

2021

GRUPO HM HOSPITALES
MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA

INFORME DE ESTADOS
NO FINANCIEROS

HM
hm hospitales

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
CORPORATIVA

2021

GRUPO HM HOSPITALES

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.
HM International Patient BCN, S.L.
Betlem Asistencial S.L.U.
IMS Medical Madrid S.L.U.
Solmedic Málaga S.L.U.
Clínica San Francisco S.L.
Regla HM Hospitales S.L.
HM Hospitales De Galicia, S.L.U.
Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.
Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.
Centro Medico El Castro Vigo, S.A.
HM Este, S.L.
HM Macat, S.A.
Inversiones HM Este, S.L.
Newco Proyectos Inmobiliarios, S.L.
Desarrollos Asistenciales Sur, S.L.U.
Clínica Nuestra Señora del Pilar, S.A.U.
HM International Patients Costa del Sol S.L.
Proyectos Sanitarios 3C, S.L.
Inverbupe, S.L.
CES Medical, S.L.
Kiril 14 S.L.
Hospital Dr. Gálvez, S.A.
VHM servicios sociosanitarios, S.L.

Durante el ejercicio 2021 se ha producido una fusión de la Sociedad Unmequi Universal Medico Quirúrgica, S.A. siendo absorbida por HM Hospitales 1989, S.A., ambas sociedades del grupo en ejercicios anteriores, por lo que toda la información se integra en esta última. Durante el ejercicio 2021 se ha producido una fusión de las Sociedades Centre Medic Sant Jordi de Sant Andreu, S.A, Centre Medic San Andreu, S.L., Masomedic, S.L. y Policlínico Viladecans, S.L. siendo absorbida por HM Macat, S.A., siendo todas sociedades del grupo en el ejercicio anterior, por lo que toda la información se integra en esta última.

Las sociedades fusionas proporcionan datos individualmente y finalmente quedan agregados en otra sociedad del grupo al 100%.

En el área de personas se incluyen dentro del perímetro puesto que en algún caso hay datos vinculados, terminan el año integradas al 100% en otra sociedad

Centro Medico El Castro Vigo, S.A, ha cedido su actividad por lo que impacta en la actividad del grupo.

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.

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 soborno
7. Información sobre la sociedad
8. Principios del Pacto Mundial
9. Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas

Anexo 1. Organigrama

Anexo 2. Tabla de correspondencias

Anexo 3. Sociedades Grupo HM Hospitales

1. Objeto y metodología

El presente informe de responsabilidad social empresarial incluye el estado de información no financiera correspondiente al ejercicio 2021 y han sido formuladas por los Administradores de la Sociedad Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A con fecha 30 de marzo de 2022.

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.

A young woman with dark hair pulled back, wearing light blue medical scrubs and a stethoscope, stands in a brightly lit hospital hallway. She has her arms crossed and is smiling warmly at the camera. The hallway is long and recedes into the distance with a series of recessed ceiling lights.

2

Descripción del
modelo de negocio

Descripción del modelo de negocio

Introducción

El grupo Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A. que en adelante simplificaremos como 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”.

Desde su fundación, HM Hospitales ha venido creciendo constantemente mediante la apertura de nuevos hospitales y centros asociados hasta convertirse en la mayor empresa hospitalaria privada de la Comunidad Autónoma de Madrid, al margen del Grupo de Hospitales Católicos.

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 esta la mayoritaria, formación e investigación. A final del año 2021, se ha incluido dentro del organigrama societario a VHM, de tal forma que se amplían las actividades del grupo con los servicios sociosanitarios.

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 5.000 profesionales que concentran sus esfuerzos en ofrecer una medicina de calidad e innovadora centrada en el cuidado de la salud y el bienestar de sus pacientes 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.

Desarrollamos la actividad asistencial en las mejores condiciones de seguridad para nuestros pacientes. 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. Además, HM Hospitales cuenta con la certificación ISO 9001 de Gestión de Calidad, además de las de Gestión Medioambiental, la de Prevención de Riesgos Laborales o el sello de excelencia 600, entre otras.

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 anestesistas, 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.

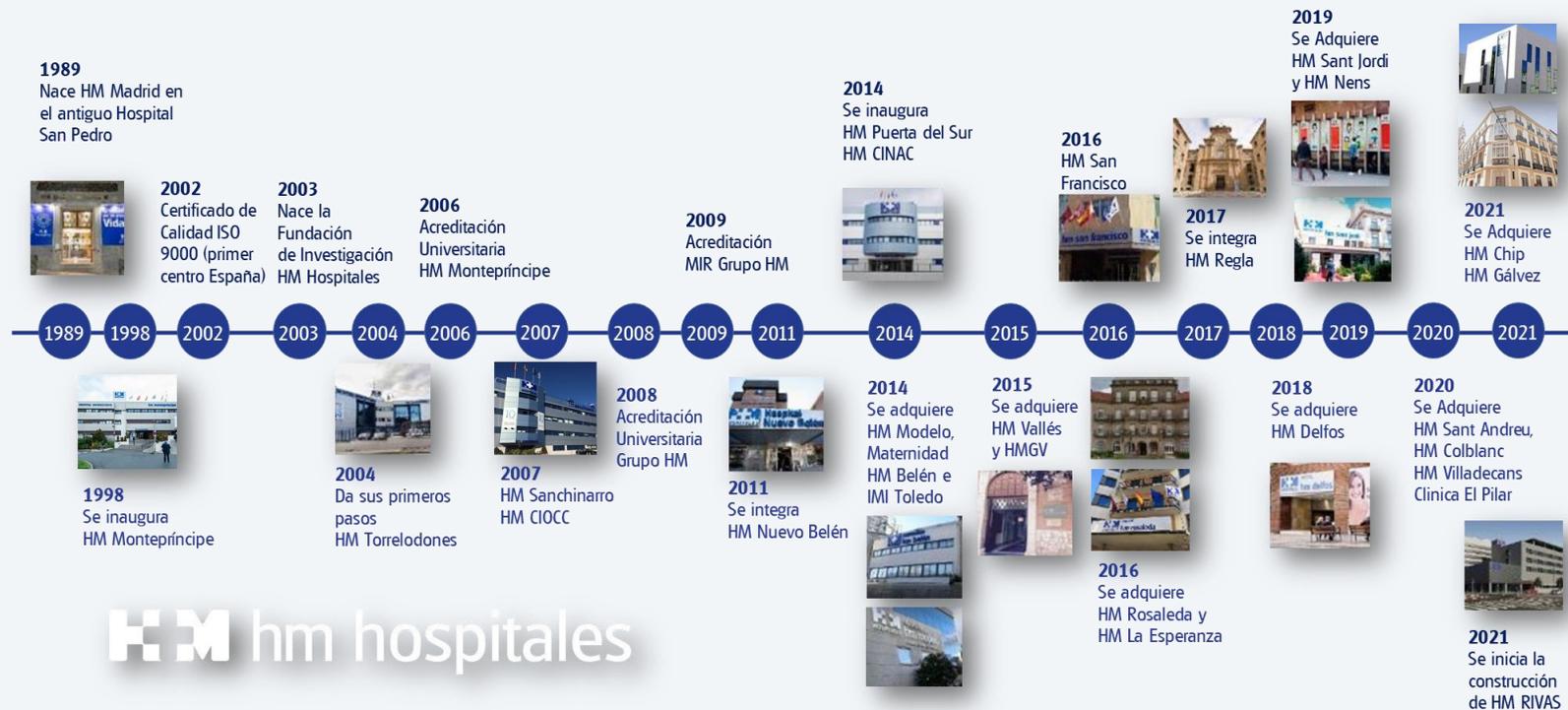
10



Dr. D. Juan Abarca Campal
Fundador de HM Hospitales



Trayectoria – Modelo de crecimiento



Oferta asistencial

MADRID	GALICIA	LEON	BARCELONA	C. INTEGRALES
Hospital Universitario HM Madrid	Hospital HM Modelo	Hospital HM San Francisco	Hospital HM Nou Delfos	Centro Integral Oncológico Clara Campal HM CIOCC
Hospital Universitario HM Montepíncipe	Maternidad HM Belén	Hospital HM Regla	Hospital HM Sant Jordi	Centro Integral de Enfermedades Cardiovasculares HM CIEC
Hospital Universitario HM Torreldones	Hospital HM Rosaleda		Hospital HM Nens	Centro Integral de Neurociencias AC HM CINAC
Hospital Universitario HM Sanchinarro	Hospital HM La Esperanza			HM Fertility Center
Hospital Universitario HM Nuevo Belén				
Hospital Universitario HM Puerta del Sur				
Hospital HM Vallés				
MALAGA				
Clínica del Pilar				
Complejo Hospitalario Integral Privado - CHIP				
Hospital Gálvez				





Cifra de ingresos consolidados en 2021

555 Millones de €



Evolución de ventas respecto al 2020

19,3%



Nº total de empleados en 2021

5.845



Red asistencial 2021

19 hospitales

21 policlínicos

4 centros integrales

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. El Grupo HM Hospitales participa junto con la Universidad CEU San Pablo en la formación de grado de diversas titulaciones en Ciencias de la Salud, entre las que destaca Medicina, Odontología y Enfermería. Además, se ha firmado recientemente un acuerdo con la Universidad Camilo José Cela.

HM Hospitales entiende la docencia como un área estratégica de soporte a su actividad asistencial, Por las aulas y los Hospitales de HM Hospitales más de 3.000 alumnos al año. Contamos con 13 titulaciones entre la Universidad, el Centro de Profesiones Biosanitarias HM Hospitales 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.



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 o el HIFU para eliminar sin cirugía el temblor esencial y el temblor parkinsoniano.



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 del mercado

Nuestro mercado principal está consolidado en la Comunidad de Madrid, Castilla la Mancha, Castilla León, Galicia, Cataluña y Andalucía. Hay que aclarar que en el sector sanitario es difícil indicar una cuota de mercado ya que el paciente tiende a utilizar diferentes centros hospitalarios, tanto públicos como privados, en función de sus necesidades y patología.

HM Hospitales ha identificado principalmente los siguientes retos que se enmarcan dentro del entorno actual:

- **El mercado se ha consolidado** y se han creado grupos hospitalarios con capacidad de influencia. En este sentido HM Hospitales sigue reforzando su posición invirtiendo no solo en la mejora de centros existentes sino también en la adquisición de otros.
- **Imparable avance** de la tecnología, de técnicas, materiales y medicamentos novedosos, que unido a una inflación relevante de costes implica una carrera de eficiencia / eficacia y una mejora constante de procesos.
- **Transformación digital** y revisión completa de todos los procesos administrativos y asistenciales para adaptarse al paciente del S XXI. Invirtiendo en un nuevo modelo de infraestructuras, en seguridad, inteligencia de negocio, procesos digitales y omnicanalidad.

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:

- 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.
- Trabajar con modelos de colaboración público-privada puntuales y de alto valor por servicio o centro.
- Implantar un modelo que permita compartir buenas prácticas dentro del Grupo.

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 ha desarrollado una estrategia global basada en el compromiso de realizar una gestión eficaz y eficiente orientada a la seguridad y a la satisfacción de nuestros pacientes y sus familiares, trabajadores, colaboradores y accionistas.

El 2021 ha seguido marcado por la COVID-19 y los sucesivos aumentos de contagios. Desde **HM Hospitales**, hemos respondido, con todos nuestros recursos, a una emergencia sanitaria de

primera magnitud. En enero de 2021 se comenzó con la vacunación de todo el personal asistencial y de soporte de todos los Hospitales siguiendo la estrategia nacional y autonómica de vacunación.

Otra de las consecuencias de la pandemia ha sido la toma de conciencia que solo mediante la investigación y la ciencia podremos derrotar al virus. En este sentido, HM Hospitales se ha integrado en el desarrollo de la **vacuna de Hipra** participando en el ensayo fase III, que evalúa la seguridad y respuesta inmunológica de una dosis de refuerzo de esta vacuna para prevenir la infección por SARS-CoV-2.

Vertebrando a la estrategia se encuentran los conceptos de **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 ha establecido 4 líneas estratégicas, con 4 ejes transversales, cada línea estratégica y eje transversal: 4 Tareas con objetivos, responsables e indicadores. Su **control y seguimiento se realiza cada dos meses en el Comité de Dirección**:

	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 en todas las especialidades que evite un supuesto traslado por carencia de recursos.
- Realizar la actividad asistencial en las mejores condiciones de seguridad para los pacientes y usuarios.
- Exponer con transparencia los resultados, ya que son éstos el único parámetro para evaluar la práctica asistencial.

Estos objetivos junto con nuestra estrategia fundamental que definimos como “la prestación de asistencia sanitaria a los pacientes con la mayor calidad posible, integrando los procedimientos de diagnóstico y tratamiento con eficacia y eficiencia”, han constituido el punto de referencia para acometer nuestros planes de desarrollo.

Para ello mantenemos un conjunto de indicadores económicos, de gestión, asistenciales y de calidad del servicio que hemos publicado siempre 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

La política de expansión de HM Hospitales es una necesidad actual dado la evolución del sector. La adquisición de nuevos activos siempre entraña riesgos de diversa índole ya que la forma de gestionar una empresa es propia de cada una. Puede darse el caso de que la forma de proceder de una sociedad haya dejado descubiertos aspectos importantes que puedan suponer un problema en el corto, medio y largo plazo para la sociedad adquiriente. 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 generan líneas de aprendizaje de otras formas de trabajar que nos han permitido generar nuevos desarrollos informáticos que redundarán en una mejor eficiencia y seguridad de los procesos ya implantados en HM Hospitales.

