

2024

HM HOSPITALES

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS



hm hospitales

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

2024

HM HOSPITALES

Entidades incluidas en el presente informe

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

Con fecha 08 de abril de 2024 se procede a la venta del 27,09% de las participaciones de Neurobotic, S.L., por lo que se ha dejado de incluir su información en el informe anual de cuentas anuales. Por coherencia con aquél, tampoco se aporta información de dicha sociedad en el presente documento.

Adicionalmente, con fecha 26 de junio de 2024 se procede a la disolución de la Sociedad Homedoctor, S.L. por lo que se ha dejado de incluir su información en el informe anual de cuentas anuales. Por coherencia con aquél, tampoco se aporta información de dicha sociedad en el presente documento.

Durante el ejercicio 2024 se ha constituido dos sociedades nuevas: HM Instituto Médico Integral, S.L. con fecha 13 de noviembre de 2024 (actualmente sin actividad) y Hospital de Salamanca, S.L. con fecha 15 de octubre de 2024. Esta última comienza a tener actividad con fecha 01 de diciembre de 2024.

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

Sumario

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

Anexo 1. Organigramas

Anexo 2. Tabla de correspondencias

Anexo 3. Índice de contenidos GRI

Anexo 4. Sociedades Grupo HM Hospitales

1. Objeto y metodología

El presente informe de responsabilidad social empresarial incluye el estado de información no financiera correspondiente al periodo 1 de enero a 31 de diciembre de 2024 formulada por los Administradores de la Sociedad Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A con fecha 19 de marzo 2025.

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Descripción del modelo de negocio

Introducción

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

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

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

HM Hospitales basa su oferta en la excelencia asistencial sumada a la investigación, la docencia, la constante innovación tecnológica y la publicación de resultados. Dirigido por médicos y con capital 100% español, cuenta en la actualidad con más de 7.000 empleados que concentran sus esfuerzos en ofrecer una asistencia de innovadora y de calidad, centrada en el cuidado de la salud y el bienestar de sus pacientes, residentes y familiares.

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

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

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

propósito



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

misión



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

visión



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

valores



DECALOGO

EQUIDAD

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

1

CALIDAD

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

2

INTEGRIDAD

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

3

EFICACIA

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

4

EXPERIENCIA

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

5

COMPROMISO

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

6

SEGURIDAD

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

7

COHERENCIA

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

8

MOTIVACIÓN

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

9

TRANSPARENCIA

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

10



Dr. D. Juan Abarca Campal
Fundador de HM Hospitales



Trayectoria histórica de la organización

HM hm hospitales

<p>1989</p>  <p>Nace HM Madrid en el antiguo Hospital de San Pedro</p>	<p>1998</p>  <p>Apertura HM Montepíncipe</p>	<p>2002</p>  <p>Certificado de Calidad ISO 9000 (primer centro Español)</p>	<p>2003</p>  <p>Nace la Fundación de Investigación HM Hospitales</p>	<p>2004</p>  <p>Apertura HM Torrelodones</p>	<p>2006</p>  <p>Acreditación Universitaria HM Montepíncipe</p>	<p>2007</p>  <p>Apertura HM Sanchinaro y HM OIOCC</p>	<p>2008</p>  <p>Acreditación Universitaria Grupo HM</p>
--	--	---	---	--	--	---	---

<p>2017</p>  <p>Se incorpora HM Regla</p>	<p>2016</p>  <p>Se incorpora HM Rosaleda y HM la Esperanza</p>  <p>HM San Francisco</p>	<p>2015</p>  <p>Se incorpora HM Vallés y HM Gabinete Volázquez</p>  <p>Certificación EFQM 500+</p>	<p>2014</p>  <p>Nace HM Fertility Center - medicina de la reproducción</p>  <p>Apertura HM Puerta del Sur y HM CINAC</p>	<p>2013</p>  <p>Nace HM CIEC</p>  <p>Apertura del Centro de Formación en Profesiones Biosanitarias</p>	<p>2011</p>  <p>Se incorpora HM Nuevo Belén</p>	<p>2009</p>  <p>Acreditación MIR Grupo HM</p>
---	---	--	--	--	---	---

