctamente, registrándose un déficit de consumo estimado en aproximadamente 2,3 millones de kWh.

Los incrementos que se observan en Málaga y Valdeluz Mayores se debe a la incorporación paulatina de centros en ambos perímetros.

No se incluyen más consumos de materias primas en el informe ya que el resto de las compras realizadas por HM Hospitales son materias manufacturadas.

Cambio climático y contaminación atmosférica

Hasta la fecha, la gestión de riesgos asociada al cambio climático se ha realizado de una forma sencilla, siendo conscientes de que el impacto más evidente en el corto plazo para la organización venía derivado de un incremento del consumo de energía en climatización y un aumento de su precio, en un contexto de clara desincentivación del uso de combustibles fósiles. De ahí que los esfuerzos practicados hasta ahora hayan sido puestos en medir y mitigar nuestra huella de carbono, incrementar la eficiencia en el uso de la energía mediante la implantación de mejoras planteadas en los planes estratégicos de sostenibilidad e invertir en obtener buenas calificaciones energéticas en los nuevos activos desarrollados.

Somos también conscientes de que a día de hoy este enfoque se queda corto. La intención descrita en el informe del año anterior era de realizar una identificación y evaluación de riesgos

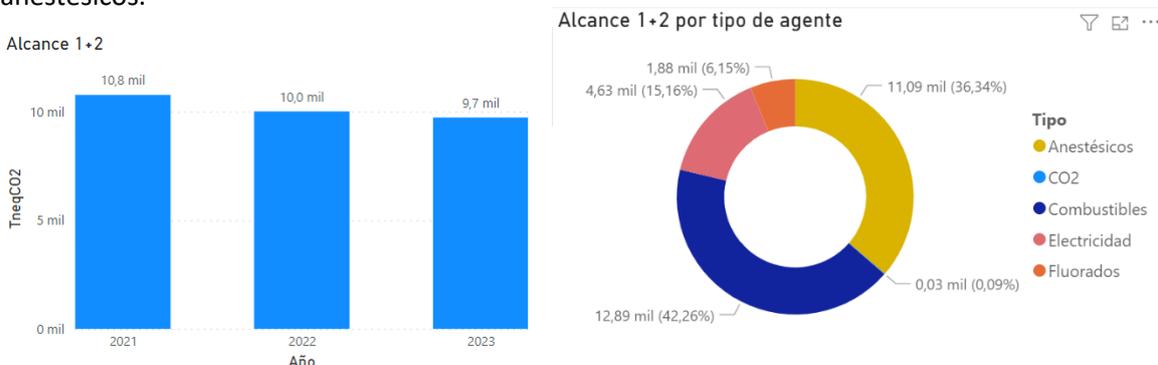
más profunda, pero por diversos motivos no ha sido posible llevarla a cabo. Es por ello que nuestra intención es trasladar este análisis al año 2024, haciendo uso de las recomendaciones del Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) dentro del marco de obligada adaptación a los nuevos estándares de reporte de sostenibilidad aprobados por la UE, los conocidos como ESRS o NEIS.

Hasta entonces podemos indicar que HM Hospitales, en línea con el sector sanitario, genera emisiones, principalmente, producidas por el uso energético de los edificios, el transporte de materiales, el desplazamiento de sus usuarios y trabajadores, el uso de maquinaria y la generación y transporte de residuos.

Dos de las particularidades que más condicionan el consumo de energía, son:

- La necesidad de disponer de una producción mínima de Agua Caliente Sanitaria (ACS) por cama.
- La dificultad de controlar las condiciones de climatización que conlleva una pérdida de la eficiencia de los sistemas usados para ello.

Estas emisiones impactan directamente en la contribución del sector sanitario al cambio climático. Por este motivo HM Hospitales ha centrado su interés sobre la contaminación atmosférica en las emisiones procedentes del consumo y la generación de energía necesaria para el desarrollo de sus actividades. Como se ha indicado antes, desde hace ya varios años venimos calculando la huella de carbono de la organización en los alcances 1 y 2 mediante la herramienta del Ministerio de Transición Ecológica para tratar de mitigar nuestra contribución al cambio climático. En el año 2022 se integró la contribución aportada por Valdéluz mayores. Y en 2023 hemos decidido crear nuestra propia calculadora, en la que hemos introducido otro factor contribuyente que no había sido considerado hasta la fecha, como son los agentes anestésicos.



Como se puede ver en el gráfico los combustibles y la electricidad se llevan más de la mitad de la huella de carbono. En esta línea las medidas que se han venido tomando en los últimos años están orientadas a mejorar la eficiencia en el consumo de energía y reducir así los focos de contaminación como, por ejemplo, la contratación de una parte importante de su suministro de energía eléctrica con comercializadoras que garantizan el origen 100% renovable de la energía que nos suministran o la implantación del Sistema de Gestión Energética anteriormente comentado.

| CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO (kWh) | | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------|-------|-----------------|-------|---------------|-------|------------------------|---------------------------|---------------|
| | | dif.% | Total renovable | dif.% | TOTAL | dif.% | Electricidad renovable | Electricidad no renovable | Calor total |
| 2020 | 32.379.280,38 | -41% | 24.800.255,68 | | 57.179.536,06 | | 24.703.285,68 | 8.869.647,52 | 23.509.632,86 |
| 2021 | 27.272.683,00 | -16% | 28.430.307,37 | 15% | 55.702.990,37 | -3% | 28.322.367,37 | 6.261.815,28 | 21.010.867,72 |
| 2022 | 27.821.485,41 | 2% | 33.061.649,94 | 16% | 60.883.135,35 | 9% | 32.958.559,94 | 4.005.125,56 | 23.816.359,85 |
| 2023 | 30.639.783,04 | 10% | 36.322.403,46 | 10% | 66.962.186,50 | 10% | 36.234.620,46 | 3.502.146,87 | 27.137.636,17 |

Gracias a los cambios de legislación en relación al autoconsumo, se ha abordado la instalación de captadores solares en los Hospitales de HM Torrelodones, HM Montepríncipe, HM Puerta del Sur y HM Rivas. Su ejecución estaba contemplada en el Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2022-2023 y ha supuesto alcanzar en el conjunto de los cuatro centros una cuota de autoconsumo cercana al 8% en el global del año 2023. Los resultados han sido tan satisfactorios que se está estudiando la ampliación de la instalación de HM Montepríncipe y HM Puerta del Sur y realizar una nueva instalación de cero en HM Modelo, HM Maternidad Belén, HM Delfos y HM Madrid a lo largo del año 2024,

Otros focos de emisión asociados al cambio climático son:

- Los bloques quirúrgicos ya que los gases anestésicos, por su composición, están catalogados como gases de efecto invernadero.
- Las centrales de frío y las cámaras frigoríficas y congeladoras, ya que en el caso de que perdieran gases fluorados podrían considerarse como otro foco más.

En ambos casos nuestra actuación se basa en el cumplimiento de los requisitos de la reglamentación aplicable que, en el caso de las instalaciones frigoríficas, es especialmente rigurosa.

En lo referente a la contaminación lumínica, dejar constancia que el impacto es mínimo ya que en ningún caso los proyectores de los hospitales tienen más de un 50% de flujo hemisférico superior según proyecto.

Biodiversidad y medidas para su conservación

El único hospital cercano a un área protegida es HM Montepríncipe, colindante con el monte preservado de Boadilla del Monte. El principal impacto derivado de la localización y operación del hospital es la proliferación de suciedad en sus inmediaciones por lo que para corregirlo dos veces al año se llevan a cabo campañas de limpieza que son suficientes para restaurar la normalidad de la zona.

En 2023 se ha comenzado la construcción de un nuevo edificio en el aparcamiento exterior del hospital destinado a albergar la futura facultad de medicina de la Universidad Camilo José Cela, en virtud de un acuerdo de colaboración entre ambas entidades que es descrito en otro punto del presente informe.

Este nuevo edificio linda también con el Monte de Boadilla. En la concepción del proyecto se han llevado a cabo los trámites de evaluación ambiental requeridos por la reglamentación de la Comunidad de Madrid y se han tenido en consideración todas las indicaciones realizadas por el Ayuntamiento de Boadilla en lo que atañe a la preservación del Monte y a la conservación y trasplante de los árboles de alto valor forestal que se encontraban emplazados en el aparcamiento.

Estas indicaciones se han trasladado a la empresa constructora junto con el resto de las medidas preventivas recogidas en las preceptivas licencias y se supervisa su realización por parte del departamento de obras de nuestra organización.



← U.C.I. Adultos

← U.C.I. Pediatría
← U.C.I. Neonatal

4

Sociedad y Personas

3 SALUD Y BIENESTAR

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

5 IGUALDAD DE GÉNERO

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

4. Sociedad y personas

Introducción



Apostamos por el empleo estable y de calidad porque creemos que las personas hacen las buenas empresas y solo las buenas empresas forman a las mejores personas. Como dice el Dr. Abarca Campal: “Para crear hay que creer, para creer hay que querer y para querer hay que tener una profunda vocación por lo que uno hace”

D. Alejandro Abarca Cidón
Consejero Delegado de HM Hospitales

Desde sus orígenes, el enfoque de nuestra actividad está ligado a las personas y por ende a la sociedad en general. HM Hospitales se fundó para curar a personas, desde una plataforma que permitiera conjugar la viabilidad empresarial con el ejercicio en libertad de la asistencia sanitaria por profesionales con profunda vocación. Es por ello que HM Hospitales ha formulado su Misión teniendo como eje fundamental a los grupos de interés y en particular a los dos grandes grupos citados anteriormente: empleados y sociedad.

Misión

“Ofrecer servicios sanitarios para el cuidado de la salud y del bienestar de nuestros **pacientes** y sus **familiares**, mediante una oferta asistencial completa y una excelente calidad, con el compromiso de aportar valor a:...”



Como es bien sabido, el sector sanitario es muy intensivo en el uso de recursos humanos y derivado de este fuerte crecimiento y de nuestra visión de ir siempre por delante, estamos especialmente orgullosos de que HM Hospitales ha seguido creciendo hasta alcanzar la cifra de 6.336 trabajadores directos, continuando en nuestra apuesta por el empleo estable y de calidad, teniendo en la actualidad un 90,5% de plantilla fija. Una plantilla motivada y comprometida con lo que hacemos y que está liderando este proceso de crecimiento desde todos y cada uno de los estamentos de nuestra organización.

Políticas aplicadas

En HM Hospitales existen dos piedras angulares que, complementadas con las políticas que se describen a continuación en materia de personas, son la base para proporcionar un servicio excelente a nuestros grupos de interés:

- Los valores del grupo
- Código de conducta
- Canal de información
- Planes de igualdad
- Protocolos para la prevención del acoso

Código de conducta

Incluye el compromiso de HM Hospitales con la sociedad, el Propósito, la Misión, Visión y Valores, así como el compromiso con los diferentes grupos de interés en los cuales impacta más nuestra actividad.



“ Ponemos en el lugar del enfermo y sus familiares, todos los días y en cada una de las situaciones es, sin duda, la piedra angular de lo que queremos que sea HM Hospitales.”

Dra. D^a. Elena Abarca Cidón
Vicepresidenta HM Hospitales

Para hacer realidad estos valores, todas las personas que forman HM Hospitales se comprometen al cumplimiento del Código de Conducta que se expresa en el compromiso y normas de actuación frente a nuestros grupos de interés:

Compromiso de la Alta Dirección

La Alta Dirección velará por el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código de Conducta de HM Hospitales entre todas las personas que trabajan y colaboran en la organización.



Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso

La empresa dispone de un Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso laboral en nuestros hospitales, en el que plasmamos nuestro rechazo más enérgico a este tipo de situaciones, apostando por la sensibilización y concienciación de toda nuestra plantilla, y por el mantenimiento de un clima laboral de respeto mutuo y compañerismo.

Todo el personal de la organización tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulten inaceptables e inadmisibles cualquier forma de acoso y, en concreto, los directivos, supervisores y mandos intermedios tienen la obligación de garantizar con todos los medios a su alcance, que no se produzca ningún tipo de acoso en los servicios, departamentos y grupos de trabajo que estén bajo su responsabilidad.

Asimismo, se ha confeccionado también un Protocolo específico para la Prevención y tratamiento del Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el trabajo.

Junto con el Canal Interno de Información, creado y activado el pasado año y a disposición de toda la plantilla, así como de cualquier otro actor externo, nos permiten velar por las condiciones de nuestro personal, por el respeto a las normas básicas de convivencia y por los valores de HM.

Política de Seguridad del Personal para el Tratamiento de Datos Personales

Según la misma, a toda persona autorizada para tratar datos personales se le exige que lea, comprenda, cumpla y haga cumplir la Política de Seguridad para proteger los datos que forman parte del tratamiento que le ha sido encomendado.

Asimismo, la organización ha designado un responsable de seguridad que está a disposición de todo el personal y se encarga de coordinar, controlar, desarrollar y verificar el cumplimiento de la normativa. Este protocolo se complementa con un **Acuerdo de Confidencialidad y Secreto Profesional** con unos anexos que constituyen parte del **Protocolo de Acceso a los Sistemas de Información** (Funciones y Obligaciones de los Usuarios, Información y Protección de Datos del Empleado, Obligaciones del Personal respecto de TI, Política de Seguridad), y que se aplican en materia de funciones y obligaciones de los usuarios de sistemas informáticos de HM Hospitales y de obligaciones del personal y colaboradores de HM Hospitales respecto de los recursos TI.

Esta documentación ha sido objeto de revisión durante este año a través de un grupo de trabajo multidisciplinar, formado por el departamento de Personas y Talento, TI y Calidad. Se encuentra actualizada en los portales del empleado, de On Boarding, así como en la Intranet.

Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección

Este Código es una muestra del compromiso de la Alta Dirección con los principios de calidad, integridad, transparencia e independencia y es de obligado cumplimiento para:

- Miembros del Comité de Dirección y del Consejo de Administración.
- Presidente y Consejero Delegado
- Vicepresidenta y Secretaria General
- Direcciones Corporativas, Directores Territoriales, Directores Médicos y Directores de Área de HM Hospitales

Procedimiento de Personas y Talento

En materia específica de gestión de personas, este procedimiento establece la sistemática de actuación en la materia en HM Hospitales, y sus diferentes interacciones con Órganos de la Administración Pública, agentes externos (Asesorías Jurídicas Laborales, Asociación de Clínicas Privadas) e internos (Dirección y Gerencia de HM Hospitales, mandos intermedios y trabajadores). En la actualidad está siendo objeto de revisión y actualización junto al resto de procedimientos y protocolos del área de Personas y Talento que describen los distintos procesos. Se ha creado para ello un grupo específico de trabajo.

Asimismo, contamos con el Manual de Bienvenida y Guía de Estilo, que sirve de referencia para el personal que se incorpora y es parte esencial del proceso de On Boarding y acogida. Este Manual se está implantando y constituye uno de los pilares del Sistema de Información Corporativa de Recursos Humanos (CHRIS). La Guía de Estilo también ha sido recientemente actualizada.

Legislación de referencia como principios aplicables

Además de las políticas creadas en materia de personas y sociedad, HM Hospitales considera como marco de referencia la legislación existente, destacando:

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal (y sus actualizaciones).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021 de medidas urgentes para la reforma laboral
- Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración
- Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- Real Decreto Ley 2/2023 de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones

- Real Decreto Ley 5/2023 sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores
- Real Decreto Ley 7/2023, sobre las mismas materias que el anterior
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Resultados de las políticas

Fruto de la aplicación de dichas políticas, se han obtenido los siguientes resultados en el año 2023:

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Casos de activación del protocolo de acoso | 0 casos | 2 casos | 10 casos |
| Incidentes en materia de protección de datos | 16 incidentes | 11 incidentes | 45 incidentes |
| Casos referentes a malas prácticas en la Alta Dirección | 0 casos | 0 casos | 0 casos |

Fruto de la habilitación este año del nuevo canal de información, así como de distintas campañas informativas en las que recordamos a nuestro personal la existencia de protocolos internos, ha habido un repunte de la activación del protocolo frente al acoso.

Principales riesgos en materia de personas y sociedad

Se ha realizado una evaluación de riesgos en el ámbito social y de personas. Para llevar a cabo la misma se han analizado sus potenciales impactos y se ha tomado como referencia el Manual de interpretación y gestión de riesgos. De todos ellos, surgen dos que presentan potencialmente más probabilidad de ocurrir a corto plazo y un impacto mayor en caso de hacerse realidad:

| Riesgos | Origen | Potenciales impactos |
|--|---|--|
| Falta de experiencia o formación del profesional | Déficit de formación actual frente a promociones anteriores | - Aumento de costes internos de formación - Dificultad para alinear personas con la estrategia y valores. |
| Contratación de personas no cualificadas e intrusismo profesional | Falsificación de títulos y habilitaciones profesionales | - Calidad del servicio inadecuada - Aumento de rotación de personal |

Algunas de las acciones planteadas para minimizar y controlar estos riesgos son:

- Falta de experiencia o formación del profesional: creación y avance de un *“Plan Estratégico de Enfermería”* que permita profundizar en la cualificación de estos profesionales, que se está trabajando a través de las Direcciones de Enfermería.
- Contratación de personas no cualificadas e intrusismo profesional: establecimiento de mecanismos de control y verificación de la documentación, a través de los colegios oficiales, universidades y consejos profesionales

Otros riesgos que se evalúan, pero cuya frecuencia de aparición es a medio o largo plazo (y de manera puntual en caso de existir) son los siguientes:

| Riesgos | Origen | Potenciales impactos |
|--|--|---|
| Atención deficitaria del paciente | Inadecuado dimensionamiento del personal | - Calidad del servicio inadecuada. - Aumento de quejas y reclamaciones. |
| Dificultad para cubrir puestos críticos operativos muy especializados, o servicios muy punteros, que no resultan fáciles de sustituir | Pérdida de un recurso humano clave | - Pérdida de expertise. - Sensación de falta de estructura. |
| Afectación al funcionamiento de la estructura hospitalaria o del servicio | Falta de sucesión en puestos críticos o de responsabilidad | - Pérdida de liderazgo - Descoordinación en las actividades |
| Comportamiento no ético de profesionales y trabajadores de HM Hospitales | Ausencia de compromiso de los profesionales | - Creación de un clima de trabajo inadecuado. - Pérdida de confianza en el personal. |
| Aumento del número de accidentes de trabajo | Inadecuada información/formación en materia PRL para el personal | - Perjuicios para la salud - Desconfianza de los empleados - Multas y sanciones |

Se está trabajando de manera conjunta con el Área Jurídica para mejorar el sistema de Compliance para permitir generar una mayor conciencia e implantar medidas la detección y prevención de delitos de los que pueda ser responsable la persona jurídica.

Información sobre cuestiones relativas a personas y sociedad

Empleo

A continuación, se muestran diferentes datos referentes a la distribución del personal tomando como variable el sexo y la edad. Indicar que el sector sanitario y sociosanitario se caracteriza por la presencia de una mayoría significativa de mujeres frente a hombres, siendo un reflejo de lo ocurre en la universidad, donde el porcentaje de mujeres en determinados estudios es muy superior.

No se dan datos desglosados de un 1,39 % del personal total.