Sumado a lo anterior hay que indicar que internamente estamos profesionalizando 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 el Grupo 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.

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 chek-list quirúrgicos más exhaustivos con el fin de mejorar la seguridad de nuestros pacientes, etc.

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 que solicitan las normas ISO 9001 y 14001 del 2015, HM Hospitales ha establecido y documentado un sistema de gestión de riesgos normalizado que nos permite detectar y actuar sobre aquellos riesgos que consideramos relevantes.

Para ello, HM Hospitales dispone de un **Manual de Interpretación y Gestión de Riesgos y un Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo Penal (Compliance Penal)** cuya misión es la de definir una metodología de trabajo para la identificación, análisis, evaluación y tratamiento de los mismos dentro de HM Hospitales.

Por otro lado, dado el amplio espectro que requiere el análisis de riesgos en el sector, también se trabaja con grupos multidisciplinares y con metodologías ya consolidadas basadas en los análisis de riesgos según normas **ISO 31000**, FMA o criterios Joint Commission entre otros.

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

Actualmente tenemos certificados en 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.



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.

Durante el ejercicio 2021 HM Hospitales disponía de un total de 162 riesgos identificados.

Organización y estructura

HM Hospitales está estructurado bajo un Consejo De Administración, bajo el que se encuentra la figura del Presidente, Secretaría General y Consejero Delegado.

Bajo este equipo se encuentran las tres grandes áreas, la sanitaria, que incluye además de las unidades médicas las actividades de docencia e investigación, la de recursos corporativos con los departamentos de finanzas, personas y talento, técnicos, administrativos, compras, asesoría jurídica, la de marketing y comunicación y de relaciones con los pacientes e institucionales. Un esquema de esta organización se visualiza en el organigrama general 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 actividades a que se refiere cada comité o comisión y en algunos comités también participan asesores externos.

Entre los comités o comisiones se encuentra la Comisión de Seguridad del Paciente, Comité de Direcciones Médicas Comité de ética de asistencia sanitaria (CEAS) o de ética e investigación con medicamentos (CEIm).

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.

Como muestra del compromiso del Grupo HM Hospitales con los principios de integridad, calidad, transparencia e independencia se dispone de un **Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección** y un **Código de Conducta** en donde se establecen los compromisos con los diferentes grupos de interés.

3

Cuestiones Medioambientales

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



2. 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 el desarrollo de la actividad sanitaria 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 con la política ambiental y el manual que la desarrolla, así como los procedimientos y planes derivados de esta. Se encuentra implantado en todos los centros a excepción de los recientemente adquiridos en la provincia de Málaga y en el hospital de Sant Jordi de Barcelona.
- Los objetivos ambientales, recogidos en planes o programas de mejora, donde se refuerza la cultura y se establecen las directrices en esta cuestión.

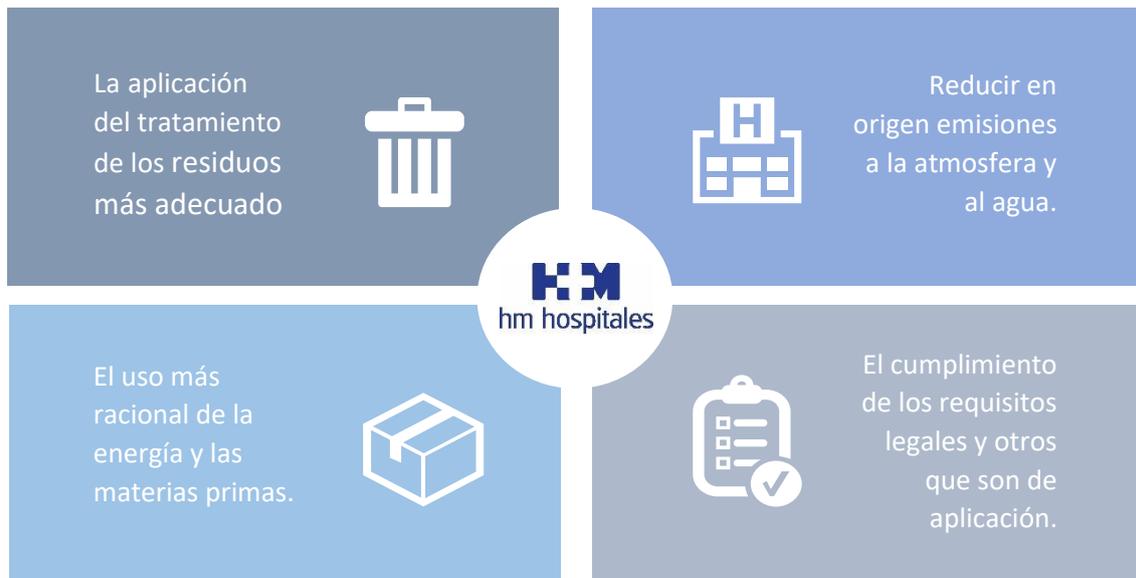
El órgano responsable de la gestión ambiental es el Departamento de Medio Ambiente, perteneciente al Área de Gestión y Calidad. El Director de esta área, como miembro de la Dirección de la Organización, promueve y transmite al Comité de Dirección los avances y necesidades que se requiere para el cumplimiento 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 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**, la **Política de Calidad** [\[ver\]](#) que el Comité de Dirección firma, aprueba y publica en los distintos canales a los grupos de interés.

Como pilar fundamental, la Política Ambiental es un marco de referencia para el estricto cumplimiento de los requisitos que establecen las normativas, así como para la mejora de su 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. [\[ver\]](#)

En la práctica, nuestras actuaciones derivan de las políticas mencionadas, poniendo el foco en las siguientes líneas maestras:



Para conseguir la correcta aplicación de dichas políticas, HM Hospitales desarrolla de manera periódica objetivos o programas de mejora, los cuales están formados por objetivos medibles y específicos que se adaptan a las necesidades locales de cada uno de los centros.

Además, desde el Departamento de Medioambiente se han generado una serie de documentos de apoyo que van en línea con la estrategia de HM Hospitales y permiten su consecución, como por ejemplo **protocolos** para el **control de la calidad del agua, control de las emisiones, la gestión de la energía o la evaluación del impacto acústico en ambiente exterior y gestión de residuos**.

Estrategia para el despliegue de las políticas

Desde el punto de vista de la estrategia ambiental de la organización, HM Hospitales dispone de una visión a largo plazo que se articula a través de Planes y Programas de varios años de duración.

Considerando el contexto empresarial actual, en el que las partes interesadas cada vez otorgan un mayor valor a la RSC, la Alta Dirección de la Empresa decidió en el año 2019, darle un mayor impulso al despliegue de su Política Ambiental, articulando un Plan estratégico de sostenibilidad 2020-2021.

Este Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental cuenta con cuatro ejes en las que quedan enmarcados objetivos que tratan de desarrollar las cuatro líneas maestras que emanan de la Política Ambiental. Su definición fue llevada a cabo entre el Departamento de Medioambiente

y las Direcciones de Área que gobiernan sobre los aspectos que generan los principales impactos ambientales de nuestros centros.

A continuación, se muestran los ejes del Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental, los objetivos integrados en cada uno de ellos y el nivel de desarrollo a cierre del periodo de aplicación del mencionado Plan:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO			
Enfoque: reducción del consumo energético mediante ahorro o mejora en la eficiencia de su consumo. También se buscan vías energéticas alternativas o renovables			
OBJETIVO	ALCANCE	% DESARROLLADO	OBSERVACIONES
Implantación de sistema de gestión energética ISO 50.001	Montepríncipe; Puerta del Sur; Torrelodones; Sanchinarro	100%	-
Suspensión automática de equipos informáticos	Corporativo	88%	No realizado en algunos centros por dificultades técnicas
Instalación de 4 puestos de recarga eléctrica de vehículos por hospital	Puerta del Sur; Torrelodones; Sanchinarro; Esperanza	100%	-
Instalación de producción de energía fotovoltaica	Puerta del Sur; Torrelodones; Montepríncipe	50%	Realizados los estudios técnicos. Pendiente de financiación
Cálculo de huella de Carbono	Corporativo	100%	-

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: REDUCCIÓN DE HUELLA FORESTAL			
Enfoque: reducción del consumo de papel e introducción de papel reciclado y/o certificado			
OBJETIVO	ALCANCE	% DESARROLLADO	OBSERVACIONES
Configuración de impresoras a doble cara por defecto	Corporativo	94%	-
Eliminación del BookCD	Comunidad de Madrid	57%	No se puede eliminar en Suchil, Vallés y Nuevo Belén
Incremento del uso del papel reciclado	Corporativo	75%	Al margen Santiago y León por sobrecostes
Eliminación del fax mediante software	Corporativo	25%	No se desarrolla en su totalidad por su bajo impacto ambiental

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: REDUCCIÓN DE HUELLA HÍDRICA

Enfoque: implantación de medidas de eficiencia que permitan la reducción del consumo de agua

OBJETIVO	ALCANCE	% DESARROLLADO	OBSERVACIONES
Instalación de sistemas de riego eficiente en jardines	Montepríncipe; Torrelodones; Sanchinarro; Puerta del Sur	100%	-
Instalación de perlizadores en grifos y reductores de caudal en duchas	Corporativo	73%	Descartado en León y Coruña por prevención legionella. Pendiente Cataluña para 2021

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: REDUCCIÓN DE HUELLA PLÁSTICA

Enfoque: Eliminación del uso innecesario de bolsas o materiales plásticos o su reutilización

OBJETIVO	ALCANCE	% DESARROLLADO	OBSERVACIONES
Eliminación de bolsas de plástico para suministros desde SSGG	Corporativo	100%	-
Eliminación de bolsas de plástico para recogida de ropa usada	Corporativo	94%	-
Eliminación del BookCD	Comunidad de Madrid	57%	No se puede eliminar en Suchil, Vallés y Nuevo Belén
Devolución de petacas de frío de medicación a proveedores	Comunidad de Madrid	100%	-

Principales riesgos ambientales

Durante el año 2021 se han detectado 24 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 junio de 2021 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 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 contratas 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	Adquisición de nuevos activos	Controlar	Valoración mediante DUE Dilligence ambiental Plan de cumplimiento legal

en medio ambiente y seguridad industrial	Falta de recursos (personales y/o materiales)		
Potencial brecha de seguridad en destrucción confidencial	Maltrato de contenedores blindados para documentación Apertura forzada de contenedores blindados de documentación Falta de sensibilización del personal Mala selección de proveedores	Controlar Compartir	Plan de control de contenedores blindados Selección de proveedores con seguro de responsabilidad civil Revisión física de procesos e instalaciones de destrucción de proveedores
Manifestación imprevista de riesgos y aspectos desconocidos	Mala gestión del cambio	Controlar	Mejora de los canales de comunicación Integración del SGA en los procesos de diseño de proyectos de infraestructura

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El importe que HM Hospitales destina a prevenir riesgos ambientales, sumando los datos por territoriales, 879.784 €, frente a los 867.156 € de 2020.

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

- Madrid: 2 técnicos
- Galicia: 2 técnicos compartidos con el área de SSB
- León: 1 técnico compartido con el área de SSB
- Cataluña: 1 técnico compartido con el área de SSB

Así mismo, HM Hospitales ha desarrollado 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.

Principio de precaución

HM Hospitales aplicaría el principio de precaución cuando dispone 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. Actualmente en nuestro sector el aspecto a primera vista más destacable son las **radiaciones ionizantes**, aunque sin embargo la reglamentación de protección sanitaria es muy estricta y no se puede poner en marcha ninguna instalación sin que previamente se haya inscrito en un registro al efecto en las delegaciones de industria.

Si hablamos de **unidades de radioterapia o medicina nuclear** el trámite es aún más férreo, ya que hay que disponer de una autorización de la delegación de industria en primer lugar para la ejecución del proyecto y, una vez finalizado éste, una visita del Consejo de Seguridad Nuclear

que se encarga de lanzar la notificación de puesta en marcha, si la ejecución se ha hecho conforme a la autorización.

Los proyectos de estas instalaciones llevan el diseño de todos los blindajes necesarios para evitar la emisión de radiación ionizante por encima de los límites aceptados. Además, se cuenta con un servicio de protección radiológica que realiza controles anuales de la instalación y supervisa las tasas de dosis acumuladas por los trabajadores de estas unidades.

En el año 2021 Todos los centros de HM Hospitales (a excepción de HM Delfos) han dispuesto de una **póliza de responsabilidad ambiental**. A priori, dicha póliza no sería necesaria debido a la certificación de los sistemas de gestión ambiental de los que se dispone, pero a pesar de todo se ha decidido conservar las mismas. El importe destinado en el año 2021 a estas pólizas es de **7.417,60€**.

Información sobre cuestiones ambientales

Procedimientos de evaluación y certificación ambiental

Desde el año 2006 el Grupo HM Hospitales viene manteniendo implantado un Sistema de Gestión Ambiental (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 y los centros de la región de Málaga, aún por integrar, cuentan con la certificación ambiental ISO 14001. A esta certificación se suma la inscripción en el registro EMAS para los hospitales de HM Torrelodones, HM Montepíncipe y HM Puerta del Sur. 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 unidades centrales, 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.