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

Nota: Debido a la existencia de 8 convenios aplicables, HM Hospitales ha procedido a agrupar las categorías de cada uno en los siguientes grupos a fin de poder extraer la información: Grupo I – Servicios auxiliares, Grupo II – Soporte, Grupo III – Técnicos de apoyo, Grupo IV – Titulados y mandos medios, Grupo V – Titulados superiores

Nota: Datos obtenidos a 31/12/2023.

| CATEGORÍA PROFESIONAL | Franja edad | Sexo | HM HOSPITALES | | | VALDELUZ | |
|-----------------------|-------------|--------------|---------------|------------|------------|-----------|-----------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Grupo I | <30 | Mujer | 13 | 19 | 22 | 2 | 7 |
| | | Hombre | 33 | 40 | 49 | 1 | 2 |
| | | Total | 46 | 59 | 71 | 3 | 9 |
| | 30-50 | Mujer | 181 | 220 | 227 | 24 | 41 |
| | | Hombre | 175 | 163 | 164 | 0 | 0 |
| | | Total | 356 | 386 | 391 | 24 | 41 |
| | >50 | Mujer | 219 | 292 | 269 | 20 | 34 |
| | | Hombre | 85 | 63 | 64 | 2 | 2 |
| | | Total | 304 | 355 | 333 | 22 | 36 |
| Total general | | | 706 | 797 | 795 | 49 | 86 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | Franja edad | Sexo | HM HOSPITALES | | | VALDELUZ | |
|-----------------------|-------------|--------------|---------------|--------------|--------------|------------|------------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Grupo II | <30 | Mujer | 277 | 312 | 322 | 41 | 43 |
| | | Hombre | 68 | 75 | 74 | 7 | 4 |
| | | Total | 345 | 387 | 396 | 48 | 47 |
| | 30-50 | Mujer | 913 | 922 | 976 | 92 | 120 |
| | | Hombre | 184 | 197 | 205 | 9 | 13 |
| | | Total | 1.097 | 1.119 | 1.181 | 101 | 133 |
| | >50 | Mujer | 473 | 439 | 416 | 43 | 59 |
| | | Hombre | 50 | 67 | 70 | 1 | 6 |
| | | Total | 523 | 506 | 486 | 44 | 65 |
| Total general | | | 1.965 | 2.012 | 2.063 | 193 | 245 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | Franja edad | Sexo | HM HOSPITALES | | | VALDELUZ | |
|-----------------------|-------------|--------------|---------------|------------|------------|----------|----------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Grupo III | <30 | Mujer | 138 | 147 | 171 | 0 | 0 |
| | | Hombre | 49 | 56 | 59 | 0 | 0 |
| | | Total | 187 | 203 | 230 | 0 | 0 |
| | 30-50 | Mujer | 303 | 378 | 425 | 0 | 0 |
| | | Hombre | 85 | 143 | 144 | 2 | 0 |
| | | Total | 388 | 521 | 569 | 2 | 0 |
| | >50 | Mujer | 53 | 123 | 133 | 0 | 0 |
| | | Hombre | 10 | 46 | 42 | 3 | 1 |
| | | Total | 63 | 163 | 175 | 3 | 1 |
| Total general | | | 638 | 893 | 974 | 5 | 1 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | Franja edad | Sexo | HM HOSPITALES | | | VALDELUZ | |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|--------------|-----------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Grupo IV | <30 | Mujer | 392 | 474 | 427 | 11 | 16 |
| | | Hombre | 76 | 79 | 70 | 4 | 4 |
| | | Total | 468 | 553 | 497 | 15 | 20 |
| | 30-50 | Mujer | 769 | 813 | 799 | 1 | 18 |
| | | Hombre | 166 | 145 | 164 | 14 | 4 |
| | | Total | 935 | 958 | 963 | 15 | 22 |
| | >50 | Mujer | 136 | 121 | 124 | 9 | 10 |
| | | Hombre | 43 | 30 | 31 | 0 | 1 |
| | | Total | 392 | 151 | 155 | 9 | 11 |
| | Total general | | | 1.582 | 1.662 | 1.615 | 39 |

| CATEGORÍA PROFESIONAL | Franja edad | Sexo | HM HOSPITALES | | | VALDELUZ | |
|-----------------------|---------------|--------------|---------------|------------|------------|------------|-----------|
| | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Grupo V | <30 | Mujer | 33 | 32 | 37 | 0 | 1 |
| | | Hombre | 8 | 10 | 13 | 0 | 0 |
| | | Total | 41 | 42 | 50 | 0 | 1 |
| | 30-50 | Mujer | 294 | 361 | 390 | 11 | 12 |
| | | Hombre | 123 | 186 | 205 | 0 | 2 |
| | | Total | 416 | 547 | 595 | 11 | 14 |
| | >50 | Mujer | 109 | 143 | 121 | 5 | 5 |
| | | Hombre | 108 | 141 | 123 | 0 | 0 |
| | | Total | 217 | 284 | 244 | 5 | 5 |
| | Total general | | | 674 | 873 | 889 | 16 |

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

| Contrato | | '100 | '109 | '130 | '139 | '150 | '189 | '200 | '230 |
|---------------|-------------|--------------|----------|----------|----------|----------|--------------|------------|----------|
| HM Hospitales | 2021 | 2.385 | 2 | 7 | 4 | - | 1.479 | 346 | 1 |
| | 2022 | 2.970 | - | 10 | 6 | - | 1.917 | 436 | 1 |
| | 2023 | 3.204 | - | 9 | 6 | - | 1.847 | 449 | 1 |
| Valdeluz | 2022 | 167 | 2 | 1 | - | 1 | 76 | 25 | - |
| | 2023 | 257 | 1 | 1 | - | 1 | 71 | 30 | - |

| Contrato | | '289 | '300 | '401 | '402 | '408 | '410 | '420 | '430 |
|---------------|-------------|------------|----------|----------|-----------|-----------|------------|-----------|------|
| HM Hospitales | 2021 | 185 | - | 12 | 435 | 19 | 276 | 115 | 8 |
| | 2022 | 249 | 13 | 3 | 61 | 24 | 258 | 119 | - |
| | 2023 | 217 | 1 | 1 | 44 | 24 | 327 | 35 | - |

| | | | | | | | | | |
|----------|------|---|---|---|---|---|----|---|---|
| Valdeluz | 2022 | 7 | - | - | 8 | - | 10 | - | 3 |
| | 2023 | 6 | - | - | 9 | - | 24 | - | - |

| Contrato | | '441 | '501 | '502 | '510 | '520 | '530 | '540 | '541 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| HM Hospitales | 2021 | 1 | 5 | 148 | 95 | 25 | - | 17 | - |
| | 2022 | - | - | 22 | 128 | 9 | - | 10 | 1 |
| | 2023 | - | - | 15 | 140 | 3 | - | 11 | 2 |
| Valdeluz | 2022 | - | - | - | 1 | - | - | 1 | - |
| | 2023 | - | - | 5 | - | - | - | - | - |

Nota.: Contratos: 100 Ordinario indefinido tiempo completo; 109 Indefinido tiempo completo transferencia temporal; 130 Minusválidos Indefinido tiempo completo; 139 Minusválidos conversión indefinido tiempo completo; 150; Temporal a indefinido bonificado; 189 Indefinido tiempo completo transferencia de temporal; 200 Ordinario indefinido tiempo parcial; 209 Fomento del empleo que proviene de un contrato temporal; 230 Minusválidos Indefinido tiempo parcial; 289 Indefinido tiempo parcial transferencia de temporal; 300 Fijo discontinuo; 401 Por obra o servicio determinada tiempo completo; 402 Eventual circunstancias de la producción tiempo completo; 408 Temporal tiempo completo Carácter administrativo; 410 Duración determinada de interinidad tiempo completo; 420 Temporal Prácticas a tiempo completo; 430 Temporal Minusválido tiempo completo; 441 Temporal relevo tiempo completo; 501 Por obra o servicio determinado tiempo parcial; 502 Eventual circunstancias de la producción tiempo parcial; 510 Duración determinada interinidad tiempo parcial; 520 Temporal Prácticas tiempo parcial; 530 Temporal Minusválidos tiempo parcial; 540 Temporal Jubilado tiempo parcial; 541 Temporal Relevo tiempo parcial.

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial, por sexo y clasificación profesional

| Grupo I | | HM Hospitales | | Valdeluz | |
|----------------|------|---------------|---------|----------|---------|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Temporales TP | 2021 | 10 | 6 | - | - |
| | 2022 | 8 | 5 | 1 | 0 |
| | 2023 | 4 | 5 | 2 | 0 |
| Temporales TC | 2021 | 150 | 60 | - | - |
| | 2022 | 117 | 42 | 4 | 0 |
| | 2023 | 86 | 35 | 8 | 0 |
| Indefinidos TP | 2021 | 5 | 6 | - | - |
| | 2022 | 19 | 4 | 6 | 2 |
| | 2023 | 26 | 8 | 8 | 0 |
| Indefinidos TC | 2021 | 261 | 229 | - | - |
| | 2022 | 379 | 212 | 35 | 1 |
| | 2023 | 427 | 236 | 56 | 4 |

| Grupo II | | HM Hospitales | | Valdeluz | |
|---------------|------|---------------|---------|----------|---------|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Temporales TP | 2021 | 106 | 14 | - | - |
| | 2022 | 80 | 15 | 0 | 0 |
| | 2023 | 60 | 15 | 2 | 1 |
| Temporales TC | 2021 | 310 | 72 | - | - |
| | 2022 | 270 | 50 | 14 | 2 |
| | 2023 | 183 | 32 | 19 | 2 |

| | | | | | |
|----------------|------|-------|-----|-----|----|
| Indefinidos TP | 2021 | 88 | 7 | - | - |
| | 2022 | 112 | 12 | 15 | 2 |
| | 2023 | 141 | 18 | 12 | 2 |
| Indefinidos TC | 2021 | 1.116 | 204 | - | - |
| | 2022 | 1.213 | 272 | 146 | 13 |
| | 2023 | 1.350 | 286 | 168 | 19 |

| Grupo III | | HM Hospitales | | Valdeluz | |
|----------------|------|---------------|---------|----------|---------|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Temporales TP | 2021 | 30 | 3 | - | - |
| | 2022 | 26 | 8 | 0 | 0 |
| | 2023 | 17 | 7 | 0 | 0 |
| Temporales TC | 2021 | 96 | 28 | - | - |
| | 2022 | 83 | 28 | 0 | 0 |
| | 2023 | 50 | 18 | 0 | 0 |
| Indefinidos TP | 2021 | 27 | 12 | - | - |
| | 2022 | 60 | 16 | 0 | 0 |
| | 2023 | 79 | 19 | 0 | 0 |
| Indefinidos TC | 2021 | 326 | 96 | - | - |
| | 2022 | 485 | 186 | 0 | 5 |
| | 2023 | 572 | 211 | 0 | 2 |

| Grupo IV | | HM Hospitales | | Valdeluz | |
|----------------|------|---------------|---------|----------|---------|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Temporales TP | 2021 | 77 | 18 | - | - |
| | 2022 | 54 | 14 | 0 | 0 |
| | 2023 | 38 | 12 | 1 | 1 |
| Temporales TC | 2021 | 45 | 16 | - | - |
| | 2022 | 118 | 19 | 0 | 0 |
| | 2023 | 70 | 11 | 0 | 0 |
| Indefinidos TP | 2021 | 204 | 41 | - | - |
| | 2022 | 274 | 47 | 9 | 1 |
| | 2023 | 236 | 46 | 10 | 1 |
| Indefinidos TC | 2021 | 907 | 208 | - | - |
| | 2022 | 963 | 177 | 25 | 4 |
| | 2023 | 1.021 | 190 | 31 | 7 |

| Grupo V | | HM Hospitales | | Valdeluz | |
|----------------|------|---------------|---------|----------|---------|
| | | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Temporales TP | 2021 | 14 | 10 | - | - |
| | 2022 | 8 | 6 | 0 | 0 |
| | 2023 | 3 | 5 | 1 | 0 |
| Temporales TC | 2021 | 42 | 9 | - | - |
| | 2022 | 46 | 14 | 0 | 0 |
| | 2023 | 29 | 9 | 1 | 1 |
| Indefinidos TP | 2021 | 53 | 28 | - | - |

| | | | | | |
|----------------|------|-----|-----|----|---|
| | 2022 | 55 | 45 | 2 | 0 |
| | 2023 | 59 | 46 | 1 | 1 |
| Indefinidos TC | 2021 | 315 | 187 | - | - |
| | 2022 | 401 | 260 | 14 | 0 |
| | 2023 | 455 | 282 | 16 | 0 |

TP.: Tiempo Parcial
TC.: Tiempo Completo

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

| Distribución por sexo | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|-----------------------|---------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Hombres | 25 | 18 | 20 | - | 2 | 4 |
| Mujeres | 25 | 37 | 49 | - | 17 | 14 |
| TOTAL | 50 | 55 | 69 | - | 19 | 18 |

| Distribución por edades | | | | | | |
|-------------------------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| Año | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
| | Edad <30 | Edad 30-50 | Edad >50 | Edad <30 | Edad 30-50 | Edad >50 |
| 2021 | 7 | 23 | 20 | - | - | - |
| 2022 | 5 | 31 | 19 | 2 | 10 | 7 |
| 2023 | 14 | 31 | 24 | 3 | 13 | 2 |

| Grupo I | | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|---------|------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 |
| Mujer | 2021 | 1 | 1 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2023 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Hombre | 2021 | 4 | 3 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 2023 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |

| Grupo II | | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|----------|------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 |
| Mujer | 2021 | 4 | 8 | 4 | - | - | - |
| | 2022 | 6 | 6 | 3 | 0 | 1 | 0 |
| | 2023 | 6 | 10 | 5 | 1 | 7 | 3 |
| Hombre | 2021 | 3 | 3 | 2 | - | - | - |
| | 2022 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2023 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 0 |

| Grupo III | | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|-----------|------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 |
| Mujer | 2021 | 1 | 3 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2023 | 3 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 2021 | 0 | 2 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2023 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 |

| Grupo IV | | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|----------|------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 |
| Mujer | 2021 | 0 | 2 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 4 | 6 | 1 | 5 | 8 | 1 |
| | 2023 | 2 | 4 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Hombre | 2021 | 2 | 0 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 2023 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| Grupo V | | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|---------|------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 |
| Mujer | 2021 | 0 | 2 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 0 | 5 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | 2023 | 4 | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Hombre | 2021 | 2 | 0 | 0 | - | - | - |
| | 2022 | 3 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 2023 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo. Brecha salarial

HM Hospitales posee un sistema de remuneración basado en las tablas de cada convenio colectivo de aplicación en cada centro de trabajo y unos complementos salariales de elaboración propia que aplica con arreglo al puesto de trabajo y su nivel en la organización.

Es una política de HM Hospitales no discriminar por género, edad, origen étnico, religión, etc. en los procesos de selección. Esto es inherente al hecho de la amplia presencia profesional de las mujeres en el sector que se aprecia ya en los centros de formación académica previos a la actividad laboral. Mayoritariamente los profesionales que concurren a nuestras ofertas de empleo son mujeres.

Nuestro proceso de expansión nacional supone la aplicación de diferentes convenios colectivos, aplicación de diferentes tablas salariales, así como la existencia de centros de trabajo adquiridos que poseen históricos salariales propios que incide en la remuneración media.

La demanda de profesionales en el mercado laboral del sector sanitario se caracteriza por competir con otras entidades privadas, pero también con el sector público. Esto hace que el ciclo económico, la situación del sector y la oferta de la sanidad pública, tengan implicaciones que inciden en la remuneración ofertada en cada momento.

Siendo éste un sector, como hemos dicho con una amplia presencia de mujeres, la proporción de las mismas en distintas categorías profesionales es diferente y se produce especialmente la existencia de contratos laborales a tiempo parcial. Las reducciones de jornada, que son comunes por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, también tienen su reflejo en la remuneración.

| Remuneraciones medias | HM Hospitales | | | Valdeluz | |
|-----------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Mujer | 27.189,33 € | 27.144,19 € | 28.253,91 € | 18.662,96 € | 18.561,13 € |
| Hombre | 33.221,90 € | 34.061,70 € | 35.770,08 € | 19.004,83 € | 22.309,28 € |

El incremento observado en la brecha salarial de Valdeluz se debe al incremento de hombres en posiciones técnicas y directivas que se ha producido durante el año 2023. En concreto, se ha incorporado un director de residencia y se han contratado más perfiles técnicos hombres (ATS, médicos y supervisores) que en el año 2022.

Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por edad y clasificación profesional

| Remuneraciones medias | | HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|-----------------------|------|---------------|------------|----------|----------|------------|----------|
| | | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 | Edad >50 | Edad 30-50 | Edad <30 |
| Grupo I | 2021 | 18.123 € | 18.435 € | 17.784 € | - | - | - |
| | 2022 | 17.885 € | 18.504 € | 18.351 € | 16.212 € | 14.845 € | 22.828 € |
| | 2023 | 18.445 € | 19.100 € | 18.820 € | 14.540 € | 15.354 € | 14.936 € |
| Grupo II | 2021 | 21.188 € | 19.939 € | 18.928 € | - | - | - |
| | 2022 | 20.629 € | 19.722 € | 18.717 € | 16.383 € | 16.096 € | 15.099 € |
| | 2023 | 21.598 € | 20.502 € | 19.615 € | 16.742 € | 15.998 € | 15.517 € |
| Grupo III | 2021 | 26.881 € | 23.466 € | 20.451 € | - | - | - |
| | 2022 | 26.158 € | 23.360 € | 20.927 € | 24.434 € | 25.999 € | - |
| | 2023 | 26.405 € | 24.131 € | 21.912 € | - | 29.491 € | - |
| Grupo IV | 2021 | 35.812 € | 31.910 € | 29.237 € | - | - | - |
| | 2022 | 34.762 € | 31.352 € | 28.609 € | 28.648 € | 27.994 € | 26.743 € |
| | 2023 | 36.914 € | 32.470 € | 29.532 € | 34.212 € | 27.992 € | 24.812 € |
| Grupo V | 2021 | 69.896 € | 60.757 € | 37.887 € | - | - | - |
| | 2022 | 66.716 € | 59.832 € | 32.778 € | 63.634 € | 38.801 € | - |
| | 2023 | 75.824 € | 62.681 € | 36.722 € | 72.319 € | 36.830 € | 36.983 € |

El dato se obtiene de hacer el promedio por categorías del salario bruto anual del personal que está de alta en diciembre, sumando los variables del año en curso.

Remuneración de puestos de trabajo iguales / media sociedad profesional / igual valor

La empresa cuenta con una política retributiva diseñada en el marco de los convenios colectivos de aplicación, orientada hacia la generación recurrente de valor para la organización, y que busca además el alineamiento de los intereses de sus empleados con el de los accionistas. Esta política se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables e incorpora los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales.

Esta política forma parte de los elementos diseñados por la Alta Dirección y sus órganos de gobierno y atiende a los siguientes planteamientos:

- Es compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la empresa.
- Incluye una retribución fija y una retribución variable basada tanto en incentivos como en bonus.

| Promedio de salario bruto anual | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------------|----------|----------|----------|
| HM Hospitales | 28.557 € | 28.742 € | 30.006 € |
| Valdeluz | - | 18.662 € | 18.922 € |

NOTA: Para el cálculo se ha utilizado como base el promedio del salario bruto anual por categoría laboral y sexo.

Remuneración media de directivos

| Remuneración media de directivos | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|----------|-----------|----------|
| HM Hospitales | 86.735 € | 106.000 € | 107.482€ |
| Valdeluz | - | 57.085 € | 54.920 € |

NOTA: para extraer el dato se han considerado todas las categorías directivas en plantilla. Se incluye también como parámetro la retribución variable. Los consejeros no están incluidos en este análisis.

Sociedades sin integrar: datos parciales

Internacional: HM Hospitales International Patient, S.L; HM International Patient BCN, S.L; HM International Patients Costa del Sol S.L.

| Internacional | | |
|---------------|-----------|------------|
| | Total | Porcentaje |
| Mujeres | 69 | 77% |
| Hombres | 29 | 33% |
| Total | 98 | - |
| Fijos | 95 | 97% |
| Temporales | 3 | 3% |

Implantación de políticas de desconexión laboral

La normativa vigente en esta materia, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, fue publicada con fecha 7 de diciembre de 2018. Además, la misma en su artículo 88.2 establece que la modulación del ejercicio de este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, que en el caso de HM Hospitales y Valdeluz mayores, se enmarca en unas necesidades de servicio de 365 días al año las 24 horas del día que imponen precisamente la necesidad de conexión laboral con la plantilla en los términos expuestos.

Al tratarse en ambos casos de un sector tan específico, se regula mediante el convenio colectivo.

Empleados con discapacidad

En HM Hospitales lo importante son las personas. Por esa razón, contar con profesionales ilusionados y comprometidos en todos los ámbitos de actuación de la compañía es la base de nuestro modelo de empresa.

Desde 2017 HM Hospitales tiene firmado junto a la ONCE el “Convenio Inserta” para facilitar la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla del grupo hospitalario, así como para dinamizar actividades que nos ayuden a concienciar y dar visibilidad. En 2024 se procederá a la firma de la renovación con las actualizaciones legislativas e incluyendo un objetivo de contratación.

La organización también dispone de un Acuerdo con la Fundación La Caixa a través del cual acordamos perfiles profesionales susceptibles de contratación para personas que tienen situación con difícil acceso al mercado laboral.

A finales del 2023, la plantilla con certificado de discapacidad, superior o igual al 33% es de:

| HM Hospitales | | | Valdeluz | | |
|-----------------|----------------|-------|-----------------|----------------|-------|
| Total plantilla | Discapacitados | % | Total plantilla | Discapacitados | % |
| 6.336 | 97 | 1,53% | 405 | 1 | 0,25% |

Organización del trabajo

La organización del tiempo de trabajo se establece en base a los calendarios oficiales publicados anualmente por la autoridad laboral de cada Comunidad Autónoma, los convenios colectivos de aplicación en la empresa y las condiciones específicas de un sector que implica la necesidad del trabajo a turnos para poder cubrir la atención sanitaria las 24 horas durante los 365 días del año. Las horas de jornada anual vigentes en la empresa varían según lo previsto en cada convenio colectivo de aplicación. Las jornadas diarias pueden ser de 7, 8, 10 o 12 horas según el puesto de trabajo y el turno, y pueden desarrollarse en jornada continuada o partida.