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

<i>Consumo de agua</i>	Reducción de las reservas disponibles de un recurso escaso
<i>Consumo de energía eléctrica y combustibles fósiles</i>	Disminución de las reservas de recursos no renovables Contaminación atmosférica
<i>Generación de residuos</i>	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
<i>Generación de emisiones a la atmósfera: energía (ruido y radiaciones)</i>	Disminución de la calidad ambiental de la zona circundante Molestias a la población afectada Riesgos para la salud de la población
<i>NOTA: significativo en referencia al ruido</i>	
<i>Consumo de otros materiales</i>	Consumo de energía en su transporte y fabricación Disminución de las reservas de recursos no renovables o de reducida tasa de renovación
<i>Generación de vertidos líquidos</i>	Aumento de la carga contaminante de los efluentes recibidos en EDAR

<i>Generación de emisiones atmosféricas</i>	Consumo de energía para su tratamiento aerobio
	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 evaluados de manera **anual** por parte del Departamento de Medioambiente y sirven como elemento de priorización a la hora de plantear objetivos de tipo ambiental.

- Perímetro Madrid: formado por 7 hospitales y 14 policlínicos (Madrid y Toledo)
- Perímetro Galicia: formado por 4 hospitales y 3 policlínicos.
- Perímetro León: formado por 2 hospitales y 1 policlínico.
- Perímetro Cataluña: formado por 3 hospitales y 3 policlínicos.
- Perímetro Málaga: formado por 3 hospitales.

El **Perímetro Madrid** siempre arroja más cantidad de datos debido a que se compone de muchos más centros de trabajo.

Contaminación atmosférica

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:

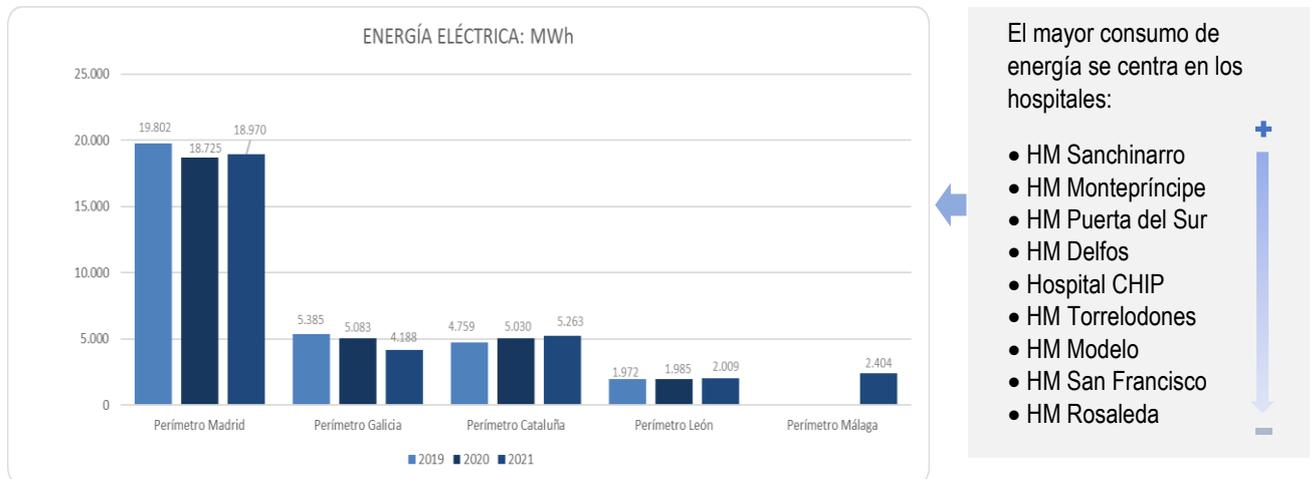
- La necesidad de disponer de una producción mínima de Agua Caliente Sanitaria (ACS) por cama.
- La dificultad de controlar las condiciones de climatización que conlleva una pérdida de la eficiencia de los sistemas usados para ello.

Teniendo en cuenta lo anterior, HM Hospitales ha centrado el foco de la contaminación en las emisiones procedentes del consumo y la generación de energía necesaria para el desarrollo de sus actividades. Es por ello que HM Hospitales, desde hace años ha decidido tomar medidas para mejorar la eficiencia 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.

Durante el año 2019 se tuvieron en cuenta los cambios de legislación en relación al autoconsumo, lo que permitió abordar el estudio de la instalación de captadores solares en los Hospitales de HM Torrelodones, HM Montepríncipe y HM Puerta del Sur. Su ejecución está contemplada en el **Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2019-2021** aunque su

ejecución está pendiente de la consecución de fuentes de financiación externa que a cierre de edición de este informe están pendientes de ser concedidas.

En cuanto al consumo de energía (MWh) durante el ejercicio del 2021 los datos han sido los siguientes:



Nota.: En el perímetro de Galicia no se dispone de facturas en 3 meses por los cambios regulatorios. Así como de los tres Policlínicos ubicados en el Perímetro Cataluña, adquiridos durante el 2021, no se dispone de datos.

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

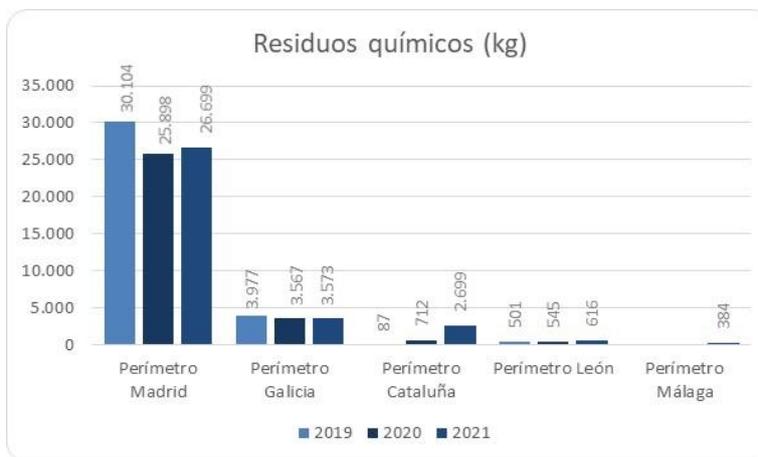
Economía circular, prevención y gestión de residuos

En línea con su Política Ambiental HM Hospitales ha centrado la mayor parte de sus esfuerzos en la correcta gestión de los residuos, no solo intentando minimizar el uso de materiales sino también la producción de desechos de los mismos. Así se trata de segregar todos ellos en todas las porciones posibles (las marcadas por la reglamentación específica, por la de residuos peligrosos, la ley general de residuos y las ordenanzas municipales) para incrementar el reciclaje y la recuperación de materiales en la cadena de valor. Así, por ejemplo, en el año 2019, se finalizó la implantación del contenedor de fracción orgánica (marrón) en los hospitales ubicados en la ciudad de Madrid y se está pendiente de poder hacer esta misma separación en el resto de centro cuando esté disponible en los municipios en los que se encuentran ubicados. Otro ejemplo sería 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 y cuya consecución fue marcada como un objetivo de mejora dentro del plan estratégico de sostenibilidad.

En referencia al desperdicio de alimentos se hacen 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 ha realizado una experiencia piloto de venta de última hora de la comida sobrante del menú del día de las cafeterías de los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur a través de una app específicamente diseñada para este cometido. Los resultados están por ser evaluados de cara a decidir si se traslada al resto de centros o no.

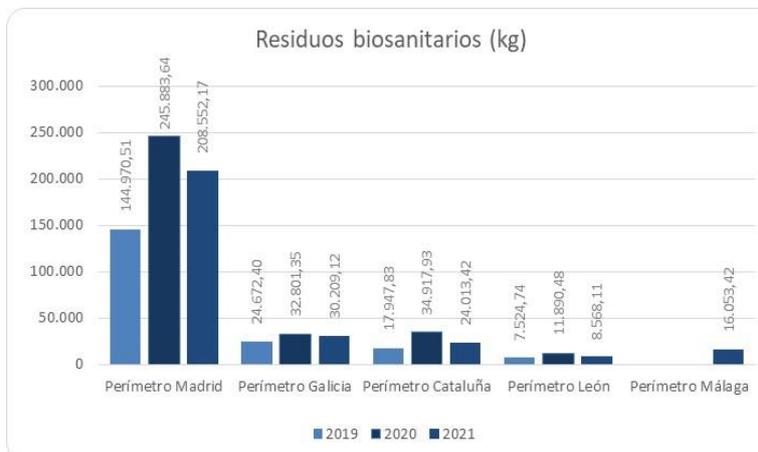
En lo que se refiere al destino dado a cada uno de los residuos, éste obedece a la naturaleza de cada uno de ellos. Del total de residuos no peligrosos generado, tan sólo la fracción resto de los residuos domésticos y los residuos biosanitarios no asimilables a urbano son destinados a operaciones de 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 22/2011 de residuos y suelos contaminados). 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

Dentro de nuestro ámbito, además de otros muchos que se evalúan, se han seleccionado con carácter material debido a su mayor significancia, los siguientes tipos de residuos:

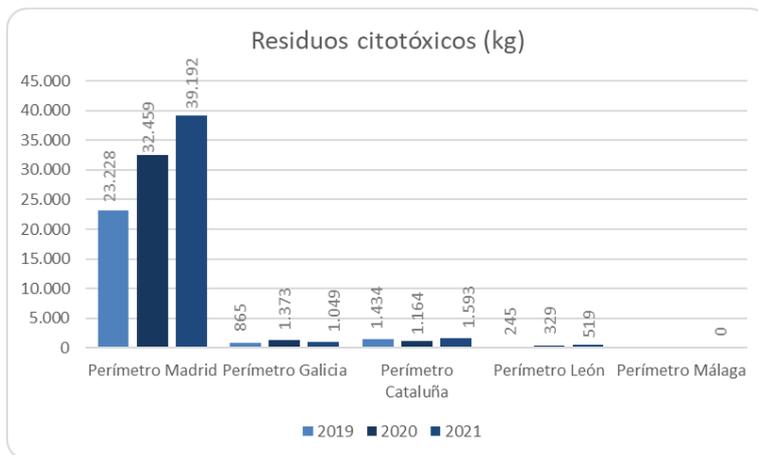


Los datos aquí reflejados son la suma de las cuatro categorías más relevantes dentro de los residuos químicos de HM Hospitales:

- Medicación caducada
- Productos químicos de laboratorio
- Disolventes orgánicos no halogenados
- Envases contaminados con sustancias peligrosas



Los datos hacen referencia a los residuos específicos de la actividad sanitaria, potencialmente contaminados con sustancias biológicas al haber estado en contacto con pacientes o líquidos biológicos.



Los datos hacen referencia a los residuos compuestos por restos de medicamentos citotóxicos y todo material que haya estado en contacto con ellos, y que presentan riesgos carcinogénicos, mutagénicos y teratogénicos.

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 de Sostenibilidad Ambiental.

Así:

- Al consumo de energía se le vienen dedicando cada vez más esfuerzos, estando los objetivos y mejoras planteados asociados a la Línea 1, Reducción de Huella de Carbono, del Plan 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 la Línea 3 Reducción de Huella Hídrica, del Plan de Sostenibilidad Ambiental a que se trata de un recurso escaso que potencialmente lo será aún más en el futuro.
- Se ha dedicado la Línea 2, Reducción de la Huella Forestal, a tratar de reducir el consumo de materiales derivados de la celulosa, fundamentalmente el papel.

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. De hecho, si bien la Línea

4, Reducción de Huella Plástica, está enfocada a reducir el consumo de materiales plásticos, éstos no pueden ser considerados como materia prima.

Cambio climático

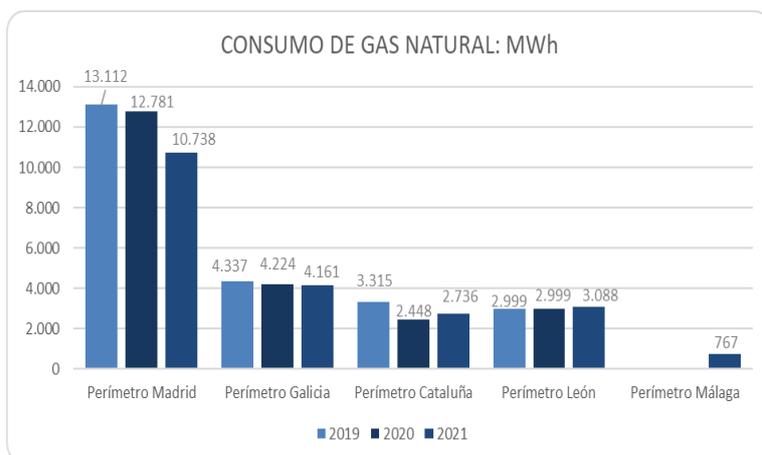
Dentro de HM Hospitales se han identificado las calderas como principal fuente de emisiones de CO₂ y con mayor impacto por tanto en el medioambiente.