Así, cuando en un puesto es necesario el trabajo a turnos, estos se establecen en turnos de mañana, tarde y noche o de mañana/tarde y tarde/noche conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación.

En cuanto al **absentismo**, estas son las cifras resultantes en el año 2023:

 hm hospitales

907.216 h

Horas de absentismo

 valdeluz
mayores

39.687 h

Horas de absentismo

Dato obtenido de las nóminas, aquellas que se indica baja por contingencia de enfermedad

Para aportar un valor añadido a la organización del trabajo, HM Hospitales establece medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores. Estas medidas aún no se encuentran establecidas formalmente en Valdeluz debido a lo reciente de su incorporación.

Entre las medidas directas se encuentran las siguientes:

- **Modelo de proximidad al domicilio, de traslados y de cambios de turnos.** Al tiempo de la contratación se procura ofrecer a los candidatos el centro de trabajo más próximo a su domicilio, y asimismo cuando se produce una vacante se dispone de una lista de espera de solicitudes de traslado que sirve de guía prioritaria para la cobertura de puestos. También se sigue una política similar en materia de turnos de trabajo.
- **Campamentos de Verano**, que permiten al personal de HM Hospitales hacer frente a la diferencia de fechas entre las vacaciones escolares y las laborales. En estos casos, HM Hospitales **financia gran parte del coste** de campamentos urbanos para los hijos del personal en **colegios cercanos al centro de trabajo**. Estos campamentos están a disposición de todo el personal con independencia de la antigüedad, categoría laboral o tipo de contrato. En 2023 adherimos nuevos colegios para dar cobertura a los hospitales de León, Málaga y Barcelona. A lo largo de 2023, 241 hijos/as de trabajadores de HM Hospitales han disfrutado de este beneficio.

| | MADRID | | | | |
|------|-------------------|---------|-------|---------------------|--------------|
| | VILLA DE MÓSTOLES | PEÑALAR | LUYFE | LA SALLE SAN RAFAEL | VALDEFUENTES |
| 2021 | 45 | 18 | - | - | 81 |
| 2022 | 57 | 25 | - | - | 101 |
| 2023 | 79 | 30 | 11 | 1 | 86 |

| | LEÓN | GALICIA | | MÁLAGA | BARCELONA |
|------|-------------|-------------------------------|---|-------------|-----------------|
| | JOSÉ AGUADO | H. SANTA MARGARITA (A Coruña) | SANTA APOLONIA (Santiago de Compostela) | DR. FLEMING | JESUITAS KOSTKA |
| 2021 | - | 24 | 9 | - | - |
| 2022 | - | 37 | 7 | - | - |
| 2023 | 3 | 20 | 6 | 1 | 4 |

| | |
|--------------------------|------------|
| Total niños 2023: | 241 |
|--------------------------|------------|

- Otra política importante en HM Hospitales en este ámbito es acercar la **formación** a todos los perfiles profesionales fomentando la modalidad online. Ello permite flexibilidad horaria y de facilidad de acceso sin desplazamientos. La videoconferencia una herramienta clave en la modalidad no presencial.
- **Teletrabajo:** debido al sobrevenimiento de la pandemia de COVID 19, HM Hospitales inició en 2020 un proceso de adaptación de todos aquellos puestos de trabajo que por su casuística fuesen susceptibles de aplicar el teletrabajo, (principalmente oficinas centrales, dado que en los hospitales la atención presencial al paciente y familiares prima). Este avance y a pesar de la desaparición de la pandemia, se ha mantenido en muchos casos. Asimismo, desde hace ya un tiempo veníamos utilizando el flexiworking con el mismo objeto.

Además de las medidas directas para conciliar la vida familiar, HM Hospitales pone a disposición de sus empleados otra serie de ayudas que permiten:

- **Acceso a la utilización de la retribución flexible para el pago mediante nómina**, con beneficios fiscales, del acceso a servicios de guardería, transporte y seguro médico con Adeslas y Sanitas.
- **Acuerdos con importantes aseguradoras**, donde el precio de seguro médico es más ventajoso por pertenecer a la plantilla de HM Hospitales. Destinado a aquellas personas que no desean incluirse en la retribución flexible.

Vacunas para los hijos/as del personal, como Rotateq de dispensación gratuita o Bexsero que se dispensa a precio de coste.

- **Club de Ventajas HM Hospitales**, conteniendo todo tipo de ofertas y descuentos online en materia de compras, viajes, y todo tipo de ocio, con sistemas de cupones y huchas acumulables, con más de 400 activas. Acceso a tiendas de compra por Internet desde la intranet de la compañía. Estas ofertas pueden ser de varios tipos, desde un reembolso

en hucha que permite recuperar dinero por cada compra devolviendo un porcentaje, hasta un descuento directo. Además, algunas de las tiendas permiten realizar las compras por teléfono o directamente en persona presentando un cupón descuento.

- **Acuerdos de pago de guarderías como retribución flexible** a través de las compañías especializadas Edenred. Es un servicio que se puede usar en más de 7.500 guarderías de toda España. Si una guardería no está adherida, se afilia a demanda del empleado/a interesado/a. El funcionamiento se basa en un ticket guardería online, de modo que el pago se realiza de manera virtual como una transferencia, con posibilidad de automatizar los pagos y simplificar los procesos mediante una gestión 100% online, vía web o app.
- **Descuentos para entradas del grupo Parques Reunidos** (Parque de Atracciones de Madrid, Warner, Zoo, Faunia, Atlantis y Nickelodeon) a precios especiales y descuentos en Puy de Fou y el Circo del Sol.
- **HM apoyo Legal**, es un servicio gratuito y confidencial, de asesoramiento y orientación legal. Realizado por medio de un proveedor externo.
- **Ayudas al Estudio**. Anualmente se lanza una convocatoria de ayudas al estudio de hasta el 100% del coste para estudios de **enfermería** en la Universidad Camilo José Cela, **Formación Profesional de grado superior** (Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico y Medicina Nuclear, Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico, Técnico Superior en Radioterapia y Dosimetría, Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico), **Formación Profesional de grado medio** (Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico), Máster y para la realización de Doctorados. A esta convocatoria pueden acceder todo el personal HM con contrato indefinido y que cumpla los requisitos académicos para realizarla y cuyo objetivo es apoyar al desarrollo de los que formamos HM.

| Ayudas concedidas en 2023 | Nº de beneficiarios |
|---------------------------|---------------------|
| Enfermería | 4 |
| Formación profesional | 2 |
| Máster | 15 |
| Doctorado | 5 |

Seguridad y salud en el trabajo

HM Hospitales preocupada por la Seguridad, Salud y Bienestar de sus trabajadores pretende mejorar en todo lo posible la organización y las condiciones de vida laboral y bienestar de sus trabajadores, promoviendo los entornos de trabajo saludables como factor fundamental de competitividad, productividad y sostenibilidad de la empresa.

La integración de este objetivo en la estrategia de HM Hospitales se evidencia en la implantación de la Política de Seguridad, Salud y Bienestar para cumplir los preceptos establecidos en leyes y reglamentos de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales y, en general, para alcanzar los objetivos en la Seguridad, Salud y Bienestar.

HM Hospitales se ha comprometido a establecer y aplicar una metodología de mejora continua para conseguir los objetivos de:



Progresiva disminución de los accidentes de trabajo



Control de los riesgos



Promoción de la salud en el trabajo

- Respetando y fomentando el ejercicio del derecho de participación activa de los trabajadores en todos aquellos aspectos que afecten a su seguridad y salud.
- Analizando los procesos, técnicas, materiales y materias primas utilizadas, eligiendo aquellos que generen el menor riesgo para los trabajadores.
- Asignando los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de las actividades tendentes a la consecución de los objetivos y metas planteados en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Integral en el trabajo.
- Estableciendo un plan de formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, en los riesgos de los puestos de trabajo, y en el fomento del desarrollo individual de la capacidad para mantener y mejorar la salud de todas las personas que formamos la organización alentando así su responsabilidad y motivación.
- Garantizando la vigilancia de la salud de los trabajadores, conforme a los protocolos médicos establecidos en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.
- Integrando la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de la empresa y haciendo efectivo el derecho de consulta de los trabajadores.
- Integrando a los proveedores, contratistas y subcontratistas, en el compromiso activo de la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Realizando **auditorías sistemáticas** que verifiquen el cumplimiento y efectividad de esta política.
- Creando una cultura positiva en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, tanto en nuestros trabajadores, como en las empresas externas, exigiendo un estricto cumplimiento de las disposiciones legales y normativas de prevención para poder colaborar con nosotros.

En lo que se refiere a Valdeluz, todas estas funciones recaen por el momento sobre un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), a la espera de que el futuro crecimiento de esta división de negocio haga necesaria la implantación de un Servicio de Prevención Propio.

Accidentes de trabajo

Índice de incidencia (frecuencia):

Es un indicador del nivel de la siniestralidad de la empresa ya que relaciona el número de accidentes de trabajo por cada mil trabajadores expuestos al riesgo. El numerador se corresponde con los accidentes en jornada de trabajo con baja ocurridos en un año y el denominador es la media anual del número de trabajadores.

| ÍNDICE DE INCIDENCIA (frecuencia) | Sexo | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| HM Hospitales | Hombres | 17,31 | 17,37 | 23,66 |
| | Mujeres | 13,38 | 16,03 | 15,08 |
| | Total | 13,93 | 16,48 | 17,38 |
| Valdeluz | Hombres | - | * | 0 |
| | Mujeres | - | * | 78,12 |
| | Total | - | 87,72 | 69,06 |

*Los datos dados por el SPA de Valdeluz en el año 2022 no se encontraban desagregados por sexo.

Índice de duración media (gravedad):

Es un indicador de la gravedad de los accidentes ocurridos en un determinado período ya que corresponde al promedio de los días de baja por accidente de trabajo.

| ÍNDICE DE DURACIÓN (gravedad) | Sexo | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| HM Hospitales | Hombres | 18,35 | 29,86 | 26,81 |
| | Mujeres | 24,42 | 28,88 | 24,14 |
| | Total | 22,68 | 29,15 | 25,03 |
| Valdeluz | Hombres | | * | 0 |
| | Mujeres | | * | 15,92 |
| | Total | | 14 | 15,92 |

*Los datos dados por el SPA de Valdeluz en el año 2022 no se encontraban desagregados por sexo.

Índice de ausencia:

Este Índice está relacionado directamente con los Índices de Incidencia y de Duración, relacionando el número de días de baja respecto al número de trabajadores.

| ÍNDICE DE AUSENCIA | Sexo | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| HM Hospitales | Hombres | 0,32 | 0,53 | 0,63 |
| | Mujeres | 0,33 | 0,46 | 0,36 |
| | Total | 0,32 | 0,53 | 0,43 |
| Valdeluz | Hombres | - | * | 0 |
| | Mujeres | - | * | 1,24 |
| | Total | - | 1,23 | 1,24 |

*Los datos dados por el SPA de Valdeluz en el año 2022 no se encontraban desagregados por sexo.

Enfermedades profesionales:

No se han detectado durante el año 2023 enfermedades profesionales ni en HM Hospitales ni en Valdeluz mayores.

HM Hospitales observa la estricta aplicación de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo además los convenios que le son de aplicación en la revisión periódica de cumplimiento de requisitos legales. Verificándose anualmente en las auditorías internas y externas de Certificación y seguimiento en la norma ISO 45.001.

Relaciones sociales

La relación con el personal es vital para el desarrollo de HM Hospitales. Es por ello que hemos desarrollado una serie de canales de comunicación bidireccionales que nos permiten contar con la “voz del empleado” de manera eficaz.

En la intranet de HM Hospitales existe un apartado destinado a **“Buzón de Sugerencias”** donde los trabajadores pueden formular sugerencias básicas, que quedan registradas y son respondidas.

Asimismo, existe un apartado denominado **“Te interesa”** donde se publica diversa información, como los calendarios laborales, solicitudes de anticipo, cambio de puestos... y los antiguos resultados de encuestas de Clima laboral y Evaluación de Desempeño.

El **Canal de Información** recientemente implantado en 2023 y mencionado en puntos anteriores.

En los Portales de **On Boarding y Portal del Empleado** también tendrán acceso a información y documentación relevante:

- Manual Portal del empleado
- Política de Seguridad
- Manual Oficinas y PVD
- ...

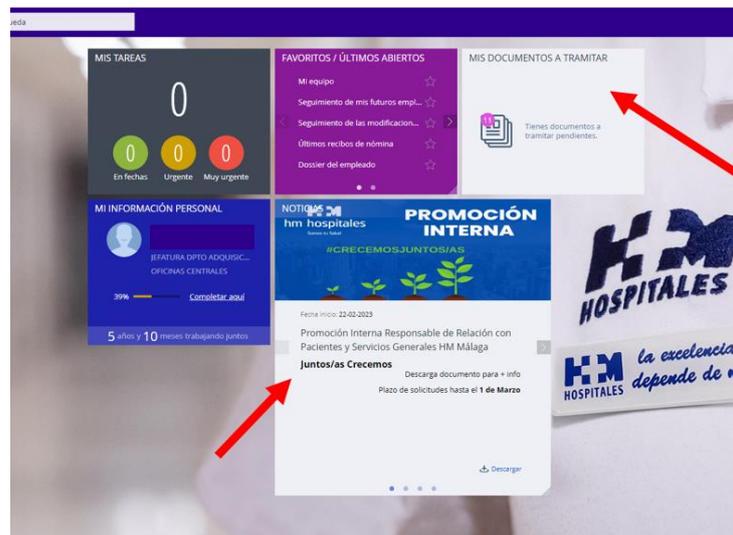
En el apartado **“Normativa”** de la intranet se pueden consultar los convenios colectivos de aplicación en cada

centro de trabajo de la empresa. A su vez, en el apartado **“Noticias empleados”** se informa de diferentes aspectos como las oportunidades de promoción interna, también disponible en el portal de CHRIS (Corporate Human Resources Information System).

En 2020 comenzamos un proyecto estratégico a nivel de RRHH, cuyo objetivo es construir una plataforma integral para el desarrollo de todos los procesos relacionados con la gestión de personas, lo llamamos CHRIS y el Partner es META4.

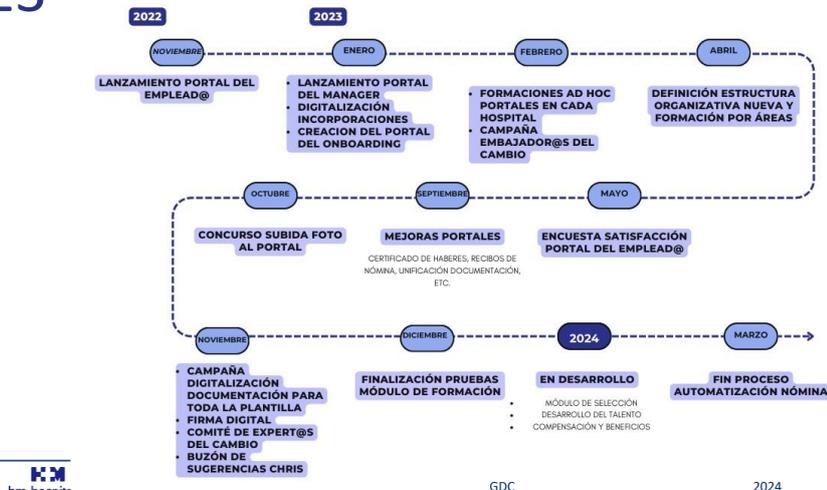
Los módulos principales son:

- Estructura organizativa
- Nómina
- Selección
- Talento (en la que se encuentra las evaluaciones, clima...)
-



2023

HITOS CHRIS



Con el objeto de fortalecer las relaciones con los trabajadores, existen **Comités de Empresa o Delegados de Personal** en 13 de nuestros 16 hospitales, a los que se unen delegados de personal en otros tres centros más.

La totalidad de la plantilla de HM Hospitales está cubierta por alguno de los ocho convenios colectivos que nos son de aplicación:

- Convenio colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid.
- Convenio colectivo para el sector de hospitalización e internamiento de la provincia de Pontevedra.
- Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de la provincia de A Coruña.
- Convenio colectivo Clínica San Francisco de León.
- Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña.
- Convenio colectivo de Clínicas y Hospitales Privados (provincia de Málaga).
- Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos.

Formación

HM Hospitales, desde su departamento de Gestión y Desarrollo del Talento, apuesta por la formación continua de sus trabajadores como una herramienta clave de captación y retención del talento.

Bajo el modelo de aprendizaje 70-20-10 la oferta formativa se centra en mantener actualizados los conocimientos teóricos-prácticos en distintas áreas: sanitaria y no sanitarias, trabajando continuamente las habilidades blandas (soft skills) que contribuirán a aumentar la motivación de los/las profesionales y contribuirán a mejorar el buen ambiente de los equipos.

Por otro lado, se trabajan las habilidades más técnicas (hard skills). La apuesta de HM Hospitales no solo se centra en el personal interno, sino también en nuestra capacidad como centro docente, el cual surgió en 1998 y hoy en día se dedica a la formación de médicos, especialistas y técnicos.

Políticas aplicadas, despliegue y resultados

Como años anteriores, señalamos que la definición de las líneas estratégicas viene recogida en nuestro **Protocolo de Formación Continuada**, del cual destacamos el siguiente párrafo:



La formación continuada tiene como finalidad la renovación de los conocimientos teóricos, el perfeccionamiento en las habilidades prácticas y el aprendizaje de nuevos conceptos, técnicas y/o procedimientos del personal sanitario y no sanitario que trabaja para HM Hospitales. La formación continuada se puede realizar a través de cursos, congresos, jornadas, seminarios, en nuestra aula virtual HM Hospitales, a propuesta de los supervisores, responsables de departamento, jefaturas de departamento, directores de área, direcciones médicas y Dirección General” (pag.2).

En el 2023 el Plan de Formación diseñado ha tenido un carácter bienal (2023-2024) e híbrido, focalizando gran parte en las necesidades formativas trasladadas a través de un cuestionario de detección enviado y realizado a los responsables de área y otra parte transversal ofertando a la plantilla los cursos disponibles. Con ello se dimensionó por grupo y por centro territorio desglosándose en:

- Plan de Formación de Prevención de Riesgos Laborales, Autoprotección, Seguridad del Paciente y Medicina Preventiva con gran cantidad de cursos virtualizados al 100% (PRL personal sanitario y facultativo, PRL Auxiliares de Enfermería, PRL Celadores/as, etc.)
- Acciones formativas dirigidas a personal sanitario (formaciones técnicas para personal sanitario).
- Acciones formativas dirigidas a personal no sanitario (hard skills para personal no sanitario).
- Acciones formativas: “soft skills” para todo el personal.

Durante el 2023 se han mantenido y ampliado acciones clave para aumentar la oferta formativa e impactar aumentando la calidad de forma progresiva en nuestro cliente interno, como son:

- Calendarizar las necesidades formativas trasladadas por los responsables de área.
- Seguir ampliando y relanzando nuestra oferta formativa online.
- Utilización y afianzamiento del aula virtual/videoconferencia como metodología clave que sustituye a la formación presencial “al uso” en todas aquellas acciones formativas en la que es posible y que no afecta a la calidad formativa para favorecer al alumnado optimizando la logística: tiempos, desplazamientos, etc.

Por otro lado, se han mantenido las tres ediciones del curso “Formación Inicial al Personal de Nueva Incorporación” mediante una metodología mixta participando inclusive nuestro presidente, el Dr. Juan Abarca en todas ellas, así como algunas de las Direcciones Corporativas (Calidad, Experiencia Paciente, Personas y Talento, etc). Cabe destacar el nuevo enfoque y diseño de la última edición, contando con nuevos ponentes (Dirección Médica, Dirección de Enfermería, y responsable de Atención al paciente) donde aparte de explicar protocolos y misión del área, cada ponente también hablaba de su experiencia y trayectoria personal en HM Hospitales.

El área de Desarrollo y Gestión del Talento en el año 2023 ha planificado, organizado, ejecutado y finalizado algunas acciones de formación claves para puestos específicos que tienen gran relevancia dentro de la organización y como eje clave en el modelo de aprendizaje 70-20-10:

- Itinerario de aprendizaje para enfermeras supervisoras.
- Itinerario recepciones oficinas (en ejecución).
- Liderazgo saludable (en ejecución).
- I Edición Programa Desarrollo HRBP.