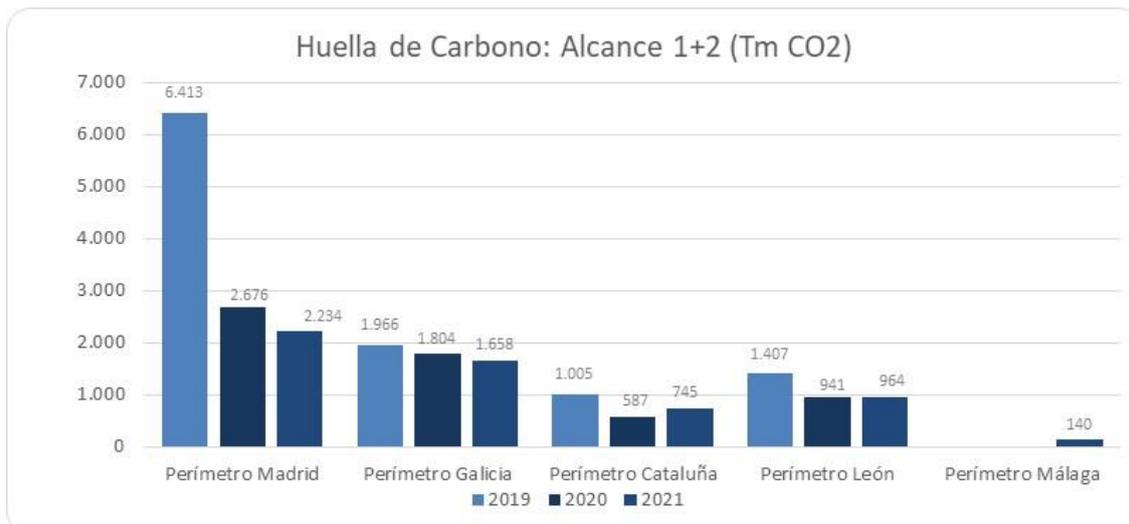
Nuestros ratios de consumo de agua por ingreso arrojan una media aproximada de **40 m³/año** entre los diferentes centros.

En León se dispone de un abastecimiento por captación de agua subterránea declarado y autorizado con la Confederación Hidrográfica del Duero

Nota: El consumo de los tres policlínicos ubicados en el Perímetro Cataluña, adquiridos durante el 2021, no se dispone de datos completos. Del Hospital HM Regla, a cierre de este informe, no se ha emitido la última factura del 2021.




Su rendimiento es ajustado al RITE y en todos los casos son superiores al 90% y dentro de los rangos indicados en dicha referencia (>80%)



Para las mejoras hacemos referencia nuevamente a la Línea 1 del Plan de Sostenibilidad Ambiental.

Otros focos de emisión asociados a gases de efecto invernadero son los bloques quirúrgicos ya que los gases anestésicos, por su composición, así están catalogados. Sin embargo, HM Hospitales no tiene la obligación de darles de alta en las Consejerías de Medio Ambiente debido a que la actual reglamentación de protección de la atmósfera los ha dejado sin asignación de grupo en el catálogo CAPCA.

Por último, otro foco de emisiones lo encontramos en las centrales de frío ya que en el caso de que perdieran gases fluorados podrían considerarse como otro foco más. Se encuentran inventariadas, pero al igual que con los gases anestésicos, la administración no les ha asignado grupo en el catálogo CAPCA.

En 2021 se realizaron un total de 117.409 consultas digitales (20.385 videoconsultas y 97.024 consultas telefónicas) lo que se traduce en menos desplazamientos de los pacientes a los centros sanitarios y una reducción en las emisiones de CO₂.

Biodiversidad y medidas para su conservación

El único hospital cercano a un área protegida es HM Montepíncipe, siendo la proliferación de suciedad en sus inmediaciones el impacto más importante que causa el hospital. Para ello dos veces al año se llevan a cabo campañas de limpieza que son suficientes para restaurar la normalidad de la zona.

← 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



3. Sociedad y personas

a. Introducción



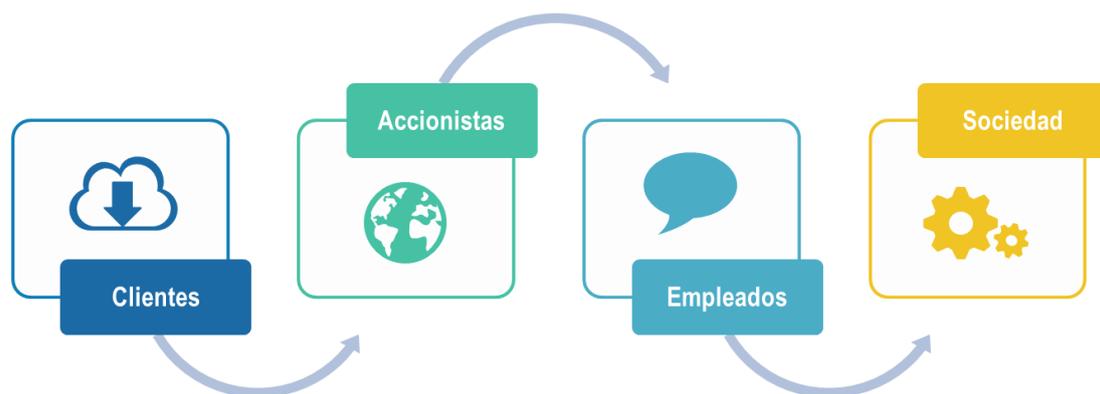
Apostamos por el empleo estable y de calidad porque creemos que las personas hacen las buenas empresas y solo las buenas empresas forman a las mejores personas. Como dice el Dr. Abarca Campal: “Para crear hay que creer, para creer hay que querer y para querer hay que tener una profunda vocación por lo 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 por ir siempre por delante, estamos especialmente orgullosos de que HM Hospitales ha seguido creciendo hasta aproximarse a la cifra de los **5.845 trabajadores** continuando en nuestra apuesta por el empleo estable y de calidad, teniendo en la actualidad un **79% 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.

b. Políticas aplicadas

En HM Hospitales existen dos piedras angulares que son la base para proporcionar un servicio excelente a nuestros grupos de interés:

- Los valores del grupo.
- Código de conducta.

Código de conducta

Incluye el compromiso de HM Hospitales con la sociedad, 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**, se encuentra en proceso de revisión, mejora y actualización, 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.

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**, 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.

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, Consejero Delegado y Vicepresidenta.
- Director General, Director de Recursos Corporativos 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).

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

Resultados de las políticas.

Fruto de la aplicación de dichas políticas, se han obtenido los siguientes resultados en el año 2021:

	2019	2020	2021
Casos de activación del protocolo de acoso	1 caso	1 caso	0 casos
Incidentes en materia de protección de datos	6 incidentes	5 incidentes	16 incidentes
Casos referentes a malas prácticas en la Alta Dirección	0 casos	0 casos	0 casos

c. 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
<i>Falta de experiencia o formación del profesional</i>	Déficit de formación actual frente a promociones anteriores	- Aumento de costes internos de formación - Dificultad para alinear personas con la estrategia y valores.
<i>Contratación de personas no cualificadas e intrusismo profesional</i>	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.

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

d. 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 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 4,79% del personal total.

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

Grupo I

Franja edad	Sexo	2021	2020	2019
<35	Mujer	29	47	47
	Hombre	69	65	68
	Total	98	122	115
35-50	Mujer	165	165	161
	Hombre	138	148	137
	Total	303	313	298
>50	Mujer	219	209	243
	Hombre	86	71	75
	Total	305	280	318
Total general		706	715	731

Grupo II

Franja edad	Sexo	2021	2020	2019
<35	Mujer	465	430	446
	Hombre	108	112	101
	Total	573	542	547
35-50	Mujer	724	701	699
	Hombre	143	135	154
	Total	867	836	853
>50	Mujer	474	408	431
	Hombre	51	43	60
	Total	525	451	491
Total general		1965	1829	1891

Grupo III

Franja edad	Sexo	2021	2020	2019
<35	Mujer	216	203	165
	Hombre	71	66	62
	Total	287	269	227
35-50	Mujer	225	215	179
	Hombre	62	70	80
	Total	287	285	259
>50	Mujer	53	55	44
	Hombre	11	6	16
	Total	64	61	60
Total general		638	615	546

Grupo IV

Franja edad	Sexo	2021	2020	2019
<35	Mujer	620	542	587
	Hombre	115	109	117
	Total	735	651	704
35-50	Mujer	540	510	459
	Hombre	127	120	88
	Total	667	630	547
>50	Mujer	137	120	97
	Hombre	43	43	26
	Total	180	163	123
Total general		1582	1444	1374

Grupo V

Franja edad	Sexo	2021	2020	2019
<35	Mujer	110	103	87
	Hombre	30	24	33
	Total	140	127	120
35-50	Mujer	217	225	220
	Hombre	99	119	126
	Total	316	344	346
>50	Mujer	109	95	111
	Hombre	109	92	118
	Total	219	187	229
Total general		673	658	695

Nota: Debido a la existencia de 7 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 31/12/2021.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Contrato		'100	'109	'130	'139	'189	'200	'209	'230	'289
Número	2019	2333	9	9	5	1323	170	21	1	74
	2020	2436	-	7	5	1463	209	-	1	132
	2021	2385	2	7	4	1479	346	-	1	185

Contrato		'401	'402	'408	'410	'420	'430	'441
Número	2019	35	411	17	322	152	15	4
	2020	2	396	18	222	66	9	2
	2021	12	435	19	276	115	8	1

Contrato		'501	'502	'510	'520	'530	'540	'541
Número	2019	7	120	126	16	4	56	7
	2020	-	107	132	17	1	34	2
	2021	5	148	95	25	-	17	-

Nota.: Contratos: 100 Ordinario indefinido tiempo completo; 109 Indefinido tiempo completo transferencia temporal; 130 Minusválidos Indefinido tiempo completo; 139 Minusválidos conversión indefinido tiempo completo; 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; 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		Mujeres	Hombres
Temporales TP	2019	17	12
	2020	13	9
	2021	10	6
Temporales TC	2019	134	44
	2020	131	54
	2021	150	60
Indefinidos TP	2019	22	10
	2020	7	6
	2021	5	6
Indefinidos TC	2019	278	214
	2020	263	234
	2021	261	229

Grupo II			Mujeres	Hombres
Temporales TP	2019		116	18
	2020		91	13
	2021		106	14
Temporales TC	2019		266	67
	2020		235	61
	2021		310	72
Indefinidos TP	2019		82	7
	2020		77	6
	2021		88	7
Indefinidos TC	2019		1112	223
	2020		1093	192
	2021		1116	204

Grupo III			Mujeres	Hombres
Temporales TP	2019		28	13
	2020		24	7
	2021		30	3
Temporales TC	2019		51	22
	2020		70	24
	2021		96	28
Indefinidos TP	2019		14	7
	2020		31	12
	2021		27	12
Indefinidos TC	2019		295	116
	2020		358	98
	2021		326	96

Grupo IV			Mujeres	Hombres
Temporales TP	2019		97	8
	2020		97	17
	2021		77	18
Temporales TC	2019		233	70
	2020		167	40
	2021		45	16
Indefinidos TP	2019		55	7
	2020		62	10
	2021		204	41
Indefinidos TC	2019		758	146
	2020		839	211
	2021		907	208

Grupo V		Mujeres	Hombres
Temporales TP	2019	11	16
	2020	11	10
	2021	14	10
Temporales TC	2019	36	18
	2020	35	13
	2021	42	9
Indefinidos TP	2019	45	29
	2020	47	30
	2021	53	28
Indefinidos TC	2019	326	214
	2020	307	186
	2021	315	187

TP.: Tiempo Parcial
TC.: Tiempo Completo

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

	2019	2020	2021
<i>Nº de despidos totales</i>	53	106	50
<i>Hombres</i>	20	33	25
<i>Mujeres</i>	33	73	25

Distribución por edades:

2019	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
	11	26	16
2020	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
	35	46	25
2021	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
	9	20	21

Categoría laboral

Grupo I

		Edad >50	Edad 35-50	Edad <35
Mujer	2019	4	3	0
	2020	3	0	0
	2021	1	1	0
Hombre	2019	2	3	3
	2020	2	3	0
	2021	4	2	1

Grupo II

		Edad >50	Edad 35-50	Edad <35
Mujer	2019	3	7	3
	2020	7	20	10
	2021	5	7	4
Hombre	2019	1	2	1
	2020	4	4	1
	2021	3	2	3

Grupo III

		Edad >50	Edad 35-50	Edad <35
Mujer	2019	0	3	1
	2020	0	5	9
	2021	1	3	0
Hombre	2019	0	1	0
	2020	2	2	1
	2021	0	2	0

Grupo IV

		Edad >50	Edad 35-50	Edad <35
Mujer	2019	1	4	1
	2020	2	1	8
	2021	0	2	0
Hombre	2019	2	1	1
	2020	1	2	3
	2021	2	0	0

Grupo V

		Edad >50	Edad 35-50	Edad <35
Mujer	2019	1	1	1
	2020	2	5	1
	2021	0	0	1
Hombre	2019	2	1	0
	2020	2	4	2
	2021	5	1	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.

El efecto derivado de la oferta y la demanda de profesionales en el mercado laboral del sector, donde además de competir por la captación del talento con otras entidades privadas se compite con la sanidad pública, con lo cual según sea el ciclo económico, la situación del sector o la oferta de la sanidad pública, ello tiene 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 y las reducciones de jornada que son comunes por evidentes motivos de conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual también tiene su reflejo en la remuneración.

	2019	2020	2021
Remuneración media mujeres	23.027,24 €	24.769,41 €	27.189,33 €
Remuneración media hombres	27.876,07 €	30.435,35 €	33.221,90 €

NOTA: Se dispone de los datos en relación a la brecha salarial, pero no se muestran por la gran sensibilidad de los datos.

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad y clasificación profesional.