Otros indicadores clave en materia de formación

Número de horas de formación por empleado:

En el siguiente cuadro se recogen el número de horas totales de formación y por empleado. El número de horas de formación por empleado formado ha aumentado significativamente a lo largo de los últimos años tal y como se puede apreciar:

| | | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Total horas formación | HM Hospitales | 51.262 horas | 38.713 horas | 90.064 horas |
| | Valdeluz | - | 2.165 horas | 2.343 horas |
| Nº horas por trabajador | HM Hospitales | 8,77 horas | 6,21 horas | 13,57 horas |
| | Valdeluz | - | 1,83 horas | 5,79 horas |

NOTA: Para el sumatorio total de horas de formación, solo se tienen en cuenta las acciones formativas con resultado apto y un 75% del curso superado. El cálculo de las horas por trabajador se computa sobre el número total de los trabajadores.

Durante el año 2023 se ha implantado el plan de formación bienal, el cual, nos ha permitido recopilar las necesidades según departamentos y perfiles, teniendo así, como resultado un mayor número de horas formadas en comparación con años anteriores. El incremento del número de horas por trabajador se debe al incremento de la especificidad de los cursos, que ha hecho que hayan tenido una duración de más de 50 horas. En el caso de los asistenciales esta duración ha alcanzado en alguno de los casos hasta las 100 horas.

Número de horas por grupo de cotización:

A continuación, especificamos por categoría profesional las horas de formación (distribuidos por Grupo de Cotización) en HM Hospitales y Valdeluz Mayores en el año 2023.

| Grupo de Cotización | Categorías Profesionales | Total horas HM Hospitales | Total horas Valdeluz |
|---------------------|--|---------------------------|----------------------|
| 1 | Ingenieros y Licenciados | 11.242 | 510 |
| 2 | Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados | 27.611 | 868 |
| 3 | Jefes Administrativos y de Taller | 2.046 | 32 |
| 4 | Ayudantes no Titulados | 1.851 | - |
| 5 | Oficiales Administrativos | 7.796 | - |
| 6 | Subalternos | 10.205 | 829 |
| 7 | Auxiliares Administrativos | 26.906 | 33 |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 1.134 | - |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas | 229 | - |
| 10 | Trabajadores mayores de 18 años no cualificados | 1.044 | 71 |
| TOTAL | | 90.064 | 2.343 |

Evaluación de calidad de los cursos:

En HM Hospitales los cursos tienen buena valoración y hemos rozado el cumplimiento del objetivo marcado para el año 2023.

Durante el año 2023 se ha obtenido una media de valoración de un 3,59 sobre 4 para los cursos presenciales y una valoración de 3,38 sobre 4 para los cursos online lo cual indica el alto grado de satisfacción de los empleados con el esfuerzo realizado por parte del departamento de Desarrollo y Gestión del Talento.

El ítem mejor valorado es la “Me ha resultado fácil y sencillo el funcionamiento general de la plataforma.” y el peor “la utilidad de los temas tratados respecto a su puesto de trabajo y a su desarrollo profesional” para la formación online.

Para la formación presencial los ítems mejor valorados son la “Organización del curso” y “Grado de profundización de los temas tratados” y el menos valorado la “Utilidad de los temas tratados respecto a mi puesto de trabajo y a mi desarrollo profesional”.

Estos datos se extraen del cuestionario de valoración cumplimentado por los participantes que finalizan el curso, basado en el formato diseñado por la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE). Hay que tener en cuenta que son valoraciones de los participantes que cumplimentan para poder obtener el diploma acreditativo, por lo que en ocasiones contestan a través de una

lectura y cumplimentación rápida, haciéndolo más como un “mero trámite” que para conseguir el documento que certifique su asistencia.

NOTA: se evalúan solo aquellos cursos que tienen como mínimo cuatro alumnos y son de carácter interno. No se incluyen encuestas de Fundación HM Hospitales por ser encuestas anónimas y no poder distinguirlas.

En Valdeluz la metodología de evaluación de la formación se realiza por una vía diferente. Los datos obtenidos de la evaluación por parte de los asistentes en 2023 ha sido la siguiente:

| Satisfacción | SI | NO | N/C |
|---|--------|-------|--------|
| ¿Te ha gustado la formación? | 70,32% | 5,81% | 23,87% |
| ¿Te ha resultado útil para el desempeño de tus funciones? | 69,68% | 5,81% | 24,52% |
| ¿Recomendarías esta formación? | 68,83% | 6,49% | 24,68% |

Bonificación FUNDAE 2023 (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo)

En 2023 se ha logrado un 98,91 % de bonificación (no se han incluido los datos de bonificación de Fundación HM Hospitales por no pertenecer al grupo de empresas). A continuación, se desglosa por empresa:

| Empresa | Total bonificación | Crédito asignado | Porcentaje Bonificado |
|--|--------------------|------------------|-----------------------|
| Clínica San Francisco, S.L. | 18.169,79 € | 12.342,90 € | 100%** |
| HM Hospitales 1989, S.A. | 272.741,44 € | 276.861,45 € | 98,51% |
| Profesionales de la Medicina y Empresa, S.A. | 21.208,79 € | 12.725,27 € | 100%** |
| Regla HM Hospitales, S.L. | 7.597,55 € | 8.483,53 € | 89,56% |
| Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L. | 37.152,60 € | 48.750,42 € | 76,21% |
| Instituto Policlínico Rosaleda, S.A. | 52.226,34 € | 34.133,60 € | 100%** |
| HM Hospitales International Patient, S.L. | 2.288,50 € | 8.443,02 € | 27,11% |
| HM MACAT S.A. | 82.214,44 € | 84.568,67 € | 97,22% |
| ABACID 2007, S.L. | 9.535,98 € | 20.476,01 € | 46,57% |
| Desarrollos asistenciales sur S.L.U. | 41.037,00 € | 34.204,64 € | 100%** |
| Santa Elena S.A. | 10.268,50 € | 15.804,63 € | 64,97% |
| Inversiones Sur 2012 S.A. | 420,00 € | 420,00 € | 100% |
| Inversiones y proyectos norte S.L. | 157,50 € | 420,00 € | 37,50% |
| MPT HM Inversiones inmobiliarias S.L. | 45,00 € | 420,00 € | 10,71% |
| HM International patient BCN S.L. | 2.475,00 € | 4.252,36 € | 58,20% |

| | | | |
|---|---------------------|---------------------|---------------|
| HM International patient Costa del Sol S.L. | 1.575,00 € | 3.121,16 € | 50,46% |
| VHM Servicios sociosanitarios S.L. | 14.432,70 € | 14.432,70 € | 100,00% |
| TOTAL | 573.546,13 € | 579.860,36 € | 98,91% |

(**) PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y EMPRESA, S.A., CLÍNICA SAN FRANCISCO S.L., INSTITUTO POLICLÍNICO ROSALEDA S.A. Y DESARROLLOS ASISTENCIALES SUR S.L.U. *consumieron el crédito asignado, pero al estar comunicados con perfil grupo de empresas, y tener cuentas consolidadas pueden consumir de crédito de grupo.*

El porcentaje de bonificación ha sufrido un incremento importante desde el año 2020 debido al aumento de las virtualizaciones y programas online/aula virtual que llegan más fácilmente a todos los trabajadores, junto con el inicio de los programas de desarrollo, con una carga lectiva importante.

| Año | Porcentaje de bonificación |
|-------------|----------------------------|
| 2021 | 84,35 % |
| 2022 | 87,76 % |
| 2023 | 98,91 % |

Mención especial es el caso de las empresas del grupo y su alta bonificación y aprovechamiento del crédito en comparación con otros años

Ya en 2022, PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y EMPRESA, S.A., agotó su crédito asignado 11.800,34€, bonificando 18.590,95€. Esto se ha repetido en 2023 ya que ha agotado su crédito asignado 12.725,27 €, y teniendo que coger del crédito disponible de grupo de empresas, bonificando 21.208,79€. Ocurrió lo mismo con INSTITUTO POLICLINICO ROSALEDA SA, que bonificó en 2022, 31.443,99€ de 31.667,08€ disponibles y en 2023, ha agotado también su crédito asignado (34.133,60 €) haciendo un aprovechamiento del crédito del 100% y teniendo para ello que coger del crédito disponible de grupo de empresas, bonificando 52.226,34€.

En este 2023 este hecho se ha repetido en más empresas del grupo:

- CLÍNICA SAN FRANCISCO, S.L ha agotado su crédito asignado 12.342,90 €, teniendo que coger del crédito disponible de grupo de empresas y bonificando 18.169,79 €.
- DESARROLLOS ASISTENCIALES SUR S.L, tiene una mención especial siendo el primer año que forma parte del grupo. Ha agotado el crédito asignado 34.204,64€, teniendo por ello que coger del crédito de grupo y bonificando 41.037€.

Igualdad

HM Hospitales tiene como principal objetivo el practicar una medicina de calidad y el asegurar el cumplimiento de unos valores basados en el respeto, la igualdad y la equidad. Es por ello que, en su propósito, subyace el afán de promover y potenciar la no discriminación, y de detectar y abolir cualquier tipo de discriminación.

Para HM Hospitales la igualdad se considera un aspecto de gran relevancia considerando el perfil de la plantilla. Así, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las

condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vigilando de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, que pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

HM Hospitales es una empresa altamente feminizada en la que la mayor parte de las personas trabajadoras que colaboran a diario en el cuidado de nuestros pacientes son mujeres. Más que una obligación formal, el lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres, es una necesidad, es un compromiso real y consciente con todas las mujeres y hombres que se integran en la organización.

En el caso concreto de nuestra empresa, las mujeres representan, a final del año 2023, el 76,69% de la plantilla, siendo la distribución por categorías, la siguiente:

| HM Hospitales | | Grupo I | Grupo II | Grupo III | Grupo IV | Grupo V |
|---------------|------|---------|----------|-----------|----------|---------|
| Mujeres | 2021 | 58,50% | 84,63% | 77,43% | 81,98% | 64,69% |
| | 2022 | 66,62% | 83,15% | 72,56% | 84,71% | 61,40% |
| | 2023 | 65,16% | 83,08% | 74,85% | 83,59% | 61,64% |
| Hombres | 2021 | 41,50% | 15,37% | 22,57% | 18,02% | 35,31% |
| | 2022 | 33,38% | 16,85% | 27,44% | 15,28% | 38,60% |
| | 2023 | 34,84% | 16,92% | 25,15% | 16,41% | 38,36% |

| Valdeluz | | Grupo I | Grupo II | Grupo III | Grupo IV | Grupo V |
|----------|------|---------|----------|-----------|----------|---------|
| Mujeres | 2022 | 93,88% | 91,19% | 0% | 87,18% | 100% |
| | 2023 | 95,35% | 90,61% | 0% | 83,02% | 90% |
| Hombres | 2022 | 6,12% | 8,81% | 100% | 12,82% | 0% |
| | 2023 | 4,65% | 9,39% | 100% | 16,98% | 10% |

Fruto de este compromiso, dentro de sus planes igualdad, HM Hospitales trabaja desde hace tiempo para evitar la discriminación directa entre mujeres y hombres y así se demuestra con la buena nota que las políticas de atracción, promoción, desarrollo y formación, salariales o de salud laboral, han obtenido en el diagnóstico del Plan de Igualdad. Todas estas áreas ya trabajaban desde hace tiempo con perspectiva de género y conscientes de que siempre hay un margen de mejora hemos orientado las medidas pactadas con comités y sindicatos en ser todavía más transparentes e igualitarios.

Tras los años de pandemia, que lo paralizó todo, se empezó con la revisión progresiva de los planes de igualdad que ya estaban implantados para su adaptación normativa.

Durante dos años se ha trabajado, junto a una consultora externa, para conseguir que, a 31 de diciembre de 2023, se consiguiera pactar con la representación legal de las personas trabajadoras los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que dan cobertura al 90% de la plantilla.

Actualmente se está trabajando para tener pactados y firmados durante 2024 el resto de planes para dar cobertura al 100% de la plantilla, salvo para las plantillas de Abacid y de HM Internacional que, por el momento, no se han incorporado en esta planificación.

En cuanto a Valdeluz su plan de igualdad entró en vigor en mayo del 2023 con vigencia hasta mayo del 2027.

Pero el compromiso de la empresa no finaliza con la firma de los planes, sino que se trata de un proceso dinámico, pues están diseñados para ser una mejora constante y para conseguir el fin último de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

De especial relevancia adquiere, dentro del compromiso empresarial, la tolerancia cero contra el maltrato a la mujer y el acoso sexual o por razón de sexo. Situaciones que nos degradan como seres humanos y que la empresa no está dispuesta a tolerar bajo ningún concepto.

Junto con la representación legal de las personas trabajadoras se ha elaborado una guía específica sobre la prevención y actuación en casos de maltrato y violencia contra la mujer.

De la misma forma se ha elaborado, también con la representación legal de las personas trabajadoras, un protocolo que previene el acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupos de edad y nacionalidades a término de cada año, su evolución puede observarse en las siguientes tablas:

| Distribución de la plantilla por grupos etarios | | | | |
|--|--------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 |
| HM Hospitales | Menos de 30 | 19,53 % | 19,95 % | 19,63 % |
| | Entre 30 y 50 años | 57,36 % | 56,57 % | 58,38 % |
| | Mayores de 50 años | 23,11 % | 23,45 % | 21,99 % |
| Valdeluz | Menos de 30 | - | 21,85 % | 19,01 % |
| | Entre 30 y 50 años | - | 50,66 % | 52,10 % |
| | Mayores de 50 años | - | 21,85 % | 28,89 % |

| Distribución de la plantilla nacionalidad | | | | |
|--|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 |
| HM Hospitales | Españoles | 94,12 % | 92,03 % | 92,03 % |
| | Otras nacionalidades | 5,88 % | 7,97 % | 7,97 % |
| Valdeluz | Españoles | - | 82,12 % | 79,01 % |
| | Otras nacionalidades | - | 17,88 % | 20,99 % |

En cuanto a la accesibilidad a los centros por parte de personas con algún tipo de discapacidad, HM Hospitales tiene como política el cumplimiento del Código Técnico de la Edificación. Sin embargo, en el año 2022 se decidió realizar una experiencia piloto de superar ese umbral y alcanzar las exigencias planteadas para la obtención de una certificación en la materia expedida por la Fundación para la Accesibilidad y la Responsabilidad Social. De este modo se seleccionaron el nuevo hospital HM Rivas, como centro de nuevo cuño, y el hospital HM Sanchinarro, como centro ya existente, para realizar una experiencia piloto. Actualmente HM Rivas ha obtenido la certificación indicada y HM Sanchinarro está pendiente de la culminación de ciertas modificaciones para su consecución. En función del aprendizaje realizado se podrá plantear en un futuro la realización de modificaciones similares en otros centros para la consecución de este estándar.



5

Respeto de los Derechos Humanos



5. Respeto de los derechos humanos

Introducción

El 16 de junio de 2011, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas adoptó los “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos”, los cuales señalan que los derechos otorgados por la Carta Internacional de Derechos Humanos son relevantes también para las empresas (la no discriminación, la abolición del trabajo infantil, etc.). El respeto de estos derechos es una responsabilidad para de HM Hospitales, aunque por su dimensión nacional, su actividad ya se encuentre enmarcada en una legislación nacional reconocida como garante de los derechos humanos.

Los ordenamientos jurídicos nacionales como el español llegan a un estándar maduro de reconocimiento de garantías y tutelas para los trabajadores, establecidas en las normas internacionales, en la medida en que las obligaciones que contemplan éstas ya se recogen incluso en su forma más amplia, por la Ley Nacional. En consecuencia, el cumplimiento de la legislación laboral vigente en España por la empresa es la vía de promoción y cumplimiento de los 8 convenios fundamentales de la OIT.

Con el fin de aplicar los contenidos internacionales en materia de derechos humanos, y siguiendo las recomendaciones de esos Principios Rectores, HM Hospitales se compromete a hacer uso de la debida diligencia que garantice su aplicación. Constituyen pues, principios rectores de nuestra actividad como empresa:

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Políticas aplicadas

Para lograr el aseguramiento de los derechos humanos, HM Hospitales dispone de diversos documentos que permiten orientar sus acciones y que rigen para todo el personal:

Código de conducta

La empresa tiene adquiridos el siguiente listado de compromisos en su código interno de conducta:

- Compromisos con nuestros pacientes y clientes
- Compromiso con nuestro equipo humano
- Compromiso con los equipos médicos externos
- Compromiso con nuestros proveedores

- Compromiso con otros grupos de interés
- Compromiso de la Alta Dirección

El enunciado de todos y cada uno de estos compromisos se ha hecho público en la página web corporativa de la empresa (ver).

Código de buenas prácticas de la Alta Dirección

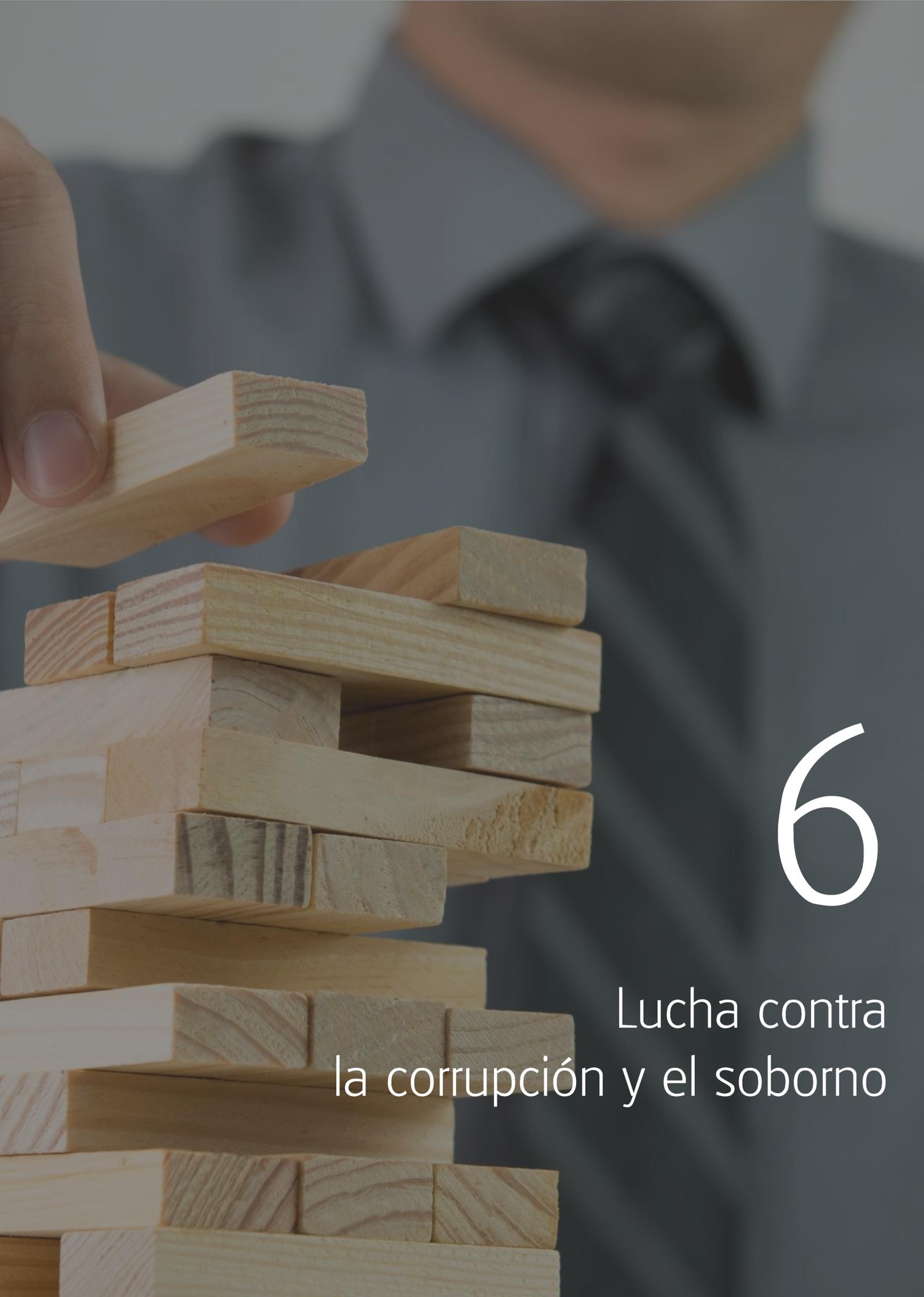
En donde se establecen un conjunto de buenas prácticas para la Alta Dirección que abarca temas relacionados con los derechos humanos en materias como la protección de la información privilegiada o las prácticas comerciales justas con proveedores.

Por otro lado, en nuestra actividad, HM Hospitales aplica las correspondientes garantías constitucionales en materia de derechos humanos y relaciones laborales, cumpliendo con la legislación vigente que garantiza los siguientes derechos fundamentales: libertad sindical y derecho a la huelga, promoción por el trabajo, derecho a una remuneración suficiente, derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, derecho a la formación, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo y derecho al descanso.