Grupo I

Año	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
2019	15.504 €	17.268 €	17.221 €
2020	17.897 €	18.309 €	18.199 €
2021	18.092 €	18.418 €	18.152 €

Grupo II

Año	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
2019	16.723 €	18.309 €	19.421 €
2020	18.202 €	19.720 €	22.423 €
2021	18.998 €	20.144 €	21.206 €

Grupo III

Año	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
2019	18.712 €	23.235 €	23.811 €
2020	20.793 €	24.322 €	29.833 €
2021	20.867 €	24.117 €	26.751 €

Grupo IV

Año	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
2019	22.862 €	26.196 €	30.552 €
2020	25.523 €	30.928 €	34.415 €
2021	29.592 €	32.596 €	35.761 €

Grupo V

Año	Menores de 35	Entre 35 y 50	Mayores de 50
2019	39.952 €	45.264 €	51.440 €
2020	42.127 €	56.469 €	58.054 €
2021	47.742 €	63.595 €	63.595 €

El dato se obtiene de hacer el promedio por categorías del coste anualizado de la nómina de diciembre, excluyendo los variables percibidos y el coste empresa.

Remuneración 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**, y orientada hacia la generación recurrente de valor para el Grupo, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y 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 28.557,00 €

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 directivos 86.735,00 €

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 obtienen remuneración por ese objeto.

Sociedades sin integrar: Datos parciales

VHM Servicios Sociosanitarios:

Promedio plantilla	144,91	Promedio fijos	111,99
		Promedio temporales	32,92

Internacional: HM Hospitales International Patient, S.L; HM International Patient BCN, S.L; IMS Medical Madrid S.L.U; Betlem Asistencial S.L.U; Solmedic Malaga S.L.U.; HM International Patients Costa del Sol S.L.

Internacional		
	Total	Porcentaje
Mujeres	51	74%
Hombres	18	26%
Total		
Fijos	36	52,86%
Temporales	33	47,14%

Inverbupe			Hospital Dr. Gálvez		
	Total	Porcentaje		Total	Porcentaje
Mujeres	154	73,68%	Mujeres	99	79,20 %
Hombres	55	26,32%	Hombres	26	20,80 %
Total	209		Total	125	
Tiempo Completo	189	90,43%	Tiempo Completo	70	56 %
Tiempo Parcial	20	9,57%	Tiempo Parcial	55	44 %
Fijos	111	53,11%	Fijos	80	64 %
Temporales	98	46,89%	Temporales	45	36 %

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 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 de un sector tan específico el afectado, se regula mediante un 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 septiembre de 2017, HM Hospitales (en concreto con HM Hospitales 1989 S.A) tiene firmado junto a la ONCE el “Convenio Inserta” para facilitar la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla del grupo hospitalario.

También se dispone de un Acuerdo con la Fundación La Caixa (Programa Incorpora firmado con HM Hospitales 1989 S.A y Fundación HM) a través del cual acordamos perfiles profesionales susceptibles de contratación para personas que tienen situación con difícil acceso al mercado laboral.

A finales del 2021, HM Hospitales cuenta en su plantilla con 87 empleados con certificado de discapacidad, superior o igual al 33%, lo que supone un 1,52% de la plantilla total.

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.

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

En cuanto al **absentismo**, estas son las cifras resultantes en el año 2021:



639.376 h

Horas de absentismo

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

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 corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. 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 y Navidad** en Madrid y Galicia, 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 hijos/as del personal en **colegios cercanos al centro de trabajo**. Si en algún caso, por la localización del centro, no hay institución que celebre dichos campamentos, HM Hospitales pone un servicio de recogida (ruta en bus). Estos campamentos están a disposición de todo el personal con independencia de la antigüedad, categoría laboral o tipo de contrato. Se trabaja para adherir a nuevos centros en León y Barcelona.

	MADRID			GALICIA		
	VILLA DE MÓSTOLES	PEÑALAR	VALDEFUENTES	H. SANTA MARGARITA (A Coruña)	SANTA APOLONIA (Santiago)	SALESIANO (Vigo)
2019	48	18	76	25	12	4
2020	27	11	12	-	-	-
2021	45	18	81	24	9	

Total niños 2021:	177
--------------------------	------------

- Otra política importante en el Grupo 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, desde 2020 nos vemos obligados a que la formación online sea el eje.
- **Teletrabajo** debido a la declaración del estado de alarma en marzo de 2020, HM Hospitales inicia 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 mejora en la situación provocada por el tratamiento de la COVID-19, 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, excepto los centros Málaga, 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, 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. 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 y Sodexo. 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.
- **Entradas del grupo Parques Reunidos** (Parque de Atracciones de Madrid, Warner, Zoo, Faunia, Atlantis y Nickelodeon) a precios especiales. Paralizados durante 2020 debido al estado de alarma y pandemia.

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:



- 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.

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: TOTAL 2019

19,52

Índice de Incidencia: TOTAL 2020

13,63

Índice de Incidencia: TOTAL 2021

13,93

Índice de Incidencia Hombres 2019	Índice de Incidencia Mujeres 2019
21,00	19,04
Índice de Incidencia Hombres 2020	Índice de Incidencia Mujeres 2020
16,50	12,69
Índice de Incidencia Hombres 2021	Índice de Incidencia Mujeres 2021
17,31	13,38

Índice de duración (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: TOTAL 2019

26,31 días por accidente de trabajo

Índice de duración: TOTAL 2020

26,25 días por accidente de trabajo

Índice de duración: TOTAL 2021

22,68 días por accidente de trabajo

Índice de Duración Hombres 2019	Índice de Duración Mujeres 2019
24,42 días por accidente de trabajo	26,99 días por accidente de trabajo
Índice de Duración Hombres 2020	Índice de Duración Mujeres 2020
18,90 días por accidente de trabajo	29,75 días por accidente de trabajo
Índice de Duración Hombres 2021	Índice de Duración Mujeres 2021
18,35 días por accidente de trabajo	24,42 días por accidente de trabajo

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: TOTAL 2019

0,51 días por accidente de trabajo

Índice de ausencia: TOTAL 2020

0,35 días por accidente de trabajo

Índice de ausencia: TOTAL 2021

0,32 días por accidente de trabajo

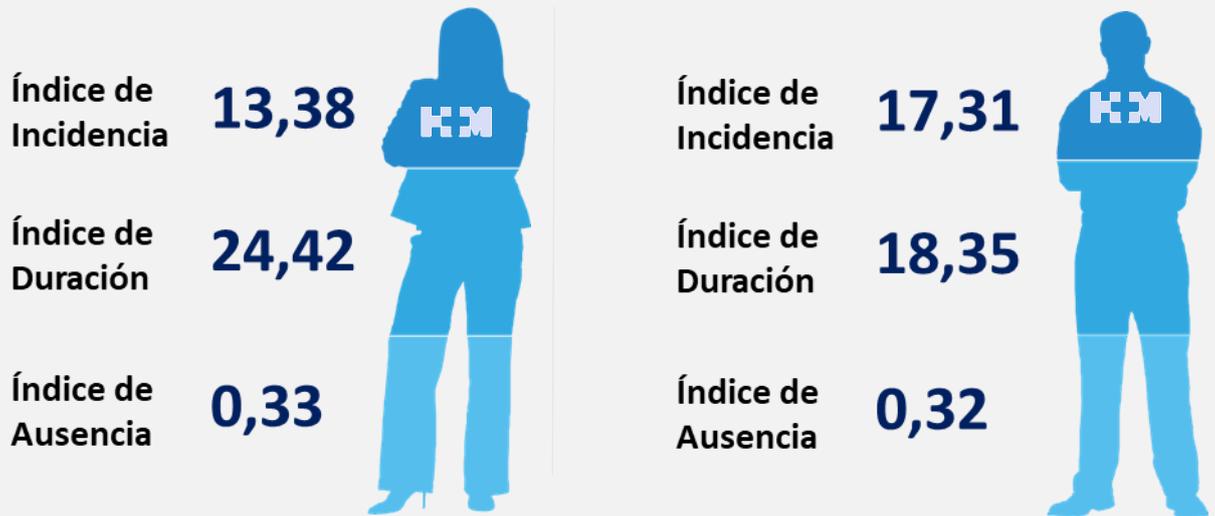
Índice de Ausencia Hombres 2019	Índice de Ausencia Mujeres 2019
0,51	0,51
Índice de Ausencia Hombres 2020	Índice de Ausencia Mujeres 2020
0,31	0,38

Índice de Ausencia Hombres 2021

Índice de Ausencia Mujeres 2021

0,32

0,33



NOTA: No se dispone de datos de las razones Clínica el Pilar y Dr. Gálvez

Enfermedades profesionales:

No se han detectado durante el año 2021 enfermedades profesionales en HM Hospitales.

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 45.001:2018.

Relaciones sociales

La relación con los empleados 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 empleados pueden formular sugerencias básicas, que quedan registradas y son respondidas.

Asimismo, existe un apartado denominado “**Te interesa**” donde se publica diversa información, incluidos los estudios de clima laboral bienales o los calendarios laborales.

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.

Con el objeto de fortalecer las relaciones con los trabajadores, existen **Comités de Empresa** en 11 de nuestros centros, a los que se unen 3 delegados de personal en un centro de trabajo y 2 delegados sindicales en dos centros de trabajo (uno por centro).

La empresa realiza bienalmente un **estudio de clima laboral**, alternando con **evaluación de desempeño/líderes 270º**.

Por la situación de pandemia, por la situación actual de cambios a nivel corporativo y por las necesidades de mejora detectadas, se decide no lanzar durante el 2021 la encuesta de clima laboral.

En HM Hospitales existe, además, el denominado **Protocolo de Compromiso Compartido**, que es el procedimiento para la presentación, tratamiento, actuación e implementación de todas las ideas y sugerencias que presenten los trabajadores de HM Hospitales con el objetivo de mejorar sus servicios o unidades, abrir nuevas líneas de negocio, o para generar un valor añadido a la organización.

Asimismo, tiene el propósito de fomentar la implicación y participación de los trabajadores en la gestión y marcha de la empresa, y fortalecer el sentimiento de pertenencia a la misma, y de igual forma, fidelizar al personal mediante el reconocimiento y recompensa de sus ideas. La gestión del compromiso compartido se realiza a través de la intranet.

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 para establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados de León.
- 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 esta tal 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 apuesta por la formación continuada de sus profesionales como la mejor herramienta para motivar y mantener actualizados sus conocimientos, tecnología y procedimientos asistenciales. Pero no solo la apuesta 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

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).

Anualmente se establece un **Plan de Formación Continuada** el cual se vertebra en Planes de Formación Continuada por Grupo y por Hospital incluyendo:

- Plan de cursos de prevención de riesgos laborales.
- Cursos para personal sanitario.
- Cursos para personal no sanitario.

La situación actual de emergencia ocasionada por el Covid-19 nos sigue obligando a suspender gran parte de las actividades formativas presenciales, por lo que el plan de FC 2021 no ha podido llevarse a cabo como se había planificado inicialmente, aun así, pensamos que los resultados han sido muy buenos.

A lo largo de 2021 tomamos medidas para que la formación pudiera llegar a todos/as los empleados/as de HM Hospitales, en concreto:

- **Ampliar y relanzar** mensualmente la oferta formativa online.
- Abrir los cursos “presenciales” a través de **Aula Virtual/Videoconferencia**: hemos organizado acciones formativas de temática transversal e inclusive sanitaria en modalidad “Aula Virtual” (por ejemplo: Procesos de Mentoring, Manejo del paciente psiquiátrico infantil, etc).

Se han realizado tres ediciones del curso “Formación Inicial a Personal de Nueva Incorporación” y hemos continuado formando al personal que se incorpora al Grupo HM Hospitales.

HM Hospitales continúa apostando por su compromiso en la formación de Supervisores y Mandos Intermedios, hemos llevado a cabo la primera edición del **“Plan Desarrollo para Supervisores y Mandos Intermedios”**

Por otro lado, y como línea estratégica para mejorar la Experiencia de Paciente y la mejora constante en HM Hospitales destacamos:

- **Virtualización curso Atención al Paciente:** Se ha lanzado el curso ya virtualizado para todos los supervisores del grupo y personal de atención al paciente. Durante el 2022 se continuará formando al resto de unidades según prioridad de dirección.

Como hemos transmitido con anterioridad, en el Grupo HM Hospitales se fomenta la necesidad de acercar la formación a todos los perfiles profesionales y abarcar temáticas transversales, además de impulsar la formación online por temáticas a lo largo de todo el año.

Esta modalidad formativa permite flexibilidad horaria y de facilidad de acceso sin desplazamientos, siendo las acciones más destacables en este sentido las siguientes:

- ❖ **Cursos Empresa Saludable:** dentro de esta temática, resaltamos el curso “Recuperación Emocional post- Covid 19”, cuyo objetivo es facilitar a los empleados/as herramientas de adaptación a la nueva realidad que afrontaremos tras la crisis que continuamos viviendo en la actualidad
- ❖ **Cursos Sensibilización y Prevención del Cáncer.**
- ❖ **Cursos on line** para personal de enfermería sobre seguridad del paciente: prácticas seguras en la administración de medicamentos y productos sanguíneos.

Añadir en este sentido que el Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar continúa promoviendo el aprendizaje en materia de Prevención de Riesgos Laborales a través de cursos online, con un avance importante en cuanto a la virtualización de contenidos:



Prevención de riesgos labores para personal Sanitario y facultativo



Prevención de riesgos labores para personal TCAES



Prevención de riesgos labores para personal Celadores



Prevención de riesgos labores para personal Hostelería



Prevención de riesgos labores para personal Quirófano



Prevención de riesgos labores para personal Laboratorio



Prevención de riesgos labores para personal PVD



Prevención de riesgos labores para personal Anatomía Patológica



Prevención de riesgos labores para personal Protección Radiológica

Como resultado de la aplicación de las políticas anteriores, durante el año **2021** se han impartido un total de **51.262 horas de formación**.

NOTA: de este cómputo hemos eliminado las horas correspondientes a Fundación HM.