La empresa, como no podía ser de otra manera, se rige por su expreso sometimiento a la tutela de jueces y tribunales, así como a los mecanismos de conciliación y arbitraje existentes en la legislación vigente como medida de reparación.

Protocolo de acoso

HM Hospitales dispone de un Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso sexual por razón de sexo y de otro protocolo para el acoso laboral en nuestros centros. Por su parte Valdeluz mayores dispone de un protocolo de acoso ya aprobado dentro de su Plan de Igualdad. Ambos se comentan en el apartado 4.



6

Lucha contra
la corrupción y el soborno

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

Introducción

HM Hospitales tiene la expresa convicción de aplicar tolerancia cero respecto de cualquier riesgo penal, y en consecuencia un firme compromiso con el establecimiento de todas las medidas necesarias tendentes a su prevención, detección y gestión tempranas.

HM Hospitales dispone de un sistema de auditoría interna de cuentas y ha elaborado un Código de Conducta y un Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección que se encuentran incorporados al sistema de gestión como Anexos VIII y IX al Manual de Gestión Integral de HM Hospitales, así como un Sistema de Compliance.

Políticas aplicadas y resultados

Las políticas aplicadas en materia de corrupción y soborno de HM Hospitales se basan actualmente en ciertas directrices y principios enunciados en los documentos anteriormente citados. Por otro lado, el Grupo presta una especial atención al comportamiento que deben seguir los empleados en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno y tiene la firme voluntad de tratar de frenar todo tipo de corrupción mediante:

- El cumplimiento de la legalidad vigente.
- La colaboración con la justicia.

Varias son las normas y políticas que tratan sobre esta materia, señalando como más significativas

- El respeto de la ley con independencia del país en que se encuentren.
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra el fraude o blanqueo de dinero.
- El control para que los registros y libros contables recojan, con total claridad y precisión, todas las transacciones realizadas por el Grupo y para que la información económico-financiera refleje fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial del Grupo, y se ajuste a los principios de contabilidad generalmente aceptados y a la normativa vigente. Los libros contables son presentados en el registro Mercantil cada ejercicio y las cuentas anuales auditadas por la sociedad **KMPG Auditores, S.L.** con la emisión de una **opinión favorable** de las CC.AA.CC. del ejercicio 2023.
- La prohibición de aceptar obsequios en efectivo que tengan como finalidad la obtención de un beneficio a cambio, o aquellos que puedan afectar a la objetividad de la persona que los recibe.
- Según el art. 7 de la ley 7/2012 se tipifica que no se podrá pagar en efectivo las operaciones, en las que algunas de las partes actúen en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 1.000 euros o su contravalor en moneda extranjera.

- El control de cierre mensual, que tiene como objetivo el control de las principales partidas de la cuenta de pérdidas y ganancias a partir de unas instrucciones mensuales donde se informa que se han realizado correctamente los procedimientos de cierre de las distintas áreas de la organización que pueden tener una incidencia económica en los estados financieros.
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra las actividades ilícitas.



Código de conducta

El Código de Conducta, recoge la misión, valores y compromisos de HM Hospitales y normas de actuación frente a nuestros grupos de interés. Para hacer realidad estos valores el Código de Conducta será entregado y puesto a disposición de cualquier nueva incorporación con el fin de que lo conozcan desde su entrada en HM Hospitales, al tratarse de un código de obligado cumplimiento para todos los trabajadores.

Dentro de los Valores de HM Hospitales destaca en este aspecto la integridad: "...tanto en la prestación de la asistencia sanitaria como en la gestión de los recursos. Debe proporcionar percepciones de **honestidad y transparencia** en todos los procesos."

Dentro del artículo 11 se establece el compromiso de la Alta Dirección con la posibilidad que tiene cualquier persona de HM Hospitales de dirigirse a los Directores Médicos, Directores Territoriales y Directores de Área para tratar cualquier asunto relativo a dudas, sugerencias o incumplimientos del Código de Conducta".

Canal Interno de Información

Desde el 13 de junio de 2023 todas las empresas privadas y entidades públicas con más de 50 trabajadores deben contar con un Sistema Interno de Información de conformidad con la Ley 2/2023. Desde el 12 de junio de 2023, el Consejo de Administración de HM Hospitales, de conformidad al artículo 5 de la Ley, aprobó la implantación de un canal interno de información que permitiese a cualquier empleado, contratista, subcontratista y proveedor informar en el contexto laboral o profesional de infracciones administrativas (graves o muy graves) y/o de delitos penales.

La implantación y puesta en funcionamiento de este canal tiene como objetivo principal la tolerancia cero frente a cualquier ilícito penal o infracción administrativa.

El Canal interno de información está publicado en la página web en los siguientes enlaces:

- HM Hospitales: intranet y web principal
- <https://www.hmhospitales.com/sobre-hm/canal-interno-de-informacion>
- Valdeluz Mayores: web principal
<https://centinela.lefebvre.es/public/concept/1767167?access=y%2BAO%2Fwhh0aqOxhmVD%2BLF%2B%2FPbyKxCgX51JpEhOjsJIDw%3D>

Para el correcto funcionamiento del Canal interno de información se aprobaron:

- Protocolo de gestión del Canal interno de HM Hospitales.
- Política del Canal interno de información HM Hospitales.
- Protocolo de gestión del Canal Interno de Valdeluz Mayores.
- Política del Canal Interno de información de Valdeluz Mayores.

Estos documentos constituyen el marco en el que se definen los ámbito de aplicación, funcionamiento y principios de ambos Canales Interno de Información, que se han difundido para su conocimiento por todos los trabajadores.

Desde la implantación de los canales internos de información se han realizado diversas comunicaciones a los trabajadores informando de su creación y de su funcionamiento.

Ambos canales se encuentran adaptados a la Ley 2/2023 permitiendo a elección del informante la interposición de denuncias anónimas e instaurando una política que garantiza la prohibición de represalias.

Los canales cuentan con un libro de registro actualizado y verificado en tiempo y forma donde constan a fecha de expedición las informaciones recibidas: fecha de entrada, estado del expediente y últimas modificaciones.

Desde la implantación del canal interno de información en HM Hospitales se han recibido un total de 9 informaciones todas las cuales han sido correctamente tramitadas. En Valdeluz Mayores en cambio no se ha registrado ninguna.

HM Hospitales y Valdeluz Mayores cuentan con la ayuda de un tercero externo para gestionar el canal interno de información siguiendo de esta forma directrices de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado. De esta forma pretende dotar de una mayor imparcialidad y confidencialidad al Canal.

Se garantiza un procedimiento para la tramitación e investigación de las informaciones donde se respeta la presunción de inocencia, la prohibición de represalias, además de establecer unos tiempos y un orden en la investigación interna que pueda iniciarse.

Desde la implantación de los canales internos de información, tanto el Consejo de Administración de HM Hospitales como el Consejo de Administración de Valdeluz Mayores, decidieron constituir un comité que velara por el efectivo funcionamiento de ambos canales. Asimismo, se nombró un Responsable del Sistema Interno (RSI). A pesar de que todavía no ha sido creada la Autoridad estatal de protección al informante (AIP). HM Hospitales y Valdeluz mayores, tienen el compromiso de notificar el nombramiento de su Responsable en aquellas Autoridades Autonómicas ya puestas en funcionamiento.

Ambos comités tratan con la máxima confidencialidad toda la información de que disponen en el desempeño de sus funciones respecto a la supervisión y control de ambos canales de información.

Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección

La elaboración de un Código de Buenas Prácticas Empresariales es una muestra más del compromiso de HM Hospitales con los principios de integridad, calidad, transparencia e independencia. En este documento se recogen los conceptos de:

- Calidad en la prestación de los servicios
- Incompatibilidades de los cargos
- Tratamiento de información privilegiada
- Prácticas comerciales justas y regadas

| | |
|--|----------|
| Incumplimientos detectados año 2023 | 0 |
|--|----------|

Riesgos detectados y medidas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.

HM Hospitales dispone de un mapa de riesgos penales que en el momento de redacción de este informe se encuentra en fase de revisión para actualización. En el análisis inicial de riesgos, no se ha detectado ningún riesgo de gravedad relevante. Dicho manual de riesgos penales identifica los riesgos para prevenir posibles delitos que pudieran cometerse bajo la cobertura de la persona jurídica.

Los focos principales son:

- **Evaluación:** Desde HM Hospitales se ha realizado un análisis y evaluación del riesgo de cada una de las actividades desarrolladas, que permite anticiparnos y minimizar la exposición de la empresa a cualquier riesgo de naturaleza penal

- **Control:** Mediante la creación de (i) un órgano responsable del cumplimiento normativo penal con autoridad e independencia, que reporta directamente al Consejo de Administración; y (ii) una herramienta que permite el seguimiento, vigilancia y control, con métodos y procedimientos de trabajo.
- **Compromiso de mejora continua:** HM Hospitales está comprometido con la mejora continua del Sistema de gestión de Compliance penal. Así y como hemos comentado previamente, actualmente estamos ocupados en la revisión del mapa de riesgos y de todos los protocolos asociados a los mismos y en el objetivo de unificar la gestión del Canal Interno de Información y del Compliance a través del Software Centinela.

El objetivo de HM hospitales es que todos sus trabajadores conozcan sus protocolos en materia de cumplimiento normativo con el fin de mitigar cualquier riesgo penal. Los empleados reciben formación básica sobre cumplimiento y su asistencia a dicha formación quedará documentada a través del software Centinela. La contribución del personal de la compañía a la eficacia del Sistema de Gestión de Compliance penal es primordial para que éstos ayuden a prevenir y detectar riesgos penales, evitando su materialización y reconociendo los factores de riesgos.

La ética en nuestras actividades

El 18 de enero de 2018, HM Hospitales se convirtió en la primera entidad del sector hospitalario español, tanto pública como privada, en obtener el Sello Ético del Sector de Tecnología Sanitaria que otorga la Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (FENIN). La asociación empresarial otorgó este reconocimiento a través de la **Fundación de Investigación HM Hospitales**.

HM Hospitales dispone de tres Comités de Ética que garantizan el cumplimiento de los derechos humanos fundamentales en tres ámbitos:

- Comité de Ética de Asistencia Sanitaria – CEAS. Su fin último es contribuir a la humanización y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria, entendiendo que no puede hablarse de calidad de la asistencia en salud sin tener en cuenta los valores humanos y los principios éticos implicados en ella; su existencia y funcionamiento contribuye a que tanto los pacientes como los profesionales participen de una asistencia sanitaria de mayor calidad, más humana, y en la que se respetan los valores de las personas implicadas en la relación asistencial.
- Comité Ético de Investigación con medicamentos – CEIm. Su finalidad principal es la de velar por la protección de los derechos, seguridad y bienestar de los sujetos que participen en un proyecto de investigación biomédica y ofrecer garantía pública al respecto mediante un dictamen sobre la documentación correspondiente del proyecto de investigación, teniendo en cuenta los puntos de vista de las personas legas, en particular, los pacientes, o las organizaciones de pacientes.
- Comité de Ética de Experimentación Animal – CEEA. HM Hospitales es plenamente consciente de su responsabilidad en materia de seguimiento y control de la investigación que se desarrolla en sus instalaciones y de sus aspectos éticos, en orden a proteger los derechos fundamentales de las personas, el bienestar de los

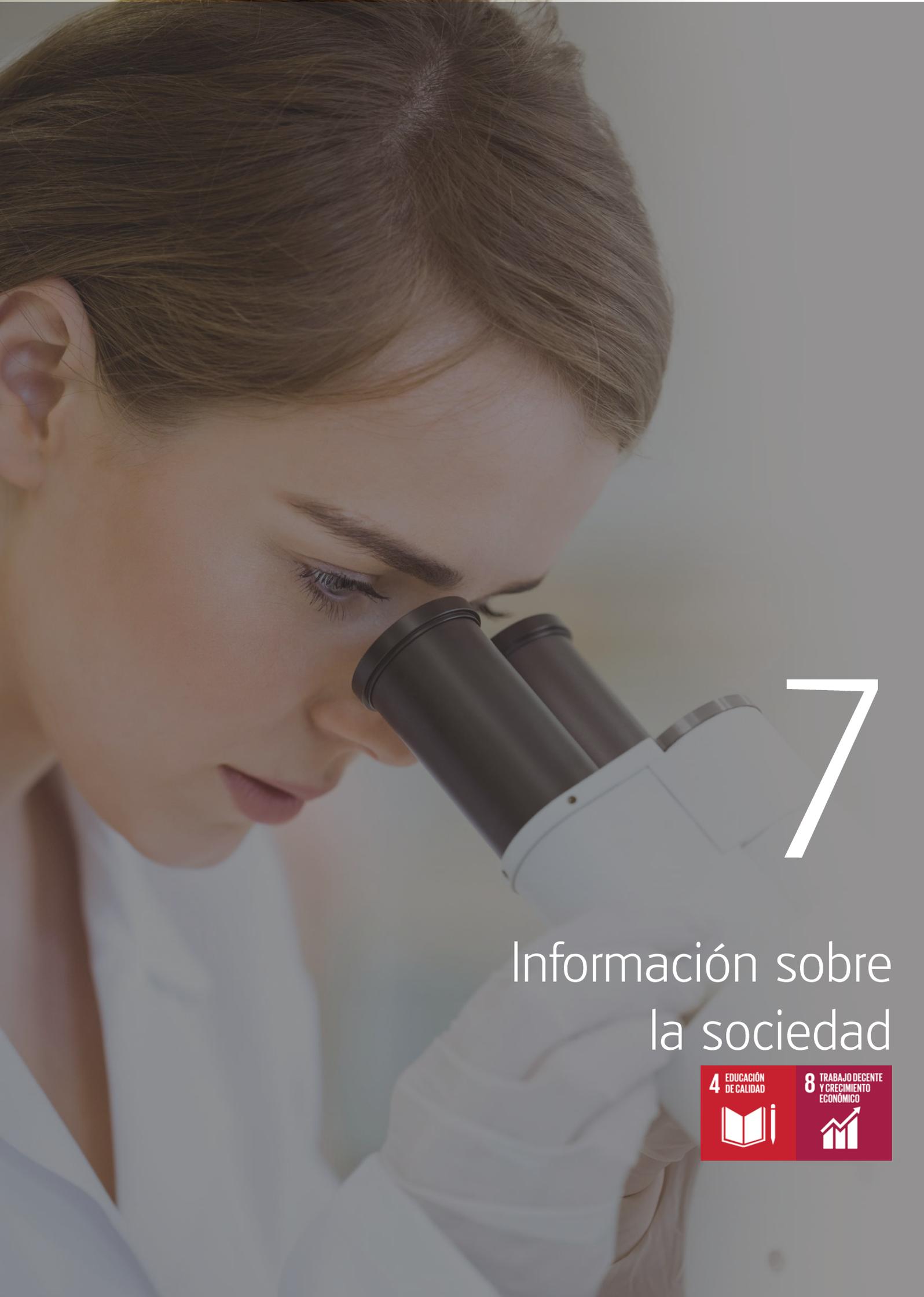
animales y del medio ambiente y al respeto de los principios y compromisos bioéticos asumidos por la comunidad científica.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En el año 2003 se creó la Fundación de Investigación HM Hospitales que es una entidad sin ánimo de lucro constituida con el objetivo fundamental de liderar una docencia en I+D+i biosanitaria en el marco de la investigación traslacional, que beneficie de forma directa al paciente y a la sociedad general, tanto en el tratamiento de las enfermedades como en el cuidado de la salud. Con el objetivo de hacer realidad la medicina personalizada, la Fundación organiza y promueve actividades de divulgación científica y educación sanitaria con una clara orientación a la formación de los profesionales sanitarios y la educación para la salud de la población general.

Actualmente HM Hospitales realiza las siguientes aportaciones a entidades sin ánimo de lucro:

| ENTIDADES | DONACIÓN REALIZADA |
|---|--------------------|
| Federación española de baloncesto | 100.000 € |
| Parroquias (Madrid) | 90.000 € |
| Fundación IDIS | 55.132 € |
| Nuestra Señora de Regla | 6.840 € |
| Asociación española contra el cáncer | 2.200 € |
| Fundación secretariado gitano | 1.200 € |
| Fundación Finestrelles | 400 € |
| TOTAL | 255.772 € |



7

Información sobre la sociedad



7. Información sobre la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de nuestra actividad en el empleo y el desarrollo local

Dentro del **Código de Conducta de HM Hospitales** se establece una serie de compromisos con sus grupos de interés entre los que incluye:

“Asimismo, nos comprometemos con el crecimiento económico de las comunidades en las que establecemos nuestros centros, y a cuyos ciudadanos prestamos servicios sanitarios, primando la contratación de personal de nuestras áreas de influencia, así como las relaciones comerciales con proveedores que desarrollen sus actividades en España”.

La empresa tiene un evidente impacto en materia de empleo puesto que el año se cierra con más de 6.500 empleados en la plantilla. Además, la empresa no limita su contribución a la sociedad en la mera prestación de asistencia sanitaria y mantenimiento de la salud, sino que contribuye a la misma con un elemento de claro beneficio para el desarrollo local como es el fomento del empleo a través de la empleabilidad de las personas, lo cual se consigue con formación:



El Instituto HM de formación profesional nace de la estrategia de HM Hospitales para implantar un Centro de Formación Profesional especializado principalmente en ciclos de la familia sanitaria, pero también en otras familias profesionales, donde podemos aportar nuestro saber hacer, en el seno de una empresa sanitaria con vocación docente e investigadora, y con una fuerte inversión en equipamientos y tecnología. Con la finalidad de cualificar profesionalmente a los futuros técnicos y técnicos superiores, nuestros diferentes centros en la Comunidad de Madrid, Málaga y León, imparten enseñanzas 100% oficiales autorizados por la Consejería de Educación de las comunidades autónomas en las que se radican.

HM Hospitales tiene concedida formación MIR reglada en 8 especialidades reconocidas en la Comunidad de Madrid (medicina interna, obstetricia y ginecología, oncología radioterápica, pediatría y sus áreas específicas, medicina nuclear, oncología médica, urología y cirugía general y del aparato digestivo) y una en Barcelona (pediatría y sus áreas específicas). También tiene reconocida la formación EIR en la especialidad de pediatría y áreas específicas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y acreditados como universitarios todos sus hospitales

de la Comunidad de Madrid para impartir docencia pregrado en Medicina, Biomedicina, Farmacia, Nutrición, Odontología, Enfermería, Fisioterapia, Psicología, Ingeniería Informática Sanitaria, Ciencias de la Actividad Física y del Deporte, a través de la Universidad CEU San Pablo y la Universidad Camilo José Cela (UCJC).

El Pregrado Universitario mediante la formación teórico-práctica en HM Hospitales pretende ofrecer una enseñanza de calidad que prepare a los futuros profesionales en el ámbito de la salud de forma exhaustiva, gracias a programas de formación impartidos por los profesionales de HM Hospitales. Este proyecto innovador, con los hospitales como eje vertebrador de la formación de futuros profesionales en ciencias de la salud, ha culminado con la creación de la Facultad HM Hospitales de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela en el año 2022.

El número de alumnos de grado ha ido creciendo en los últimos años, ascendiendo en el momento actual a 800 alumnos CEU y 124 UCJC en el Grado en Medicina, 200 alumnos CEU y 530 UCJC en el de enfermería y 200 alumnos CEU y 180 UCJC en Odontología, además de alumnos de otras titulaciones como Psicología, Fisioterapia, Nutrición e Ingeniería Biomédica.

A nivel de Postgrado, HM Hospitales abarca los siguientes puntos de interés: Formación Especializada MIR y EIR, Programas Fellowship, Formación Continuada dirigida al estamento médico, Estancias formativas nacionales e internacionales, y en la Facultad HM Hospitales de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela Programas de Máster, cursos de formación permanente y Programas de Doctorado.

HM Hospitales cuenta con dos Comisiones relacionadas directamente con la actividad docente de Grado, Postgrado, Formación Continuada y Formación Especializada MIR:

1. La Comisión de Formación, denominada de esta forma para diferenciarla de la Comisión de Docencia de Postgrado, en la cual se incluye la actividad realizada en las titulaciones de Medicina, Enfermería, Psicología, Fisioterapia, Odontología, Farmacia y el Centro de Formación en Profesiones Biosanitarias, además de ciertas actividades de postgrado: Formación Continuada para el estamento médico, Máster, fellowship y rotaciones nacionales e internacionales.
2. La Comisión de Docencia de Postgrado tiene por objeto abordar los temas relacionados con Formación Especializada MIR exclusivamente, siendo el órgano colegiado de representación dentro de la estructura de HM Hospitales.

La formación especializada EIR y MIR ofrece para las especialidades médicas y quirúrgicas, en HM Hospitales, el entorno ideal en el que realizar su formación. Se ofrece, además, un programa de estancias formativas para cualquier especialidad en el ámbito de la Medicina y para cualquier técnica desarrollada en nuestras instalaciones como la cirugía robótica, HIFU, Oncología Radioterápica, Unidad de Cirugía de la Mano, Unidad de Imagen Cardíaca, Unidad de Ensayos Clínicos, etc.

Las acreditaciones de las especialidades de Urología y cirugía General y del aparato digestivo se ha conseguido en el año 2022. La capacidad de cada una de las unidades docentes acreditadas es de 1 plaza/año.

Impacto en las poblaciones locales y en el territorio. Patrocinio

Cada uno de nuestros hospitales se puede considerar como un factor de impacto social en España, por su contribución al bienestar y salud de la población, abarcando diferentes puntos de la geografía nacional.

Asimismo, cabe resaltar la orientación hacia la sociedad que muestra HM Hospitales mediante la existencia de sus centros especializados en determinadas patologías que afectan a sectores concretos de la población. Estos tres centros que citamos a continuación son verdaderos centros de referencia en su campo de actividad.



HM CIOCC es el primer **centro oncológico** de España anexo a un hospital general médico-quirúrgico, constituye un nuevo concepto para el tratamiento del paciente oncológico, único en España y referente internacional, con una asistencia multidisciplinar, integral y personalizada.

HM CIEC es el Centro Integral de Enfermedades Cardiovasculares, se ha convertido en el centro privado de referencia nacional en el manejo de patologías cardiovasculares. El objetivo es asegurar una atención multidisciplinar, especializada, personalizada y de primer nivel de todas las **enfermedades del sistema cardiovascular**.

HM CINAC surgió con el objetivo de asegurar una atención multidisciplinar, especializada y personalizada centrada en las enfermedades neurodegenerativas como la enfermedad de Parkinson, deterioro cognitivo y trastornos del comportamiento con un enfoque integral con la ambición de lograr ser el **centro de referencia en la investigación**.

HM CIOCC ha ampliado sus centros desde su creación en HM Sanchinarro, estando presente también en la actualidad en HM La Esperanza (Santiago de Compostela) y HM Nou Delfos (Barcelona).

HM CIEC y HM CINAC, al igual que HM CIOCC se han ampliado al Hospital HM Nou Delfos.

Otro campo de impacto en la sociedad lo constituye el Centro Integral de Medicina de la Reproducción - HM Fertility Center, creado en 2015 sobre la base de la Unidad de Medicina de la Reproducción del Hospital Universitario HM Montepríncipe, fundada en 1999. En el momento actual cuenta con seis grandes centros totalmente equipados para el ejercicio de la Medicina de la Reproducción, ubicados en:

-  Boadilla del Monte (Hospital Universitario HM Montepríncipe)
-  Móstoles (Hospital Universitario HM Puerta del Sur)
-  Madrid (Policlínico HM Gabinete Velázquez)
-  Alcalá de Henares (Policlínico HM Cruz Verde)
-  Toledo (Policlínico HM IMI Toledo)
-  A Coruña (Maternidad HM Belén)

Como ya se ha indicado previamente en el bloque 6, en su afán de contribución a la sociedad, en el año 2003 se crea la Fundación de Investigación HM Hospitales como entidad sin ánimo de lucro con el objetivo fundamental de liderar una docencia en I+D+i biosanitaria, en el marco de la investigación traslacional.

La Fundación de Investigación HM Hospitales organiza y promueve actividades de divulgación científica y educación sanitaria con una clara orientación a la formación de los profesionales sanitarios y la educación para la salud de la población general.

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales

En el último año, hemos llevado a cabo una serie de campañas y eventos con el objetivo de promover la salud y el bienestar en la comunidad, así como reconocer y celebrar los logros en el campo de la medicina. Las iniciativas han abarcado desde ofrecer servicios dentales gratuitos hasta talleres educativos y eventos de reconocimiento que resaltan el compromiso de la institución con la excelencia y el apoyo social.

Las acciones se han organizado en cuatro categorías principales: Eventos y Premiaciones, Marketing y Promociones, Servicios Dentales Gratuitos, y Talleres y Educación. Cada una de estas categorías ha tenido un impacto significativo en la sociedad, desde mejorar el acceso a la atención dental hasta proporcionar educación y recursos para el manejo de la ansiedad y el uso seguro de las redes sociales entre los adolescentes.

A continuación, se presenta una tabla que destaca las contribuciones específicas y los resultados obtenidos en cada categoría, reflejando nuestro compromiso con la responsabilidad social y el bienestar de nuestra comunidad.

| Categoría | Descripción de la Campaña | Impacto en la Sociedad |
|-------------------------------------|---|--|
| Eventos y reconocimientos | Eventos como el Abarca Prize y la Jornada Hipertemprano | Fomentan la innovación y el reconocimiento en el sector salud |
| Servicios Dentales Gratuitos | Ofrecimiento de revisiones y limpiezas dentales sin coste | Mejora del acceso a servicios de salud bucodental esenciales |
| Talleres y Educación | Taller de Redes Sociales para adolescentes y Taller de Ansiedad | Desarrollo de habilidades vitales y apoyo en la gestión de la ansiedad |

Este resumen refleja nuestro compromiso con la salud y la educación, destacando el impacto positivo de nuestras acciones en la comunidad. Seguiremos trabajando para ofrecer programas que no solo beneficien a los pacientes y empleados sino que también contribuyan al bienestar social y al desarrollo de un entorno más saludable y equitativo.

Subcontratación y proveedores

HM Hospitales ha establecido el PC-GHM-DG-09 – Procedimiento para la gestión y evaluación de proveedores, que rige esta cuestión. Desde el punto de vista ambiental se incluyen una serie de Condiciones Ambientales para subcontratistas, autónomos y empresas externas por las que se exige a estos, fundamentalmente buenas prácticas ambientales en el desempeño de sus actividades, el cumplimiento de requisitos legales, una correcta gestión de residuos y unos canales de comunicación e información adecuados. Estas condiciones van acompañadas de nuestra Política Ambiental y pretenden influenciar en la medida de lo posible a estos grupos de interés.

Además de lo anterior, HM Hospitales valora positivamente, a la hora de llevar a cabo las contrataciones, la posesión por parte de los proveedores de certificados de tipo ambiental (Ej.: ISO 14001, EMAS, FSC o PEFC, etc.), si bien es cierto que hasta la fecha la no posesión de una de estas certificaciones no es un motivo de exclusión del proveedor, aunque sí tiene un efecto positivo en la toma de decisiones acerca de dichas contrataciones. Así mismo y de manera periódica (mínimo anualmente), el Departamento de Calidad y Medioambiente realiza auditorías de los procesos de la organización entre las que se incluye el proceso de compras junto con la correspondiente evaluación de proveedores (Ver Protocolo de Auditorías).

También se controla por este departamento, la identificación de incidencias surgidas en las relaciones de estos con HM Hospitales buscando un análisis de las causas y proponiendo soluciones que permitan la mejora continua.

Todos los hospitales del Grupo se auditan con carácter anual con una visión holística de manera que todas las auditorías tienen la perspectiva del paciente, medioambiente, seguridad de los trabajadores y la propia eficiencia de los procesos.

| | |
|---|----------|
| Incidencias proveedores año 2023 | 6 |
|---|----------|

NOTA.: estas incidencias son aquellas de carácter más grave y que tienen impacto significativo en el usuario o en la operativa del hospital. Son registradas y comunicadas a través de la base de datos corporativa.

Consumidores / clientes

Medidas generales para la seguridad y la salud

Tal y como se establece en el Decálogo del Hospital, dos de los criterios más relevantes son la seguridad y la calidad. Con el objeto de asegurar las mismas, HM Hospitales actúa tanto desde la perspectiva interna, desarrollando sistemas de gestión en diferentes ámbitos que permiten estandarizar las actividades, como desde la perspectiva externa, implantando modelos internacionalmente reconocidos y evaluándolos por parte de entidades de certificación u organismos acreditados.

De esta manera se evalúa y asegura de manera constante el cumplimiento de todas las normas que afectan a nuestros clientes empleados (incluidas seguridad y salud) y otros grupos de interés.





QH* 3 estrellas (Acreditación Quality Healthcare)

HM Hospitales concentra el mayor número de hospitales en España con este reconocimiento que otorga la Fundación del Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS)

- Centros certificados ISO 9.001 y 14.001: todos a excepción de HM Sant Jordi, y los centros de Málaga.
- Centros certificados ISO 45.001: todos a excepción de HM Sant Jordi, y los centros de Málaga.
- Centros certificados en ISO 50.001: HM Puerta del Sur, HM Montepríncipe, HM Sanchinarro y HM Torrelodones.
- Sello EFQM Excelencia 600 con alcance corporativo y todos los centros a nivel nacional.
- Sello Madrid Excelente con alcance corporativo afectando a los centros de la Comunidad de Madrid.

NOTA.: Sello QH (Quality Healthcare) en los hospitales HM Madrid, HM Montepríncipe, HM Sanchinarro, HM Puerta del Sur, HM Torrelodones y HM Nuevo Belén, Maternidad HM Belén, HM Modelo, HM Vallés, HM Rosaleda, HM La Esperanza, HM San Francisco, HM Nou Delfos y HM Nens. Las razones sociales que se encuentran certificadas son solo aquellas que reportan actividad sanitaria.

Para obtener los certificados necesarios, en HM Hospitales hemos implementado sistemas de gestión que contienen diversos documentos, como protocolos, procedimientos y manuales. Estos documentos detallan las pautas que deben seguirse desde la perspectiva del paciente, el medio ambiente, la seguridad de los trabajadores y la eficiencia de los procesos.

Como mencionamos anteriormente, llevamos a cabo auditorías anuales en todos nuestros centros de trabajo para garantizar un control efectivo de las actividades relacionadas, incluida la salud y seguridad de nuestros pacientes.

Durante el año 2023, hemos realizado un total de 17 auditorías internas que abarcaron todos los hospitales y policlínicos de HM Hospitales. En cada auditoría, se evaluaron todos los sistemas implementados y certificados en cada centro, como ISO 9.001, 14.001, 50.001, ISO 4.5001, UNE 179.003.

Cada auditoría interna genera un informe detallado que incluye las debilidades identificadas. Desde el Departamento de Calidad corporativo, seguimos de cerca la resolución de estas debilidades y hemos implementado un Business Intelligence (BI) para un seguimiento más efectivo.

Además, llevamos a cabo auditorías externas realizadas por entidades externas acreditadas e independientes. Estas auditorías incluyen el seguimiento anual de los Sistemas de Calidad ISO 9.001, Gestión Ambiental ISO 14.001, Seguridad y Salud 45.001, y Gestión Energética ISO 50.001, así como otras normas suscritas por HM Hospitales, como las UNE 179003 y 179006. Estamos comprometidos con mantener los más altos estándares en todas nuestras operaciones.

Seguridad del paciente asociada a la investigación

HM Hospitales colabora estrechamente con diversos promotores en la promoción y respaldo de proyectos de investigación de vanguardia.

La seguridad en un ensayo clínico es una prioridad fundamental para garantizar el bienestar de los participantes y la integridad de los resultados de la investigación. A continuación, se detallan algunas de las medidas clave que se implementan para asegurar la seguridad en este contexto:

- **Evaluación Ética y Aprobación:** antes de iniciar un ensayo clínico, se somete a una rigurosa revisión ética por parte de un Comité de Ética, ya sea interno o externo al centro médico. Este comité evalúa la ética, la validez científica y los posibles riesgos y beneficios del estudio.
- **Protocolos y Procedimientos estándar:** todos los ensayos clínicos siguen protocolos y procedimientos estandarizados que son diseñados y desarrollados por los promotores del estudio. Estos documentos detallan los pasos a seguir, los criterios de inclusión y exclusión, así como las medidas de seguridad a implementar.
- **Consentimiento Informado:** cada participante recibe información completa y comprensible sobre el ensayo clínico antes de decidir participar. Esto se logra a través de la entrega de una hoja informativa y una explicación detallada por parte del equipo médico. La firma de un consentimiento informado es un requisito crucial antes de que cualquier participante comience el tratamiento.
- **Monitorización Continua:** la ejecución del ensayo clínico es seguida de cerca por organismos de monitorización, como las Organizaciones de Investigación por Contrato (CRO). Estas entidades supervisan el progreso del estudio, verifican la calidad de los datos recopilados y aseguran que se sigan los protocolos establecidos.
- **Eventos Adversos y Reportes de Seguridad:** se establece un sistema para identificar, registrar y evaluar cualquier evento adverso que pueda ocurrir durante el ensayo. Los investigadores están obligados a informar de inmediato sobre eventos adversos graves, y se toman medidas para abordarlos de manera adecuada.
- **Comunicación Continua:** la comunicación abierta y continua entre los investigadores, los participantes y los comités de ética es esencial. Esto incluye la actualización constante sobre cualquier cambio en los procedimientos del ensayo y la divulgación transparente de los resultados.
- **Revisión de Datos Interina:** en algunos casos, se realiza una revisión de datos interina para evaluar la seguridad y eficacia del tratamiento en curso. Esta revisión puede llevar a modificaciones en el diseño del estudio o incluso a su interrupción si se identifican problemas de seguridad significativos.
- **Normativas y Regulaciones:** los ensayos clínicos están sujetos a normativas y regulaciones estrictas establecidas por las autoridades sanitarias. El cumplimiento de estas normativas es crucial para garantizar la seguridad y la validez de la investigación.

En conjunto, estas medidas contribuyen a crear un entorno seguro y ético para la realización de ensayos clínicos, asegurando que la investigación médica avance de manera responsable y beneficiosa para la salud pública.

Seguridad y salud en el área de hostelería

En referencia a las medidas para proteger la salud y seguridad de los consumidores en el área de hostelería, servicio de ingestas en plantas y consumo en cafeterías, se dispone de un manual de análisis de peligros y de puntos de control críticos, en adelante APPCC.

Este manual determina los posibles riesgos dentro de la cadena alimentaria, desde que se reciben las materias primas hasta que los platos o productos son ingeridos por los consumidores (pacientes/clientes).

Esta documentación se basa en las siguientes reglamentaciones higiénico sanitarias además de órdenes dentro de cada una de las Comunidades Autónomas.

- Codex Alimentario.
- Reglamento 178/2002. Legislación alimentaria.
- Reglamento 853/2004. Normas específicas de higiene de los alimentos de origen animal.
- Reglamento 852/2004. Higiene de los productos alimenticios.
- Reglamento 2073/2005. Criterios microbiológicos aplicables a los productos alimenticios.
- Reglamento 1441/2007. Criterios microbiológicos aplicables a los productos alimenticios.
- RD 135/2001. Criterios microbiológicos aplicables a los productos alimenticios.
- RD 1169/2011. Información alimentaria facilitada al consumidor.
- RD 3484/2000. Normas de higiene para elaboración, distribución y comercio de las comidas preparadas.
- Ley 3/2020, de 11 de marzo, de prevención de las pérdidas y el despilfarro alimentarios.
- RD 1086/2020 de 9 de diciembre, higiene de la producción y comercialización de los productos alimenticios
- RD 1021/2022 de 13 de diciembre, higiene de la producción y comercialización de los productos alimenticios

Dicha documentación está enfocada a conseguir una correcta seguridad alimentaria en todos los procesos relacionados con la alimentación hospitalaria. Los riesgos existentes y considerados puntos de control críticos son controlados por personal de hostelería con buenas prácticas de manipulación y una serie de controles y registros de actuación que determinarán la aplicación de medidas correctoras.

Para los peligros detectados se aplican medidas preventivas y una vez revisados cada uno de estos, (los que puedan evadirse del control por buenas prácticas) se trasladan a un árbol de decisiones (aprobado por el Codex Alimentario) para determinar si estos peligros son puntos críticos de control.

Además, para asegurar el control de todos los procesos, HM Hospitales dispone de documentación en los que hacen referencia a las cocinas, cafeterías y hostelería en general.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Los sistemas de gestión de la satisfacción de los clientes son diferentes en HM Hospitales y Valdeluz mayores, y pasamos a describirlos a continuación.

HM HOSPITALES

HM Hospitales dispone de varios canales para que sus clientes puedan interponer las reclamaciones que consideren oportunas, ya que consideramos que una correcta atención de las mismas es una oportunidad de mejora de nuestros procesos.

Se han desarrollado una serie de documentos que sirven para establecer las directrices en la gestión de las reclamaciones siendo la Dirección de Relaciones con los Pacientes la encargada de su correcto desempeño:

- PC-GHM-CA-06 1. Procedimiento de Gestión del Departamento de Atención al Paciente.
- PT-GHM-DJ-13-02. Gestión de Reclamaciones por Práctica Médica.

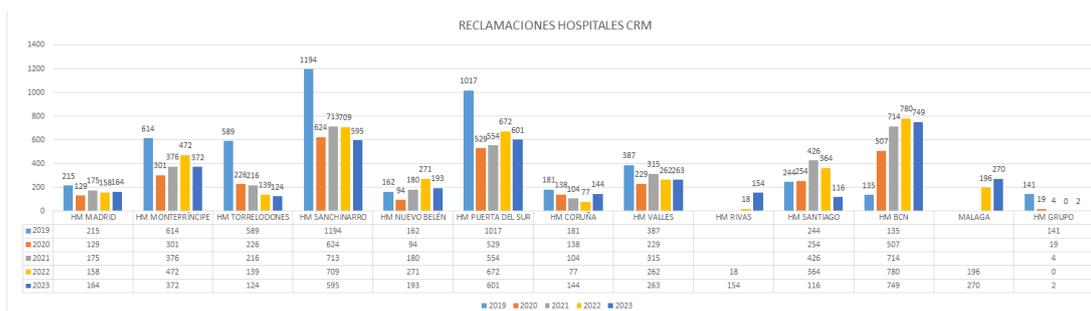
Actualmente el proceso de gestión de reclamaciones se articula como sigue a continuación:

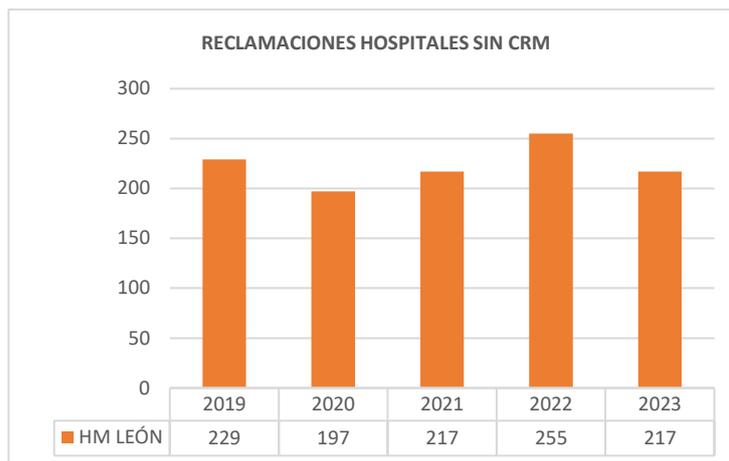


Reclamaciones

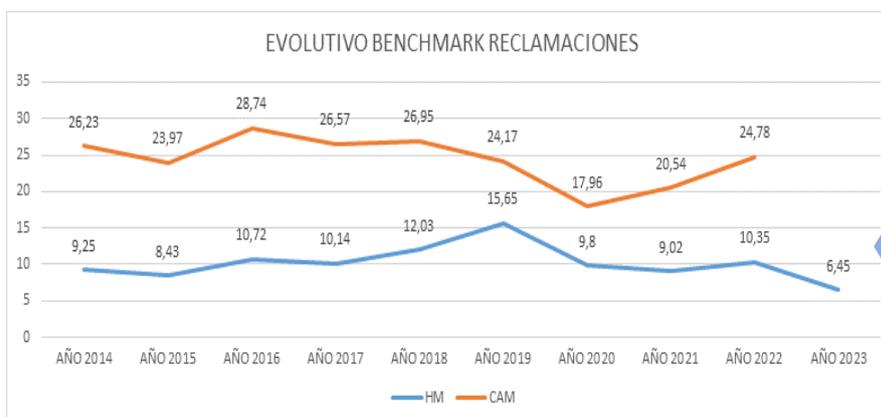
Todas las reclamaciones, así como las sugerencias o felicitaciones que se reciben por los mismos canales, son almacenadas en nuestro CRM. Este sistema se ha implantado paulatinamente en toda la organización y próximamente se implantará en León, último territorio pendiente.

Todas las reclamaciones se responden dentro del plazo legal, no existiendo ningún proceso judicial abierto por alguna de ellas y por tanto se considera que todas han sido resueltas.