Otros indicadores clave en materia de formación

Número de horas de formación por empleado:

Hemos alcanzado la cifra de 9,21 h de formación por trabajador. El número de horas de formación aumenta significativamente a lo largo de los últimos años tal y como figura en la siguiente comparativa:

Total horas formación	2019	2020	2021
	45.858 horas	37.729 horas	51.262 horas
Nº horas por trabajador	8,76h	7,17h	9,21h

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.

Número de horas por grupo de cotización:

A continuación, especificamos por categoría profesional las horas de formación (distribuidos por Grupo de Cotización):

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Modalidad presencial	Modalidad Teleformación	Total horas
1	Ingenieros y Licenciados.	1473	6915	8388
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	4437	12748	17185
3	Jefes Administrativos y de Taller	67	843	910
4	Ayudantes no Titulados	140	342	482
5	Oficiales Administrativos	822	4591	5413
6	Subalternos	404	4269	4673
7	Auxiliares Administrativos	1020	11500	12520
8	Oficiales de primera y segunda	31	340	371
9	Oficiales de tercera y Especialistas	69	213	282
10	Peones	360	678	1038
		8.823	42.439	51.262

Evaluación de calidad de los cursos:

Los cursos tienen buena valoración y hemos rozado el cumplimiento del objetivo marcado para el año 2021, siendo el ítem más valorado la “capacidad docente de nuestro profesorado”, y el menos valorado el “material y documentación entregada”.

Durante el año 2021 se ha obtenido una media de valoración de un 3,60 para los cursos presenciales y una valoración de 3,32 para los cursos online (valoración sobre 4) lo cual indica el alto grado de satisfacción de los empleados con el esfuerzo realizado por parte de Formación Continuada.

El ítem mejor valorado es la “Organización del curso” y el peor el “a utilidad de los temas tratados respecto a su puesto de trabajo y a su desarrollo profesional “para la formación online.

Para la formación presencial el ítem mejor valorado es la “Capacidad docente del profesorado” y el peor el “Duración y horario”.

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

Bonificación FUNDAE 2021 (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo).

Hemos logrando un 83,35 % de bonificación (no se han incluido los datos de bonificación de FUNDACION HM Hospitales, por lo que existe una leve variación respecto al % total bonificado). A continuación, se desglosa por empresa:

Empresa	Total bonificación	Crédito asignado	Porcentaje Bonificado
Clínica San Francisco, S.L.	8.614,50 €	11.700,66 €	73,62%
HM Hospitales 1989, S.A.	208.011,31 €	251.399,02 €	82,74%
Profesionales de la Medicina y Empresa, S.A.	11.873,55 €	12.339,64 €	96,22%
Regla HM Hospitales, S.L.	5.703,00 €	8.224,00 €	69,35%
Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.	36.006,00 €	40.928,91 €	87,97%
Unmequi, S.A.	3.611,50 €	3.611,50 €	100%
Instituto Policlínico Rosaleda, S.A.	23.394,50 €	30.786,38 €	75,99%
HM Hospitales International Patient, S.L.	3.982,50 €	5.741,42 €	69,36%
HM MACAT S.A.	69.848,92 €	71.760,43 €	97,34%
Centre Medic St Jordi S.A	7.381,50 €	7.381,50 €	100%
ABACID 2007, S.L.	10.844,00 €	17.598,66 €	61,62%
TOTAL	389.271,28 €	461.472,12€	84,35%

NOTA 1: no se incluyen aquellos centros médicos que no han consumido el crédito asignado.

NOTA 2: UNMEQUI SA Y CENTRE MEDIC ST, JORDI, son absorbidos por HM Hospitales 1989 SA y HM MACAT.

El porcentaje de bonificación ha sufrido un incremento importante debido al aumento de las virtualizaciones y programas on line que llegan más fácilmente a todos los trabajadores, junto con el inicio de los programas de desarrollo, con una carga lectiva importante.

Comparativa evolución del % de bonificación cumplida:

Año	Porcentaje de bonificación
2019	67,70%
2020	55,60%
2021	84,35%

Igualdad

Para HM Hospitales, esta cuestión, si bien se considera de una importancia extrema, no se categoriza como material ya que **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 a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

En el sector sanitario la presencia de la mujer es numerosa y en gran medida mayoritaria en relación con los hombres, lo cual hace que no sea habitual la necesidad de adoptar medidas de garantía como por ejemplo la Regla Rooney. En el caso concreto de nuestra empresa, las mujeres representan, a final del año 2021, el 77,32 % de la plantilla, siendo la distribución por categorías, desde el Grupo I de soporte hasta el Grupo V de titulados superiores, la siguiente:

		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Mujeres	2019	61,70%	83,34%	71,06%	83,19%	60,14%
	2020	58,88%	84,14%	76,91%	64,29%	76,56%
	2021	58,50%	84,63%	77,43%	81,98%	64,69%
Hombres	2019	38,30%	16,66%	28,94%	16,81%	39,86%
	2020	41,12%	15,86%	23,09%	35,71%	23,44%
	2021	41,50%	15,37%	22,57%	18,02%	35,31%

Para mostrar su total compromiso, HM Hospitales dispone de un **Plan de Igualdad**. El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

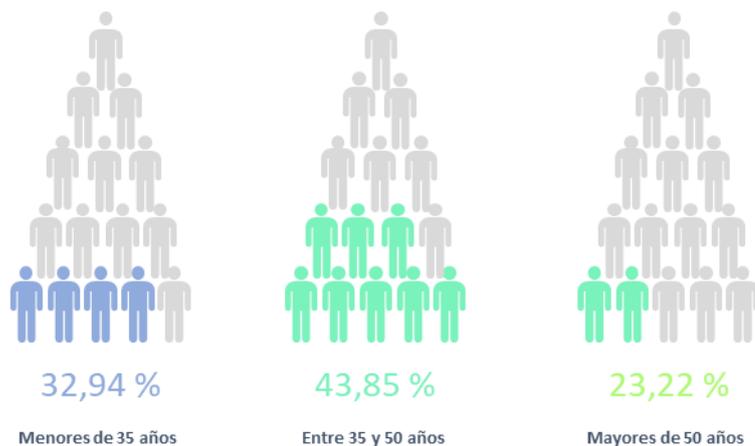
El pasado año se comenzó la revisión y actualización de este **Plan de Igualdad** para adaptarlo a los recientes cambios legislativos y que la propia empresa demanda. De esta manera se contrató con una consultora externa especializada el asesoramiento y ayuda en este cometido. Se priorizaron aquellas empresas/perímetros de grupo donde era más urgente incidir, planificando un plan de trabajo que dio comienzo en Galicia para pasar después a León. Lamentablemente la COVID 19 y el escenario sufrido en los meses posteriores desde marzo

obligaron a paralizar este proyecto y se retomó en condiciones en 2021 cuando la situación empezó a mejorar.

A día de hoy el Plan de Igualdad en Galicia está terminado y consensuado con la RLT, habiéndose planteado distintas medidas de acción e iniciativas trabajadas en el seno de la comisión de igualdad creada a tal efecto. En Madrid, que aglutina a un volumen muy alto de empleados y cuya complejidad es mayor, el avance está siendo más lento, pero no por ello menos seguro. Conformada ya la comisión de igualdad y realizado el diagnóstico previo se están discutiendo las posibles medidas que integrarían el plan, y se espera en unos meses pueda validarse. En León el avance es similar en tiempos. Barcelona cuenta con Plan de Igualdad mucho más reciente por lo que se optó por dejar su revisión para el final.

Por otro lado, HM Hospitales, además de la búsqueda del beneficio y la rentabilidad, tiene como objetivos 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.

En cuanto a la distribución por edades, al finalizar el año, es la siguiente:



Al finalizar el año, la empresa tiene un total de **327 personas de nacionalidad no española**, lo que representa un **5,88%** del total de la plantilla

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. En los hospitales de nueva adquisición, las acciones van encaminadas a realizar reformas para cumplir los criterios de accesibilidad que marca la legislación.



5

Respeto de los Derechos Humanos



4. Respeto de los derechos humanos

a. 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., y el respeto de estos derechos es una responsabilidad primordial 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 estas ya se recogen (incluso en 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.

b. 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

- **Compromisos con nuestros pacientes y clientes:** “Mantendremos..., así como el cumplimiento de todas las medidas y normativas aplicables para preservar los derechos de los mismos y de nuestros trabajadores con respecto a la legalidad vigente.”

- **Compromiso con nuestro equipo humano:** “El entorno de trabajo en HM Hospitales respeta la igualdad de oportunidades e intenta facilitar el equilibrio con la vida personal, buscando un clima laboral agradable donde la confianza y el diálogo abierto sean una realidad.”
“Debemos generar un lugar de trabajo saludable y positivo, donde el bienestar de todas las personas de la organización, el cuidado de su salud, el **respeto de sus derechos**, la **tolerancia cero frente al acoso laboral** y la **protección de su dignidad** contribuyan a mejorar nuestra actitud y ser más eficientes.”
- **Compromiso con otros grupos de interés:** “Con las comunidades de nuestro ámbito nos comprometemos a respetar las leyes y promocionar conductas que mejoren nuestro impacto social y ambiental, y en especial en materia de salud...”

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

La empresa dispone de un **Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso** en nuestros hospitales, ya comentado en el capítulo 4 apartado b.

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 ha otorgado este reconocimiento a 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.
- Comité de Ética de Experimentación Animal – CEEA.
- Comité Ético de Investigación con medicamentos – CEIm.



6

Lucha contra
la corrupción y el soborno

5. Lucha contra la corrupción y el soborno

a. 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 como Anexos VIII y IX al Manual de Gestión Integral de HM Hospitales, así como un Sistema de Compliance.

b. 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 de 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 2021.
- 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 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 del Grupo, que tiene como objetivo el control de las principales partidas de la cuenta de pérdidas y ganancias a partir de unas instrucciones mensual 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 del Grupo.
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra las actividades ilícitas.



Código de conducta

El Código de Conducta, difundido entre toda la organización, a través de los canales internos, recoge la misión, valores y compromisos de HM Hospitales. Para hacer realidad estos valores todas las personas que forman HM Hospitales se comprometen al cumplimiento de este Código de Conducta que se expresa en el compromiso y normas de actuación frente a nuestros Grupos de Interés.

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".

Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección

La elaboración de un Código de Buenas Prácticas Empresariales es una muestra más del compromiso del Grupo 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 regalos

Incumplimientos detectados año 2021	0
--	----------

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

El Grupo ha realizado un mapa de riesgos, Sistema de Gestión de Cumplimiento Normativo Penal (Compliance Penal), en el que, en el análisis inicial de riesgos, no se ha detectado ningún riesgo de gravedad relevante. Dicho manual de riesgos penales del Grupo, identifica los riesgos para prevenir posibles delitos que pudieran cometerse bajo la cobertura de la persona jurídica.

Con cuatro focos principales:



- **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

- **Formación:** Desde HM Hospitales se trabaja día a día para impulsar y desarrollar una cultura de cumplimiento normativo en todas y cada una de las áreas de la empresa. identificando las funciones y responsabilidades vinculadas con la gestión de Compliance de cada una de las áreas. La formación y concienciación no solo del personal sino también de terceras partes (incluyendo cláusulas de cumplimiento normativo en los contratos) es fundamental para garantizar el buen funcionamiento del Sistema de Compliance.

- **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 plataforma que permite el seguimiento, vigilancia y control, con métodos y procedimientos de trabajo alineados a las directrices de la UNE-ISO 19600 y 19601.

- **Compromiso de mejora continua:** Desde la aprobación del Sistema de Compliance por el Consejo de Administración, se ha adoptado el compromiso con la mejora continua del sistema de gestión. Debiendo reevaluar de forma periódica los riesgos, los protocolos y procedimientos, así como el software utilizado que permita dar información constante sobre el grado de cumplimiento.

d. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Tal y como se indicó en puntos anteriores, en 2003 se crea 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, 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. 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 colabora en los proyectos de investigación de la Fundación.

Adicionalmente realiza las siguientes aportaciones a otras entidades sin ánimo de lucro:

ENTIDADES	DONACIÓN REALIZADA
Fundación secretariado gitano	1.200€
Parroquias (Madrid)	90.000 €
Nuestra Señora de Regla	6.840 €
Consorti hospitalari de Blanes y Calella	33.725 €
Total	131.765 €

7

Información sobre la sociedad



6. Información sobre la sociedad

a. 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 5.585 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:



Formación HM Instituto de Profesiones Biosanitarias HM Hospitales, IHMPB, nació de la estrategia de HM Hospitales para implantar un Centro de Formación Profesional especializado en ciclos de la familia sanitaria, en el seno de una empresa sanitaria con vocación docente e investigadora, que forme y cualifique profesionalmente y de forma personalizada a los futuros técnicos y técnicos superiores biosanitarios. Este centro está acreditado y concertado con la Comunidad de Madrid para la enseñanza de diferentes ciclos formativos de grado medio y superior.

HM Hospitales tiene concedida formación **MIR** reglada en **4 especialidades reconocidas** por el MSSSI y acreditados como universitarios todos sus hospitales de la Comunidad de Madrid para impartir docencia pregrado en Medicina, Odontología, Enfermería, Fisioterapia, Psicología, Ingeniería Biomédica y Genética Clínica a través de la Universidad San Pablo CEU.

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. El número de alumnos de grado ha ido creciendo en los últimos años, ascendiendo en el momento actual a más de 1.000 alumnos en el Grado en Medicina, casi 300 en el de enfermería y más de 550 en Odontología, además de alumnos de otras titulaciones como Psicología, Fisioterapia, Genética, Farmacia, Nutrición e Ingeniería Biomédica.