En comparación con otros referentes (Benchmark) como el de la Comunidad de Madrid ([ver](#)) nuestros datos arrojan la siguiente representación: **Cambiar Grafica**



Índice de Reclamaciones (I.R.) HM Hospitales vs CAM

Comparativa con el índice de Reclamaciones I.R. de la Comunidad de Madrid, en el que se aprecia un valor muy inferior.

I.R. HM Hospitales

2023: 6,45

NOTA: a fecha de elaboración de la memoria el dato correspondiente al año 2023 de la CAM no se encontraba disponible. Esta comparativa es válida para los ámbitos de aplicación de CRM.

El índice de reclamaciones es la relación existente entre el número de reclamaciones escritas formuladas por los ciudadanos y los episodios asistenciales del centro hospitalario por 10.000, expresado como número de reclamaciones/10.000 actos asistenciales.

Se entiende por episodios la suma de los siguientes parámetros:

- Nº de consultas realizadas.
- Nº de urgencias atendidas que no requirieron ingreso.
- Nº de ingresos hospitalarios.
- Nº de intervenciones quirúrgicas sin ingreso (ambulantes).
- Resto de nº episodios, del resto de familias de servicio.

Destacamos los siguientes planes de mejora fruto del análisis de las reclamaciones:

a) Experiencia de pacientes (IBB)

El IBB (Índice de Boca a Boca), se define como el valor absoluto que identifica el nivel de recomendación de una empresa y/o sus servicios a sus amigos y familiares. Y se calcula restando el porcentaje de pacientes promotores con el porcentaje de pacientes pasivo.

Un paciente promotor es aquel que ha respondido a la pregunta de la recomendación con una puntuación de 5, y el paciente pasivo es aquel que ha respondido 1, 2 ó 3. La resta del

porcentaje de pacientes promotores menos todos los pacientes pasivos, en valor absoluto, define el IBB.

Nuestro objetivo con respecto al IBB en el 2023, era alcanzar un IBB de 55, con lo que el objetivo del año se ha conseguido y superado en 3 puntos.

| IBB | | |
|-------------|-------------|--------------------|
| 2021 | 2022 | 2023 |
| Valor de 51 | Valor de 54 | Valor de 58 |

b) Porcentaje de Pacientes Insatisfechos

El porcentaje de Pacientes Insatisfechos, el número de pacientes que a la pregunta “Satisfacción Global de la visita”, en el día que se le hace la encuesta; ha puntuado la pregunta con valores 1, 2, sobre el total de pacientes que responden las encuestas de Experiencia de Pacientes.

| % Pacientes insatisfechos | | |
|---------------------------|------|-------------|
| 2021 | 2022 | 2023 |
| 2,7% | 3,2% | 3,0% |

c) Benchmarking IBB y porcentaje de pacientes insatisfechos

Se define Benchmark como la comparativa de los datos con la media del sector, que se encuentre dentro del mismo sistema de medición.

La comparativa de los datos de IBB y el porcentaje de Pacientes Insatisfechos en el Benchmark del sector sanitario privado ha sido en el 2023:

| IBB | | | | | | % Pacientes insatisfechos | | | | | | |
|---------------|------|------|------|------|------|---------------------------|------|------|------|------|------|--|
| HM HOSPITALES | | | | | FBA | HM HOSPITALES | | | | | FBA | |
| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2023 | |
| 51 | 49 | 51 | 54 | 58 | 62 | 2,8% | 2,6% | 2,7% | 3,2% | 3,0% | 5,1% | |

VALDELUZ MAYORES

Reclamaciones

El sistema de gestión de reclamaciones es similar al descrito para HM Hospitales si bien no existe la posibilidad de dejar reclamaciones vía on-line.

Se hace un seguimiento expreso tanto del número de reclamaciones, constituyendo un indicador del sistema de gestión de las residencias, que son consolidados por los órganos corporativos de gobierno.

Los datos de los que se dispone son los siguientes:

| RECLAMACIONES | | |
|---------------|------|--------------------------------|
| CENTRO | Año | Reclamaciones en libro oficial |
| Leganés | 2022 | 10 |
| | 2023 | 3 |
| Guadalajara | 2022 | 0 |
| | 2023 | 1 |
| Las Mercedes | 2022 | 2 |
| | 2023 | 6 |
| Arroyomolinos | 2022 | 0 |
| | 2023 | 3 |
| Rivas | 2022 | - |
| | 2023 | 5 |

Datos fiscales

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| Ingresos obtenidos | 655.427.148 € |
| Impuesto sobre beneficios pagado | 12.799.434€ |
| Beneficio obtenido | 33.148.994€ |
| Subvenciones recibidas | 0 € |

8. Principios del Pacto Mundial

| | | |
|--------------|--|-------------|
| Principio 1 | Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente. | Cap.5 |
| Principio 2 | Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos. | Cap.5 |
| Principio 3 | Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. | Cap. 4 y 5 |
| Principio 4 | Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. | Cap. 4 y 5 |
| Principio 5 | Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil. | No material |
| Principio 6 | Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación. | Cap. 4 |
| Principio 7 | Las empresas deben mantener un enfoque preventivo ante los retos ambientales. | Cap. 3 |
| Principio 8 | Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. | Cap. 3 |
| Principio 9 | Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. | Cap. 3 |
| Principio 10 | Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. | Cap.5 |

9. Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) son 17 metas marcadas por la Agenda 2030 de las Naciones Unidas que suponen un reto mundial sin precedentes para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad de la ciudadanía.

HM Hospitales, en el desarrollo de su actividad, tiene un especial impacto sobre el cumplimiento de los objetivos que siguen a continuación (11), si bien de forma indirecta contribuye también al cumplimiento de los otros objetivos restantes.



HM Hospitales contribuye en la eliminación de la pobreza a través del desarrollo de servicios que ayudan a mejorar la calidad de vida de la sociedad y el establecimiento de alianzas con grupos de interés local. También realiza donaciones a entidades que luchan para erradicar la pobreza en todas sus formas.



HM Hospitales, gracias a su propia actividad, juega un papel decisivo en la salud de las personas. El desarrollo de actividades de investigación y la apuesta por la innovación contribuyen a ello. Además, uno de los valores clave del desarrollo sostenible del Grupo es velar por la salud y bienestar de sus trabajadores.



HM Hospitales contribuye en el fomento de una educación de calidad ya que apuesta por la formación continuada de sus profesionales como la mejor herramienta para motivar y mantener actualizados sus conocimientos, tecnología y procedimientos asistenciales. La apuesta no solo se centra en el personal interno, sino también en nuestra capacidad como centro docente, el cual surgió en 1998 y hoy en día se dedica a la formación de médicos, especialistas y técnicos.



HM Hospitales pertenece a un sector con una altísima presencia de mujeres. Sin embargo, considera fundamental la apuesta por la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, se mantiene vigilante ante cualquier situación de discriminación o acoso.



HM Hospitales dispone de un Sistema de Gestión Ambiental a través del cual fija objetivos y mejoras, que aseguran una eficaz gestión del agua, no solo desde el conjunto de buenas prácticas que deben adoptar los empleados y clientes, sino también de las infraestructuras necesarias para ello.



HM Hospitales ha apostado por un consumo de energía limpio y eficaz. Desde hace unos años el 100% de la energía contratada procede de fuentes verdes. Además, se desarrollan objetivos y mejoras ligados con un uso racional de la misma y se proveen inversiones para la mejora de las infraestructuras cuyo consumo lleva asociado un mayor impacto ambiental.



HM Hospitales tiene como principio generar una actividad económica sólida y sostenible, lo cual proporciona trabajo seguro y de calidad a sus empleados y a los de las empresas que contrata. Su actual política de expansión genera multitud de puestos de trabajo y de oportunidades, contribuyendo a su vez al crecimiento económico de la sociedad.



HM Hospitales considera imprescindible garantizar el acceso igualitario a la información y el conocimiento, y promover la innovación y el emprendimiento constantemente. Para ello, participa en actividades de investigación con diversas asociaciones, realiza publicaciones divulgando el conocimiento científico y crea centros monográficos de alta especialización que utilizan las últimas novedades científicas y tecnológicas.



HM Hospitales lleva a cabo políticas y establece objetivos para optimizar el consumo dentro del ciclo de vida de los procesos. Lograr la reducción del consumo de materias primas, la mejora de la eficiencia de los procesos y la correcta gestión de residuos, entre otras cuestiones, es una prioridad para nosotros.



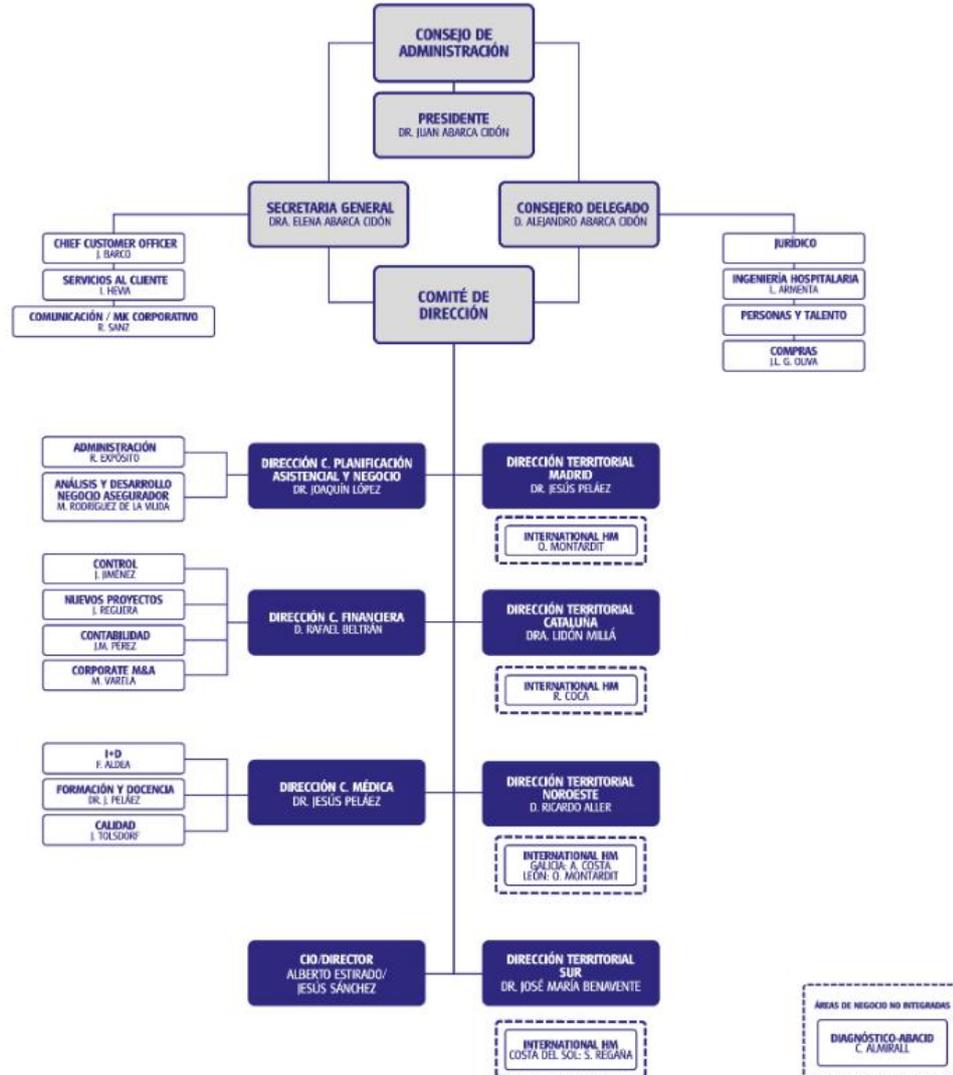
HM Hospitales tiene como una de las máximas preocupaciones ambientales la reducción de las emisiones en general y en particular de las que originan gases de efecto invernadero. La inversión en el mantenimiento y mejora de las máquinas que centran el foco de emisiones, el uso eficaz de la energía o una correcta climatización son ejemplo de ello. De esta forma contribuye a combatir el calentamiento global y el cambio climático.



HM Hospitales trabaja conjuntamente con instituciones, asociaciones, organizaciones empresariales y otras entidades para que los ODS se extiendan y alcancen al mayor número de personas.

Anexo I: organigramas

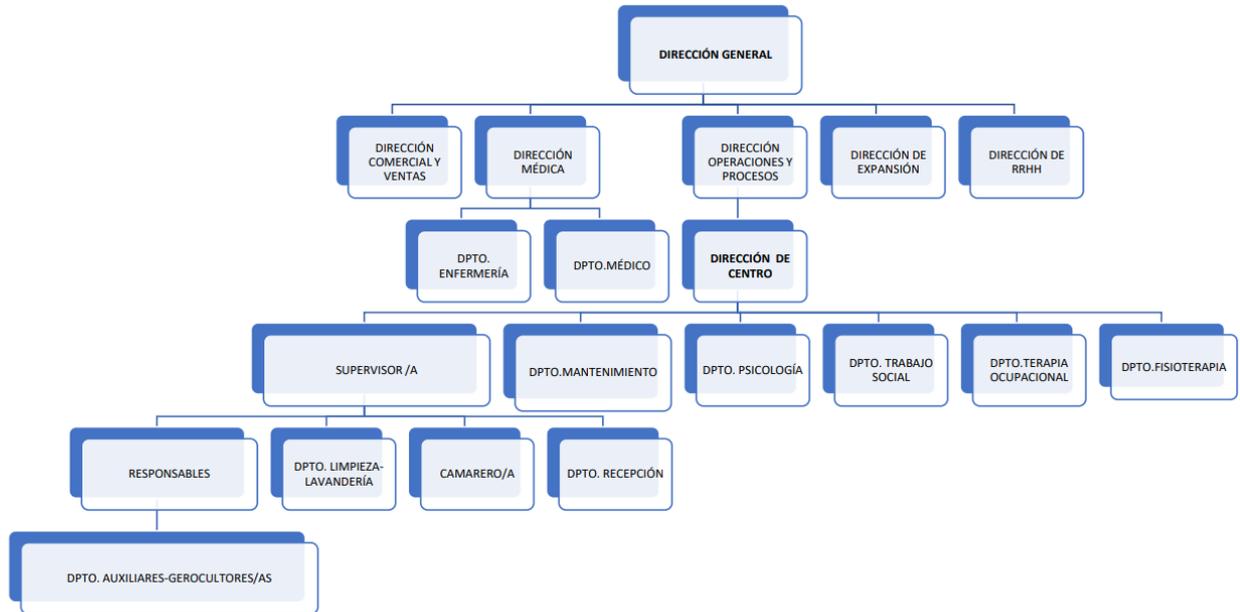
ORGANIGRAMA HM HOSPITALES



Organigrama HM Hospitales, febrero 2024

GOBIERNO, ALTA DIRECCIÓN
 DIRECCIONES CORPORATIVAS
 ÁREAS CORPORATIVAS / CENTROS ASISTENCIALES / JEFE DPTO.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL VALDELUZ MAYORES



Anexo II: tabla de correspondencias

| Contenidos del estado de información no financiera | Pag. |
|--|-----------|
| Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad | Cada cap. |

| Descripción del modelo de negocio del grupo (breve) | |
|--|----|
| Entorno empresarial | 14 |
| Organización y estructura | 19 |
| Mercados en los que opera | 11 |
| Objetivos y estrategias - (incluir grupos de interés identificados) | 16 |
| Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución | 16 |

| Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones | |
|--|-----------|
| Procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control | Cada Cap. |
| Medidas que se han adoptado | Cada Cap. |

| Resultados de esas políticas | |
|--|-----------|
| Indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia | Cada Cap. |

| Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo | |
|---|-----------|
| Cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia | Cada Cap. |
| Información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo | Cada Cap. |

| I. Información sobre cuestiones medioambientales | |
|---|----|
| 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 | 28 |
| Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental | 27 |
| Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | 26 |
| La aplicación del principio de precaución | 27 |
| La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | 26 |
| Y de forma específica: | |
| 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 | 35 |
| Economía circular y prevención y gestión de residuos: | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos | 29 |

| | |
|--|----|
| Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | 29 |
| Uso sostenible de los recursos: | |
| Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | 34 |
| Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | 35 |
| Consumo, directo e indirecto, de energía | 33 |
| Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables | 23 |
| 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 | 35 |
| Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático | 35 |
| Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin. | 35 |
| Protección de la biodiversidad: | |
| Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad | 37 |
| Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas | 37 |

| | |
|---|----|
| II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | |
| Empleo | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | 44 |
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo | 46 |
| Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | 47 |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | 49 |
| Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad y clasificación profesional o igual valor | 50 |
| Brecha salarial | 51 |
| La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | 52 |
| La 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 | 52 |
| Implantación de políticas de desconexión laboral | 53 |
| Empleados con discapacidad | 53 |
| Organización del trabajo: | |
| Organización del tiempo de trabajo | 53 |
| Número de horas de absentismo | 54 |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | 54 |
| Salud y seguridad: | |
| Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | 56 |
| Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo | 57 |
| Enfermedades profesionales; desagregado por sexo | 58 |
| Relaciones sociales: | |
| Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | 58 |
| Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | 60 |
| Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo | 60 |
| Formación: | |
| Las políticas implementadas en el campo de la formación | 61 |
| Total de horas de formación por categorías profesionales | 62 |
| Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 67 |
| Igualdad: | |

| | |
|---|----|
| Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres | 65 |
| Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) | 66 |
| Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | 67 |
| Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad | 53 |
| Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | 67 |

| | |
|--|----|
| III. Información sobre el respeto de los derechos humanos: | |
| Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos | 69 |
| Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | 69 |
| Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos | 69 |
| 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; la abolición efectiva del trabajo infantil | 69 |

| | |
|---|----|
| IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno: | |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | 72 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | 72 |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | 77 |

| | |
|--|----|
| V. Información sobre la sociedad: | |
| <i>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:</i> | |
| El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local | 79 |
| El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio | 81 |
| Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos | 82 |
| Las acciones de asociación o patrocinio | 81 |
| <i>Subcontratación y proveedores:</i> | |
| La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | 82 |
| Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 82 |
| Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | 82 |
| <i>Consumidores:</i> | |
| Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores | 83 |
| Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas | 86 |
| <i>Información fiscal:</i> | |
| Los beneficios obtenidos país por país | 90 |
| Los impuestos sobre beneficios pagados | 90 |
| Las subvenciones públicas recibidas | 90 |

Anexo III: índice de contenidos GRI

| | |
|---------------------------|--|
| Declaración de uso | PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y LA EMPRESA S.A. ha presentado la información indicada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 utilizando como referencia los Estándares GRI |
| GRI 1 utilizado | GRI 1: Fundamentos 2021 |

| ESTANDAR GRI | CONTENIDO | UBICACIÓN (páginas) |
|---|--|---------------------|
| GRI 2: Contenidos Generales 2021 | 2-1 Detalles organizacionales | 7 |
| | 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad | 3 |
| | 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto | 5 |
| | 2-4 Actualización de la información | 5 |
| | 2-7 Empleados | 44-46 |
| | 2-30 Convenios de negociación colectiva | 60 |
| GRI 201: Desempeño económico 2016 | 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 90 |
| | 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno | 90 |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2017 | 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | 79; 80 |
| GRI 205: Anticorrupción 2018 | 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 75 |
| GRI 302: Energía 2016 | 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 36 |
| | 302-4 Reducción del consumo energético | 36 |
| GRI 303: Agua y efluentes 2020 | 303-3 Extracción de agua | 34 |

| | | |
|---|---|-------|
| | 303-5 Consumo de agua | 34 |
| 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 | 37 |
| | 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 37 |
| GRI 305: Emisiones 2016 | 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 36 |
| | 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 36 |
| | 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 36 |
| GRI 306: Residuos 2020 | 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 29-32 |
| | 306-3 Residuos generados | 30 |
| | 306-4 Residuos no destinados a eliminación | 30 |
| | 306-5 Residuos destinados a eliminación | 30 |
| GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo | 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 56;57 |
| | 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 56;57 |
| | 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 56;57 |
| | 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 56;57 |
| | 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores | 56;57 |
| | 403-9 Lesiones por accidente laboral | 57-58 |
| | 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 58 |
| GRI 404: Formación y enseñanza 2016 | 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 62 |
| | 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 61;62 |
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016 | 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 42-46 |
| | 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 51 |
| GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016 | 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo | 69 |

| | | |
|--|---|----|
| GRI 408: Trabajo infantil 2016 | 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | 69 |
| GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016 | 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | 69 |
| GRI 413: Comunidades locales 2016 | 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 79 |

Anexo IV: sociedades HM Hospitales

Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde del Valle Suchil, 2 de Madrid, donde ejerce su actividad, y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad viene regulado por el artículo 2º de sus estatutos sociales, que establece que tiene por objeto la *“prestación de servicios médicos en su más amplia aceptación, la comercialización de cuantos métodos, objetos y servicios puedan relacionarse con la actividad sanitaria, así como el fomento de las actividades de asistencia sanitaria en personas físicas realizadas directamente por profesionales médicos y sanitarios o por sociedades cuyo objeto social sea la asistencia sanitaria, comprendiendo la asistencia médica y quirúrgica, el diagnóstico, la prevención y el tratamiento de enfermedades. Asimismo, constituirá su objeto la formación de personal y docencia dentro del ámbito de sus actividades. La realización del objeto social podrá cumplirse mediante la participación mayoritaria en el capital de sociedades que tengan como objeto la asistencia sanitaria siempre que esta participación sea suficiente para establecer una vinculación duradera con el fin de complementar y desarrollar las actividades referidas mediante la dirección y gestión de las mismas, dotando a las sociedades participadas de los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de la actividad. Constituirá asimismo su objeto cualquier otra actividad relacionada con las anteriores, que acuerde la Junta General con los requisitos legales”*.

HM Hospitales 1989, S.A.

Su domicilio social se encuentra en la plaza del Conde del Valle Suchil 2, de Madrid, en donde realiza su actividad y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad viene regulado por el artículo 2º de sus estatutos sociales, que establece que tiene por objeto la *“realización de servicios médico quirúrgicos, la gestión y desarrollo de actividades sanitarias, la administración y dirección de centros hospitalarios”*.

HM Hospitales International Patient, S.L.

Su domicilio social actual se encuentra en la Calle Moreto número 15, 5º izquierda de Madrid, donde ejerce su actividad, y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“la prestación de servicios sanitarios, médicos y asistenciales, así como la prestación de asesoramiento en materia sanitaria a empresas y particulares. Este objeto social se entiende con exclusión de aquellas actividades que requieran para su ejercicio autorización especial. Las actividades antes citadas podrán ser realizadas por la Sociedad, ya directamente, ya indirectamente, incluso mediante la titularidad de acciones o participaciones en otras sociedades de objeto idéntico o análogo.”*

Inversiones Sur 2012, S.A.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde del Valle Suchil, 2 de Madrid, donde ejerce su actividad, y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad es: *“la adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, cualquiera que sea su estado de conservación, para construir, rehabilitar y promover, con objeto de destinarlas a la venta o arrendamiento, así como la administración de tales bienes según*

convenga para su aprovechamiento agrícola, forestal, urbano, industrial o cualquier otro tipo de aprovechamiento. Especialmente, la Sociedad tendrá como actividad la promoción y construcción de edificios y la dotación de instalaciones que tengan como función las actividades hospitalarias y sanitarias.

La realización de reformas y estudios de proyectos urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios de asistencia y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuere necesario.

La adquisición por cualquier título, incluido el Arrendamiento Financiero, de toda clase de bienes muebles y equipamiento destinados a las actividades hospitalarias, sanitarias y cualesquiera otras relacionadas con estas”.

Boadilla, 95, S.A.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde Valle Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad consiste en “(...) la realización de reformas y estudios urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios de asistencia y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuese necesario”.

Inversiones y Proyectos Norte, S.L.

Su domicilio social actual se encuentra en la Plaza Conde Valle de Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad consiste en “La adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, la promoción, urbanización y construcción de estas, la administración, gestión, tenencia, explotación y arrendamiento de tales bienes y su venta total o parcial para su aprovechamiento urbano, industrial, agrícola o cualquier otro. La adquisición, cesión, inversión, tenencia, disfrute, administración, gestión, negociación en general de toda clase de títulos y valores mobiliarios, cotizados en Bolsa o no. La realización de todas aquellas actividades que sean afines o complementarias al objeto social.”

MPT HM Inversiones Hospitalarias, S.L.

Su domicilio social actual se encuentra en la Plaza Conde Valle de Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad consiste en “Adquisición y promoción de toda clase de bienes inmuebles, así como el ejercicio o explotación de las siguientes actividades: la promoción, adquisición, tenencia, explotación, ejecución y enajenación de edificaciones, equipamientos comerciales y , en general, de toda clase de bienes inmuebles y proyectos inmobiliarios; la construcción y rehabilitación de todo tipo de bienes inmueble, la intermediación en la compra y venta de todo tipo de bienes inmuebles; la prestación de servicios de construcción e ingeniería

civil, obras de acondicionamiento, reformas, restauraciones o instalaciones de cualquier clase, la promoción, gestión y desarrollo de proyectos de ordenación urbana y mantenimiento de bienes inmuebles, la explotación de inmuebles en régimen de alquiler, subarrendamiento, multipropiedad, hostelería, turismo y cualesquiera otros fines comerciales, industriales o de habitación; la promoción, gestión y administración de comunidades de propietarios; y el asesoramiento y la realización de estudios de mercado, valoraciones, proyectos y dictámenes relacionados con las anteriores actividades. La adquisición, suscripción, tenencia, participación, dirección gestión, administración, disposición y pignoración de valores inmobiliarios de todas clases y, en especial, acciones, participaciones y valores representativos de los fondos propios de todo tipo de entidades y sociedades, tanto si están admitidas a cotización en las bolsas oficiales de comercio como si no lo están.”

Abacid 2007, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra Plaza del Conde del Valle Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“Realización del servicio de análisis clínicos de todo tipo, tanto de hematología como de bioquímica y microbiología y, en general, de todas aquellas áreas médicas referidas a la salud humana, así como todas aquellas actividades relacionadas con la medicina, con la intervención de los profesionales médicos y especialistas precisos en cada caso concreto”*.

Clínica San Francisco, S.L.

Su domicilio social se encuentra en el número 11 de la calle Marqueses de San Isidro, en León, donde ejerce su actividad, y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la sociedad consiste en: *“la mediación y coordinación en toda clase de servicios médicos, quirúrgicos o de hospitalización en todas las especialidades de la medicina, cesión de sus instalaciones, servicios o centros para la realización de actos médicos, quirúrgicos y/o de servicio de hospitalización por y bajo la dirección de instituciones, entidades o profesionales que los utilicen, asumiendo estos la dirección médico-quirúrgica y la sanitaria del servicio de hospitalización de sus pacientes. Todo ello sin que en ningún caso tenga las sociedades carácter profesional”*.

Regla HM Hospitales, S.L.U

Su domicilio social en León, C/ Cardenal Landázuri, 2, donde ejerce su actividad, y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Entidad consiste en: *“La mediación, coordinación, organización, administración y dirección de centros hospitalarios, servicios médicos, quirúrgicos y/o de hospitalización en todas las especialidades de la medicina; y/o cesión de sus instalaciones, servicios o centros para la realización de actos médicos, quirúrgicos y/o de servicio de hospitalización por y bajo la dirección de instituciones, entidades o profesionales que los utilicen, asumiendo estas la dirección médico-quirúrgica y la sanitaria del servicio de hospitalización de sus pacientes. Todo ello sin que en ningún caso tenga la sociedad carácter profesional.*

La tenencia, disfrute, administración en general y enajenación de acciones, participaciones o cualesquiera otros títulos representativos del capital social de sociedades u otras entidades

mercantiles; así como la compra, tenencia, administración, permuta y venta de valores mobiliarios, públicos o privados, nacionales o extranjeros, exceptuando aquellas actividades que estén expresamente reservadas por Ley a las Instituciones de Inversión Colectiva, así como expresamente reservado por la Ley de Mercado de Valores a las Sociedades y Agencias de Valores.

La compraventa de fincas rústicas y urbanas, y de edificaciones y construcciones en general de todo tipo, así como su promoción, urbanización, construcción y explotación mediante arriendo u otra forma de cesión de uso.

La administración y gestión de todo tipo de patrimonios inmobiliarios y su desarrollo empresarial.”

Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.U.

El domicilio social se encuentra en Santiago de Compostela, Calle Santiago León de Caracas s/n. donde ejerce su actividad, y su ejercicio social coincide con el año natural.

Su actividad principal consiste en *“la prestación de servicios sanitarios, establecimiento o explotación de sanatorios clínicos, quirúrgicos o centros médicos de cualquier índole; así como el desarrollo de todas aquellas actividades que de cualquier modo puedan ser derivadas o complementarias de la medicina o cirugía”.*

Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.U.

El domicilio social se encuentra en Calle Virrey Osorio, 30 de La Coruña.

Su actividad principal consiste en *“la explotación propia de hospitalizaciones y tratamientos médicos y cirugía, así como la realización de otras actividades auxiliares, complementarias o subordinadas de las anteriores”.*

HM Este, S.L.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde Valle Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“actividades de intermediación en operaciones con valores y otros activos. La tenencia, disfrute, administración en general y enajenación de acciones, participaciones o cualesquiera otros títulos representativos del capital social de sociedades u otras entidades mercantiles, así como la compra, tenencia, administración, permuta y venta de valores mobiliarios, públicos o privados, nacionales o extranjeros, exceptuando aquellas actividades que estén expresamente reservadas por Ley a las Instituciones de Inversión Colectiva, así como lo expresamente reservado por la Ley de Mercados de Valores a las Sociedades o Agencias de Valores”.*

HM Macat, S.A.

Su domicilio social está en la Avenida Vallcarca, 149-151 de Barcelona.

La Sociedad tiene por objeto social “construcción y montaje de clínicas y centros médicos y quirúrgicos, la obtención de rendimiento adecuado de aquellas clínicas que sean administradas directamente por la Sociedad, fomentar estudios y experiencias sobre la ciencia médico-quirúrgica y muy particularmente sobre la especialidad de oncología, creando becas y

organizando cursillos, conferencias y congresos, y realizar una labor médico social de ayuda a los necesitados”.

HM International Patient BCN, S.L.

El domicilio de la sociedad se establece en Barcelona, calle Pau Claris, 139, 1º A

La Sociedad tiene por objeto social “la prestación de servicios sanitarios, médicos y asistenciales, así como la prestación de asesoramiento en materia sanitaria a empresas y particulares. La Gestión médica y hospitalaria. Construcción, compra venta y explotación de centros médicos, hospitalarios y asistenciales. La actividad inmobiliaria y por lo tanto las operaciones sobre inmuebles en general, tanto rústico como urbanos y su explotación y comercialización bajo cualquier modalidad jurídica y económica.

El asesoramiento en la ejecución de operaciones económicas y comerciales, tanto de carácter nacional como internacional, a través de la realización de actividades de formación e investigación, apoyo al sector empresarial y al sector público o institucional y el diseño y ejecución de proyectos o estrategias empresariales orientadas a garantizar un mejor posicionamiento en el mercado. A la adquisición de participaciones de sociedades extranjeras y nacionales, a través de cualquiera de las formas reconocidas jurídicamente”.

Inversiones HM Este, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde Valle Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

La Sociedad tiene por objeto social “la compraventa, arrendamiento, gestión, administración, explotación, promoción y construcción de inmuebles, la dotación de los mismos, así como la prestación de servicios relacionados con las actividades y gestiones propias de la actividad inmobiliaria, por sí mismo o en nombre de terceros; así como la adquisición y transmisión por cualquier título de toda clase de inmuebles.”

Newco Proyectos Inmobiliarios, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde Valle Suchil, 2 de Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

La Sociedad tiene por objeto social “la adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, cualquiera que sea su estado de conservación, para construir, rehabilitar y promover, con objeto de destinarlos a la venta o arrendamiento, así como la administración de tales bienes según convenga para su aprovechamiento agrícola, forestal, urbano, industrial o cualquier otro tipo de aprovechamiento. Especialmente, la Sociedad tendrá como actividad la promoción y construcción de edificios y la dotación de instalaciones que tengan como función las actividades hospitalarias y sanitarias.

La realización de reformas y estudios de proyectos urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios asistenciales y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuera necesario.

La adquisición por cualquier título, incluido el Arrendamiento financiero, de toda clase de bienes inmuebles y equipamientos destinados a las actividades hospitalarias, sanitarias y cualesquiera otras relacionadas con estas. “

Desarrollos Asistenciales Sur, S.L.

Su domicilio social se encuentra en Plaza del Conde Valle Suchil, nº 2 de Madrid

El objeto social de la Sociedad consiste en *“La tenencia, disfrute, administración en general y enajenación de acciones, participaciones o cualesquiera otros títulos representativos del capital social de sociedades u otras entidades mercantiles, con la finalidad de dirigir, administrar y gestionar dichos títulos y la actividad de las empresas participadas mediante su intervención en los órganos de administración, pudiendo dotarlas de medios materiales y humanos; La gestión y prestación de asistencia médico sanitaria primaria y especializada mediante la tenencia de todo tipo de inmuebles, instalaciones, laboratorios, y aparatos de tratamiento y diagnóstico destinados a estos fines; así como la realización de actividades en el ámbito sanitario orientadas a la prevención de enfermedades, protección de la salud e investigación científica; La compra, venta, arrendamiento, gestión, administración, explotación, promoción y construcción de inmuebles, la dotación de los mismos; así como la prestación de servicios relacionados con las actividades y gestiones propias de la actividad inmobiliaria, por sí o en nombre de terceros, y la adquisición transmisión por cualquier título de toda clase de inmuebles.”.*

HM International Patient Costa del Sol S.L.

Su domicilio social se encuentra en la Calle Moreto, 15, 5º izq., Madrid.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“La prestación de servicios sanitarios, médicos y asistenciales, así como la prestación de asesoramiento en materia sanitaria a empresas y particulares”.*

Proyectos Sanitarios 3C, S.L.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde Valle Suchil, nº 2 de Madrid.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“Adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, la promoción, urbanización y construcción de estas la administración, gestión, tenencia, explotación y arrendamiento de tales bienes y su venta total o parcial para su aprovechamiento urbano, industrial, agrícola o cualquier otro. La adquisición, cesión, inversión, tenencia, disfrute, administración, gestión, negociación en general de toda clase de títulos y valores mobiliarios, cotizados en Bolsa o no. La realización de todas aquellas actividades que sean afines o complementarias al objeto social”.*

CES Medical, S.L.

Su domicilio social se encuentra en Plaza del Conde Valle Suchil, nº 2 de Madrid.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“La prestación de servicios de formación y enseñanza, así como otras actividades que sean accesorios o completamente a ésta”.*

Kiril 14 S.L

Su domicilio social se encuentra en Calle San Agustín 1, 29015 Málaga.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“Explotación en régimen de arrendamiento o en cualquiera de las formas admitidas en derecho de toda clase de bienes inmuebles, así como su gestión y administración. La gestión y explotación de acciones y participaciones en el capital de todo tipo de sociedades, cualquiera que sea su objeto”*.

VHM servicios sociosanitarios, S.L

Su domicilio social se encuentra en Plaza del Conde Valle Suchil, nº 2 de Madrid.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“Construcción, promoción, explotación y gestión de centros Geriátricos”*.

Inversiones y Proyectos Las Tablas, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en Plaza del Conde del Valle de Suchil, nº 2, 28015-Madrid

La Sociedad tiene por objeto:

“a) La adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, cualquiera que sea su estado de conservación, para constituir, rehabilitar y promover, con objeto de destinarlas a la venta o arrendamiento, así como la administración de tales bienes según convenga para su aprovechamiento agrícola, forestal, urbano, industrial o cualquier otro tipo de aprovechamiento. Especialmente, la Sociedad tendrá como actividad la promoción y construcción de edificios y la dotación de instalaciones que tengan como función las actividades hospitalarias y sanitarias.

b) La realización de reformas y estudios de proyectos urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios asistenciales y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuere necesario.

c) La adquisición por cualquier título, incluido el Arrendamiento Financiero, de toda clase de bienes muebles y equipamiento destinados a las actividades hospitalarias, sanitarias y cualesquiera otras relacionadas con estas. Quedan excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales que no queden cumplidos por esta Sociedad.”

Inversiones Ribera del Manzanares, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en Plaza del Conde del Valle de Suchil, nº 2, 28015-Madrid

La Sociedad tiene por objeto:

“a) La adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, cualquiera que sea su estado de conservación, para constituir, rehabilitar y promover, con objeto de destinarlas a la venta o arrendamiento, así como la administración de tales bienes según convenga para su aprovechamiento agrícola, forestal, urbano, industrial o cualquier otro tipo de aprovechamiento. Especialmente, la Sociedad tendrá como actividad la promoción y construcción de edificios y la dotación de instalaciones que tengan como función las actividades hospitalarias y sanitarias.

b) La realización de reformas y estudios de proyectos urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios asistenciales y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuere necesario.

c) La adquisición por cualquier título, incluido el Arrendamiento Financiero, de toda clase de bienes muebles y equipamiento destinados a las actividades hospitalarias, sanitarias y cualesquiera otras relacionadas con estas.”

Inversiones Las Tablas Arcis, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en Plaza del Conde del Valle de Suchil, nº 2, 28015-Madrid

La Sociedad tiene por objeto:

“a) La adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, cualquiera que sea su estado de conservación, para constituir, rehabilitar y promover, con objeto de destinarlas a la venta o arrendamiento, así como la administración de tales bienes según convenga para su aprovechamiento agrícola, forestal, urbano, industrial o cualquier otro tipo de aprovechamiento. Especialmente, la Sociedad tendrá como actividad la promoción y construcción de edificios y la dotación de instalaciones que tengan como función las actividades hospitalarias y sanitarias.

b) La realización de reformas y estudios de proyectos urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios asistenciales y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuere necesario.

c) La adquisición por cualquier título, incluido el Arrendamiento Financiero, de toda clase de bienes muebles y equipamiento destinados a las actividades hospitalarias, sanitarias y cualesquiera otras relacionadas con estas.

Quedan excluidas todas aquellas actividades para cuyo ejercicio la Ley exija requisitos especiales que no queden cumplidos por esta Sociedad.”

Sancha Proyectos, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en Avenida de Carlos Haya, nº 121, 29010-Málaga

El objeto social de la Sociedad consiste en *“la adquisición y promoción de toda clase de bienes inmuebles, así como el ejercicio o explotación de las siguientes actividades:*

a) La promoción, adquisición, tenencia, explotación, ejecución y enajenación de edificaciones, equipamientos comerciales y, en general, de toda clase de bienes inmuebles y proyectos inmobiliarios; la construcción y rehabilitación de todo tipo de bienes inmuebles; la intermediación en la compra y venta de todo tipo de bienes inmuebles; la prestación de servicios de construcción e ingeniería civil, obras de acondicionamiento, reformas, restauraciones e instalaciones de cualquier clase; la promoción, gestión y desarrollo de proyectos de ordenación urbana y mantenimiento de bienes inmuebles; la explotación de inmuebles en régimen de alquiler, subarrendamiento, multipropiedad, hostelería, turismo y cualesquiera otros fines comerciales, industriales o de habitación; la promoción, gestión y administración de comunidades de propietarios; y el asesoramiento y la realización de estudios de mercado, valoraciones, proyectos y dictámenes relacionados con las anteriores actividades.

b) La adquisición, suscripción, tenencia, participación, dirección, gestión, administración, disposición y pignoración de valores mobiliarios de todas clases y, en especial, acciones, participaciones y valores representativos de los fondos propios de todo tipo de entidades y

sociedades, tanto si están admitidas a cotización en las bolsas oficiales de comercio como si no lo están”.

Vélez Málaga Inversiones, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en Avenida de Carlos Haya, nº 121, 29010-Málaga

La Sociedad tiene por objeto:

“a) La adquisición por cualquier título de fincas rústicas y urbanas, cualquiera que sea su estado de conservación, para constituir, rehabilitar y promover, con objeto de destinarlas a la venta o arrendamiento, así como la administración de tales bienes según convenga para su aprovechamiento agrícola, forestal, urbano, industrial o cualquier otro tipo de aprovechamiento. Especialmente, la Sociedad tendrá como actividad la promoción y construcción de edificios y la dotación de instalaciones que tengan como función las actividades hospitalarias y sanitarias.

b) La realización de reformas y estudios de proyectos urbanísticos, la ejecución de trabajos de decoración de espacios exteriores e interiores, el asesoramiento de empresas, en relación con actividades inmobiliarias, la ejecución de servicios inmobiliarios por encargo, la prestación de servicios asistenciales y gestión técnica, administrativa, contable y comercial, en relación con actividades inmobiliarias, la realización de tales gestiones por cuenta de terceros, bajo personal titulado, siempre y cuando fuere necesario.

c) La adquisición por cualquier título, incluido el Arrendamiento Financiero, de toda clase de bienes muebles y equipamiento destinados a las actividades hospitalarias, sanitarias y cualesquiera otras relacionadas con estas.”

Home Doctor S.L.

Su domicilio social se encuentra en la Plaza del Conde de Suchil nº2, 28015 Madrid

La sociedad tiene por objeto la intermediación, venta y comercialización de dispositivos médicos y servicios de telemedicina digital.

 hm hospitales