A nivel de **Postgrado**, HM Hospitales abarca los siguientes puntos de interés: Formación Especializada MIR, Programas Fellowship, Formación Continuada dirigida al estamento médico, Estancias formativas nacionales e internacionales, Programas de Máster, Programas de Doctorado.

HM Hospitales cuenta con dos Comisiones relacionadas directamente con la actividad docente de Grado, Postgrado, Formación Continuada y Formación Especializada MIR. La primera de ellas, 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 Instituto HM de Profesiones Biosanitarias, además de ciertas actividades de postgrado: Formación Continuada para el estamento médico, Máster, fellowship y rotaciones nacionales e internacionales.

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.

Además, la formación especializada 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.

La acreditación de la especialidad de Oncología Médica se ha conseguido en el año 2021. Durante la anualidad de 2020, ha sido acreditada la Unidad Docente Multiprofesional de Pediatría del Hospital HM Nens (inicio en 2021), la capacidad de la unidad docente acreditada es de 1 plaza/año en la especialidad de Pediatría y sus áreas específicas, y de 1 plaza/año en la especialidad de Enfermería Pediátrica.

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, a dos centros, Santiago de Compostela y Barcelona, ampliando la red asistencial de los centros oncológicos.

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

Para ello a HM CINAC se le ha dotado con toda la tecnología necesaria para el mejor diagnóstico y tratamiento de las enfermedades neurológicas y psiquiátricas desde un punto de vista absolutamente innovador y con una completa integración en el funcionamiento diario de las diferentes especialidades.

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)

Además, en su afán de contribución a la sociedad, se crea la **Fundación de Investigación HM Hospitales (FiHM)** que es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 2003 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 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

Además de las relaciones propias de la actividad de HM Hospitales, en este año 2021 queremos destacar las siguientes:

Desde el área de Selección y Desarrollo de HM Hospitales, trabajamos y colaboramos con la Agencia de colocación “Móstoles Desarrollo”, Empresa Municipal cuya finalidad es acompañar a la comunidad demandante de empleo en el proceso de búsqueda de trabajo, ofreciendo información, asesoramiento, y herramientas para mejorar las posibilidades de acceso al mercado laboral. Colaboramos en la inserción laboral de sus usuarios en nuestros centros.

Además, en HM Hospitales existe el programa de voluntariado “Marea Roja”, que es una “Liga” interna de equipos formados por nuestro personal, para fomentar la búsqueda y captación activa de donantes de sangre en las unidades de donación de HM Hospitales, de modo que los integrantes de cada equipo hacen una labor activa de captación de donantes de sangre en sus propios entornos familiares y personales, así como en su trabajo.

Otros acuerdos y colaboraciones relevantes son los siguientes:



Alianza estratégica entre [HM Hospitales y Becton Dickinson](#) para evaluar procesos hospitalarios y ambulatorios.



[HM Hospitales y Microsoft](#) firman una alianza estratégica para avanzar en la ciencia del dato en el ámbito de la salud.



Nace el Premio Internacional de Ciencias Médicas [Abarca Prize](#).



[HM Hospitales y el Institut Guttmann](#) se alían para mejorar y ampliar la atención al paciente neurológico.



[HM Hospitales y HP](#) se alían para promover la mejora de la salud de las personas a través de la tecnología



[HM Hospitales y Pfizer](#) firman una alianza para optimizar la prestación asistencial y la seguridad de los pacientes

b. 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 2021	11
---	-----------

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.

c. Consumidores / clientes

Medidas generales para la seguridad y 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 9001 y 14001: todos a excepción de HM Sant Jordi, y los centros de Málaga.
- Centros certificados ISO 45001: 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.
- Sello Madrid Excelente con alcance corporativo afectando a los centros de la Comunidad de Madrid.
- Centros certificados en EMAS: HM Montepríncipe, HM Torrelodones y HM Puerta del Sur.

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 la obtención de dichos certificados, HM Hospitales ha desarrollado sistemas de gestión que contienen diversos documentos (protocolos, procedimientos, manuales, etc.) en donde se recogen las líneas de trabajo que deben seguirse desde la perspectiva del paciente, medioambiente, seguridad de los trabajadores y la propia eficiencia de los procesos.

Tal y como se indicó en el apartado anterior, HM Hospitales realiza auditorías de proceso de manera anual en todos los centros de trabajo del Grupo.

De esta manera, establece un control acerca de las actividades relacionadas incluyendo por tanto la salud y seguridad de nuestros clientes.

Durante el año 2021 se han realizado un total de 11 auditorías internas, en cada una de ellas se auditaron todos los sistemas implantados y certificados en cada centro, (ISO 9001, 14001, 50001, ISO 45001, EMAS, 179003).

Por cada auditoría interna se emite el informe correspondiente, con las debilidades detectadas, desde el Departamento de Calidad corporativo se hace un seguimiento para su resolución y se ha creado un BI para su seguimiento.

A su vez se han realizado varias auditorías externas, entre ellas se ha realizado el seguimiento anual de los Sistemas de Calidad ISO 9001, Gestión Ambiental ISO 14001, Seguridad y Salud 45001 y Gestión Energética ISO 50001.

Seguridad del paciente asociada a la investigación

HM Hospitales colabora con promotores para impulsar proyectos de investigación. Todos los proyectos relacionados con este ámbito son validados previamente por un Comité de Ética (el cual puede ser de HM Hospitales o externo) y además se encuentran totalmente protocolizados mediante procedimientos desarrollados por los propios promotores, los cuales son seguidos de manera escrupulosa por parte de HM Hospitales.

Todo paciente que desee someterse a un tratamiento de investigación tendrá que recibir una hoja informativa del proyecto, en la cual se encuentra explicado el ensayo a realizar, los posibles efectos secundarios que pueden afectar al paciente, los datos de seguridad conocidos, etc.

Además, para garantizar que esta información llega de manera correcta y es comprendida claramente por el paciente, el médico asignado al proyecto le dará una explicación acerca del ensayo a realizar y todas las posibles implicaciones. Finalmente, si el paciente está conforme procede a la firma del consentimiento informado del paciente.

Una vez comenzado el tratamiento se lleva a cabo un seguimiento del mismo a través de organismos contratados por los propios promotores - las denominadas CRO (Control Research Organization) - cuya función es monitorizar el proceso para su control y aseguramiento.

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 135/20010. 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.

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

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.

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



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:

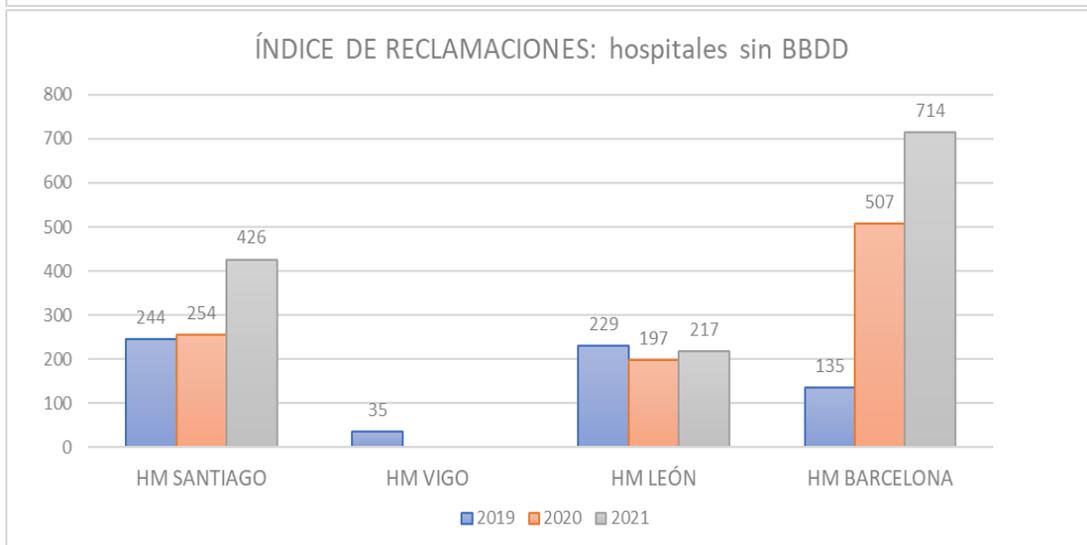
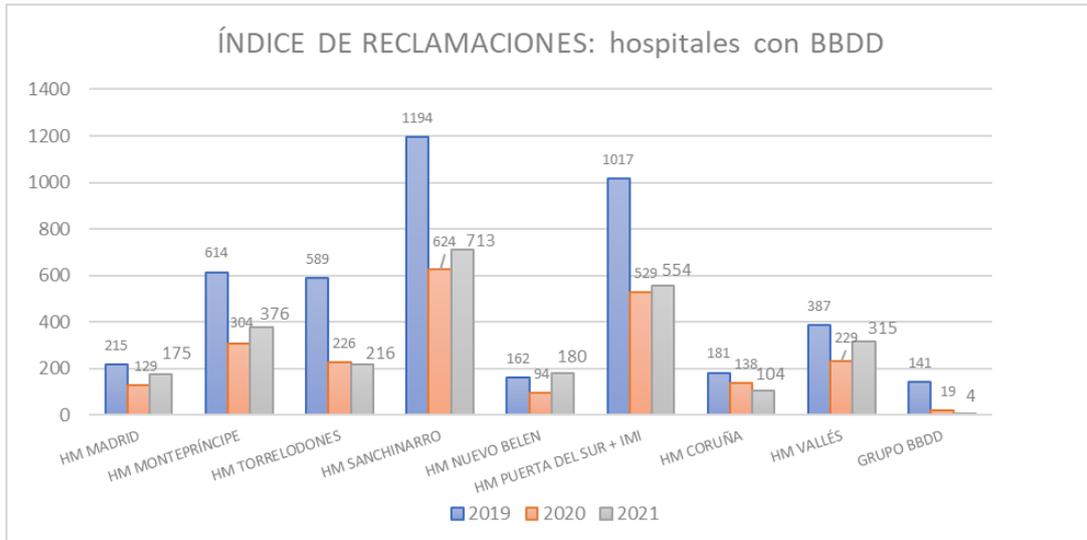
- PC-GHM-CA-06 1. Procedimiento de Gestión del Departamento de Atención al Paciente.
- PT-GHM-DJ-13-02. Gestión de Reclamaciones por Práctica Médica.

Reclamaciones

Todas las reclamaciones, así como las sugerencias o felicitaciones que se reciben por los mismos canales, son almacenadas en una Base de Datos habilitada para ello, de la cual se extraen estadísticas de manera periódica con el objeto de analizar los datos presentados y promover acciones de mejora.

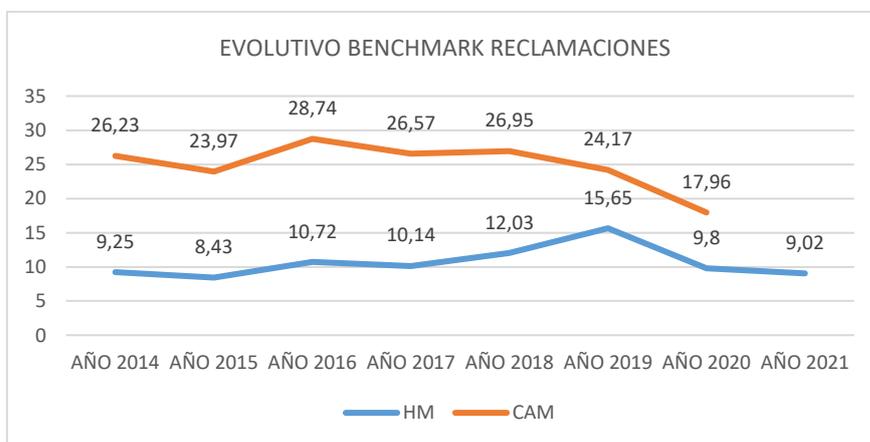
Dentro del proceso de reclamaciones los datos materiales son los que siguen y hacen referencia exclusivamente a los centros de la Comunidad de Madrid, Toledo y Coruña.

Analizado el volumen de reclamaciones del resto de perímetros, por nuevas incorporaciones a partir del 2017, el perímetro de Comunidad de Madrid (Madrid y Toledo), Barcelona y A Coruña, supone el 58% de las reclamaciones recibidas.



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:



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

2021: 9,02

NOTA.: a fecha de elaboración de la memoria el dato correspondiente al año 2021 de la CAM no se encontraba disponible.

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.

NOTA.: Se entiende por actividad asistencial la suma de los siguientes parámetros: nº episodios de consultas realizadas, nº episodios de urgencias atendidas que no requirieron ingreso, nº episodios de ingresos hospitalarios, nº episodios de intervenciones quirúrgicas sin ingreso. (ambulantes), restos de nº episodios, del resto de familias de servicio.

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)

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

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.

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.

IBB			% Pacientes insatisfechos		
2019	2020	2021	2019	2020	2021
Valor de 51	Valor de 49	Valor de 51	2,8 %	2,6%	2,7%

Benchmarking IBB y porcentaje de pacientes insatisfechos.

Se define Bechmark 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 2021:

IBB				
HM Hospitales				FBA
2018	2019	2020	2021	2021
53	51	49	51	49

% Pacientes insatisfechos				
HM Hospitales				FBA
2018	2019	2020	2021	2021
2,6 %	2,8 %	2,6%	2,7%	5,1 %

NOTA.: Los hospitales de HM Sant Jordi y el Perímetro de Málaga aún no disponen del sistema interno de gestión.

d. Datos fiscales

Ingresos obtenidos	555.166.548 €
Impuestos sobre beneficios pagados	11.844.204 €
Beneficios obtenidos	34.191.639 €
Subvenciones recibidas	23.839 €

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.



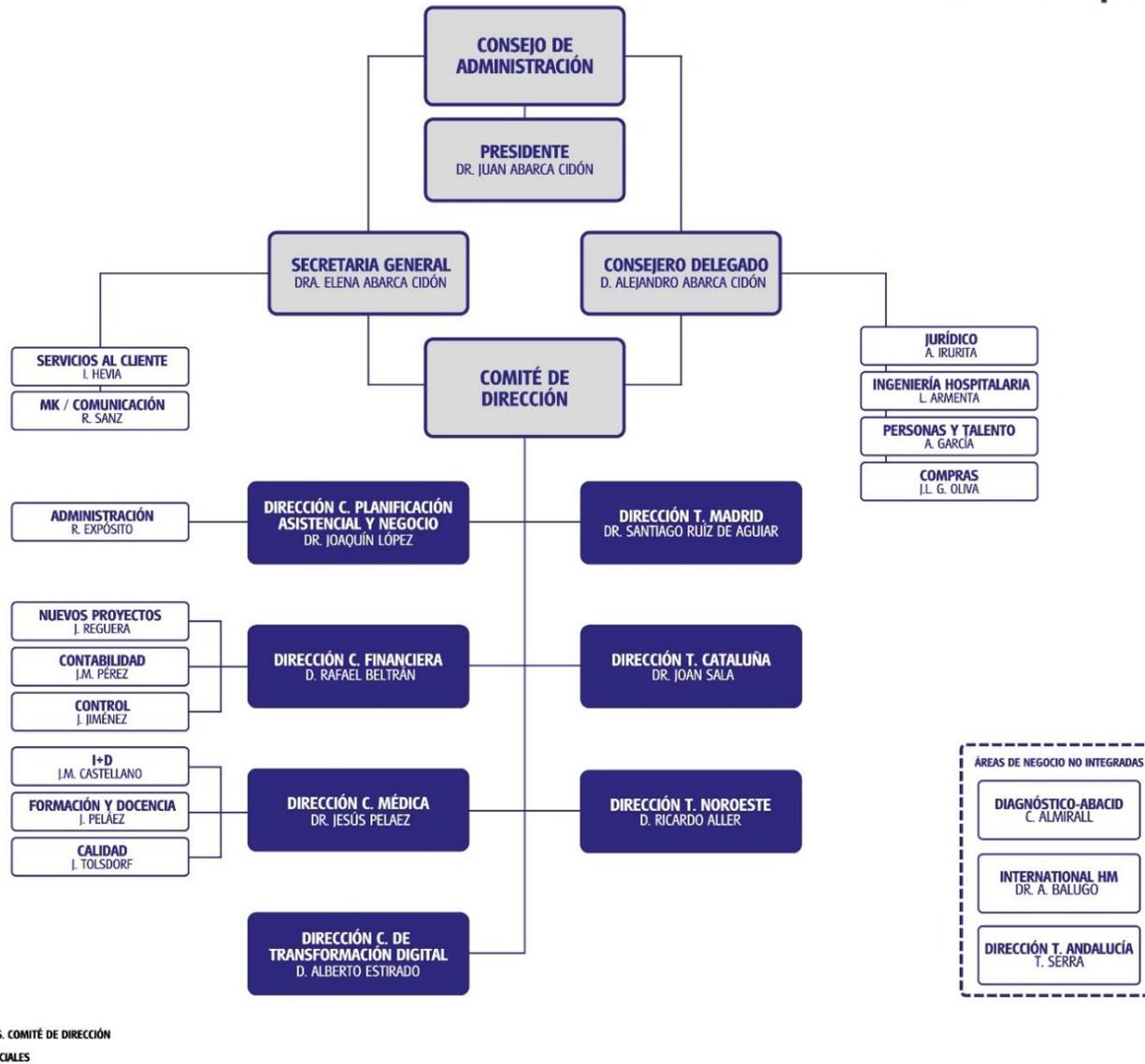
HM Hospitales lleva a cabo políticas y establece objetivos para optimizar el consumo dentro del ciclo de vida de los procesos. Lograr la reducción del consumo de materias primas, la mejora de la eficiencia de los procesos y la correcta gestión de residuos, entre otras cuestiones, es una prioridad para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



Organigrama HM Hospitales. Noviembre 2021.

TABLA DE CORRESPONDENCIAS

Contenidos del estado de información no financiera	Hojas	Disponible	ODS / Principios Pacto Mundial / GRI de referencia
Descripción del modelo de negocio del grupo (breve)			
Entorno empresarial	7-18	Disponible	GRI 102 ODS 3
Organización y estructura	18	Disponible	
Mercados en los que opera	14	Disponible	
Objetivos y estrategias - (incluir grupos de interés identificados)	18	Disponible	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	15	Disponible	
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.	Disponible	GRI 103
Medidas que se han adoptado		Disponible	
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.	Disponible	GRI 100-200-300-400
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.	Disponible	GRI 102, 205, 413
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.		

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.	Disponible	102
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	1	Disponible	ODS: 7, 13 GRI 102, 201 308
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	25	Disponible	
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	26	Disponible	
La aplicación del principio de precaución	26	Disponible	
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	27	Disponible	
Y de forma específica:			
<i>Contaminación:</i>			
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	29	Disponible	ODS: 7, 13 GRI 305
<i>Economía circular y prevención y gestión de residuos:</i>			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	30	Disponible	ODS: 12, 13 / GRI: 301, 306
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	30	Solo enfocado al ámbito de hostelería	
<i>Uso sostenible de los recursos:</i>			
El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	33	Disponible	ODS: 6, 7, 13 GRI: 301, 303, 302
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	33	Disponible	
Consumo, directo e indirecto, de energía	29	No se tiene en cuenta el consumo indirecto ya que el Sistema de Gestión no está preparado aún para ofrecer este dato y es complejo su cálculo en nuestro sector	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	29	Disponible	
<i>Cambio climático:</i>			
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	33	Disponible	ODS 6, 7, 13 GRI: 305, 201
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	33	Disponible	

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.	Dec.	Disponible, completado por las declaraciones ambientales de los centros	
<i>Protección de la biodiversidad:</i>			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	34	Disponible	GRI 304, 306
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	34	Disponible	
II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal			
<i>Empleo</i>			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	41	Desglosado por sexo y clasificación profesional / edad y clasificación profesional	ODS: 4 GRI 102, 405
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	43	Disponible	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	43	Disponible	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	45	Disponible	GRI 103
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad y clasificación profesional o igual valor	47	Desglosado por sexo / edad-clasificación profesional	GRI 103
Brecha salarial	47	No	GRI 405
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	48	Disponible	GRI 103
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	48	Disponible	GRI 102
Implantación de políticas de desconexión laboral	49	No existen hasta la fecha medidas de desconexión formalmente aprobadas más allá de las aceptadas informalmente	GRI 103
Empleados con discapacidad	50	Disponible	GRI 405
<i>Organización del trabajo:</i>			
Organización del tiempo de trabajo	50	Disponible	GRI 103
Número de horas de absentismo	50	Disponible	GRI 403
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	50	Disponible	GRI 103
<i>Salud y seguridad:</i>			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	52	Disponible	GRI 103
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	53	Disponible	GRI 403
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	55	Disponible	GRI 403
<i>Relaciones sociales:</i>			

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	55	Disponible	GRI 407
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	56	Disponible	GRI 102
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	56	Disponible	GRI 403
<i>Formación:</i>			
Las políticas implementadas en el campo de la formación	56	Disponible	ODS 4 / GRI 103
Total de horas de formación por categorías profesionales	59	No disponible	ODS 4 / GRI 404
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	62	Se tienen en cuenta desde la accesibilidad física	ODS 4 / GRI 403
<i>Igualdad:</i>			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	61	Disponible	ODS 5 / GRI 405
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	61	Disponible	ODS 5 / GRI 405
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	438	Disponible	ODS 5 / GRI 405
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	50	Disponible	ODS 5 / GRI 405
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	62	Disponible	ODS 5 / GRI 405

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos:

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	64	Disponible	ODS 8 GRI 102, 410, 412
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	64	Disponible	ODS 5, GRI 412
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	64	Disponible	ODS 5, GRI 406
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	65	Disponible	ODS 5, GRI 407, 406 409, 408

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	69	Disponible	GRI 102, 205
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales			GRI 205
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	70	Disponible	GRI 103

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	72	Disponible	ODS 8, GRI 203, 413
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	73	Disponible	ODS 8, GRI 203, 413
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	74	Disponible	ODS 8, GRI 102, 413
Las acciones de asociación o patrocinio	75	Disponible	ODS 8, GRI 102, 102
<i>Subcontratación y proveedores:</i>			
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	76	Disponible en la parte ambiental fundamentalmente. El Grupo no incluyó en sus criterios, cuestiones sociales ya que no ha desarrollado aún esta parte de RSC	ODS 8 GRI 102, 308, 414
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	76		ODS 8, GRI 414
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	76	Disponible	ODS 8, GRI 414
<i>Consumidores:</i>			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	76	Disponible	GRI 416
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	78	Disponible	GRI 416
<i>Información fiscal:</i>			
Los beneficios obtenidos país por país	82	Disponible	GRI 201
Los impuestos sobre beneficios pagados		Disponible	GRI 201
Las subvenciones públicas recibidas		Disponible	GRI 201

Sociedades Grupo 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, 5ª 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.

Objeto social de la Mercantil, pasando al que literalmente transcribimos a continuación: *“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.

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.

HM Hospitales de Galicia, S.L.U

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

El objeto social de la Sociedad consiste en: ...“ *La tenencia, disfrute, administración en general y enajenación de acciones, participaciones y 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 del mercado de Valores a las Sociedades o Agencias de Valores. La compra-venta de fincas*

rústicas y urbanas, y de edificaciones y construcciones en general de todo tipo, así como su promoción, urbanización, construcción, explotación mediante arriendo u otra forma de cesión de uso. La administración y gestión de todo tipo de patrimonio inmobiliario, y su desarrollo empresarial”.

Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.

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.

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.*

Centro Médico El Castro Vigo, S.A.U.

El domicilio social se encuentra establecido en la calle Manuel Olivié, 11, Vigo (Pontevedra).

Su objeto social y actividad principal *consiste en la instalación y explotación de clínica médico quirúrgica, comprensiva de todos los servicios de su clase, ampliable a toda la actividad de índole similar.*

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.

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.”*

Betlem Asistencial S.L.U.

El domicilio de la sociedad se establece en Barcelona, calle Pau Claris, 139, 1º A y su ejercicio social coincide con el año natural.

La Sociedad tiene por objeto social *“La intermediación entre entidades en las que como mínimo una de las partes se dedique a actividades médicas, paramédicas y complementarias del sector sanitario, y todas las demás necesarias para el desarrollo de las mismas, tal como adquisición, adaptación, explotación de centros médicos, ambulancias, equipos médicos o que sean afines. Dicho objeto podrá ser desarrollado por la sociedad directamente o por medio de la adquisición de acciones o participaciones en sociedades de idéntico o análogo objeto”.*

IMS Medical Madrid S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en la Calle Moreto, 15, 5º izq, Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

La Sociedad tiene por objeto social *“La intermediación entre entidades en las que como mínimo una de las partes se dedique a actividades médicas, paramédicas y complementarias del sector sanitario, y todas las demás necesarias para el desarrollo de las mismas, tal como adquisición, adaptación, explotación de centros médicos, ambulancias, equipos médicos o que sean afines.”*

Solmedic Málaga S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en la Calle Moreto, 15, 5º izq, Madrid y su ejercicio social coincide con el año natural.

La Sociedad tiene por objeto social *“La intermediación entre entidades en las que como mínimo una de las partes se dedique a actividades médicas, paramédicas y complementarias del sector sanitario, y todas las demás necesarias para el desarrollo de las mismas, tal como adquisición, adaptación, explotación de centros médicos, ambulancias, equipos médicos o que sean afines.”*

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.U.

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

El objeto social de la Sociedad consiste en *“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 si o en nombre de terceros; así como la adquisición y transmisión por cualquier título de toda clase de inmuebles”.*

Clínica Nuestra Señora del Pilar, S.A.U.

Su domicilio social se encuentra en Paseo de Sancha, 15, Málaga

El objeto social de la Sociedad consiste en *“Desarrollo de la actividad de Hospitales generales”.*

HM International Patients 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”*.

Inverbupe, S.L.

Su domicilio social se encuentra en Ada. Carlos de Haya, Nº 121. Málaga.

El objeto social de la Sociedad consiste en *“La realización de prestaciones y servicios médico-quirúrgicos, a través de los profesionales dotados de la titulación adecuada al respecto. La gestión y desarrollo de actividades sanitarias y hospitalarias, la administración, gestión y dirección de centros hospitalarios que presten especial atención a la formación y perfeccionamiento profesional de su personal, así como la adquisición, explotación y enajenación de bienes inmuebles.”*.

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”*.

Hospital Dr. Galvez, S.A.

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

El objeto social de la Sociedad consiste en *“Construcción, ampliación y explotación de establecimientos de hospitalización y asistencia médico quirúrgica, maternología, geriatría, pudiendo participar por fórmulas admitidas en derecho, en otras empresas individuales o colectivas, etc.-”*.

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 Geriatricos”*.

HM hm hospitales