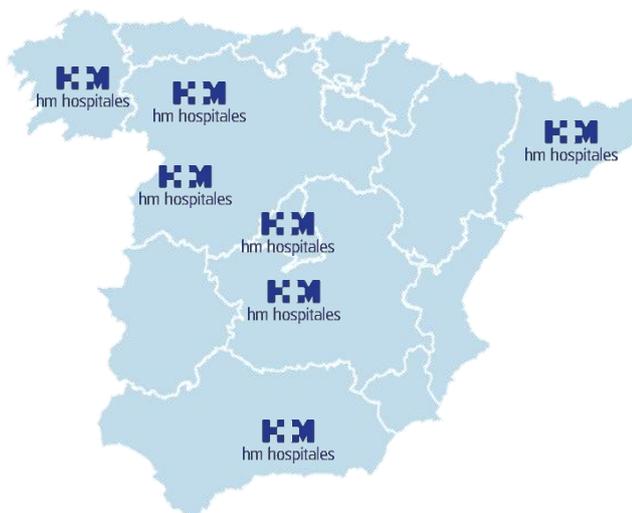
<p>2018</p>  <p>Se incorpora HM Nou Delfos</p>  <p>Nace HM Dental Center</p>	<p>2019</p>  <p>Se incorpora HM Sant Jordi y HM Nens</p>	<p>2021</p>  <p>Se incorpora Valdeuz al Grupo</p>	<p>2022</p>  <p>Apertura HM Rivas</p>  <p>Nace HM Eye Center</p>  <p>Certificación EFQM 600+</p>	<p>2023</p>  <p>Inicio de la construcción del campus de la Facultad HM Hospitales de Ciencias de la Salud de la UOJ</p>	<p>2024</p>  <p>Apertura HM Madrid Río</p>  <p>HM Santísima Trinidad se integra en nuestra Red</p>
---	--	---	---	---	---

Trayectoria histórica HM Hospitales

El Grupo crece integrando estos nuevos centros a la red asistencial de HM Hospitales, para que puedan contribuir y beneficiarse de los recursos de toda la estructura corporativa.

Oferta asistencial

MADRID	GALICIA	CASTILLA Y LEÓN	BARCELONA	MÁLAGA
Hospital Universitario HM Madrid	Hospital HM Modelo	Hospital HM San Francisco	Hospital HM Nou Delfos	Hospital de Día HM El Pilar
Hospital Universitario HM Montepíncipe	Maternidad HM Belén	Hospital HM Regla	Hospital HM Sant Jordi	Hospital HM Málaga
Hospital Universitario HM Torrelodones	Hospital HM Rosaleda	Hospital HM Santísima Trinidad	Hospital HM Nens	Hospital HM Gálvez
Hospital Universitario HM Sanchinarro	Hospital HM La Esperanza			Hospital HM Santa Elena
Hospital Universitario HM Nuevo Belén				
Hospital Universitario HM Puerta del Sur				
Hospital HM Vallés				
Hospital HM Rivas				
Hospital HM Río				



CENTROS INTEGRALES

Centro Integral Oncológico Clara Campal HM CIOCC

Centro Integral de Enfermedades Cardiovasculares
HM CIEC

Centro Integral de Neurociencias AC HM CINAC
HM Fertility Center



Cifra de ingresos consolidados en 2024

710 Millones de €



Evolución de ventas respecto al 2023

8,3%



Nº total de empleados en 2024

7.368



Red asistencial 2024

23 hospitales

30 policlínicos

4 centros integrales

5 residencias de mayores

HM Hospitales: Somos Investigación

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

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



HM Hospitales: Somos Docencia y Formación Continuada

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

HM Hospitales entiende la docencia como un área estratégica de soporte a su actividad asistencial. Por las aulas y los Hospitales de HM Hospitales pasan más de 4.000 alumnos al año. Contamos con más de 15 titulaciones entre la Universidad, el Centro de Formación en Profesiones Biosanitarias HM y alumnos de Postgrado. Tenemos acuerdos con universidades en España, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Colombia, Chile, México y Argentina para completar la formación de nuestros alumnos. Además, tenemos centros de Formación Profesional en las provincias de Madrid, León y Málaga.



HM Hospitales: Somos Innovación Tecnológica

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



Claves del modelo de negocio de HM Hospitales

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



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

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

Selección de oportunidades de inversión priorizando niveles de endeudamiento bajos.

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

Mercado y estrategia

Retos: transformar la organización para el futuro

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

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

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

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

Entorno socio político: el sector sanitario privado, como cualquier otro sector, puede verse afectado directamente por este entorno ya que pueden producirse decisiones políticas que le impliquen como las que atañen al modelo MUFACE, la fiscalidad de la sanidad u otras que tengan implicaciones sobre la situación macroeconómica del país. Sin embargo, dada nuestra escasa dependencia actualmente del sector público, no estimamos que para HM Hospitales exista un riesgo directo motivado por los vaivenes políticos.

Suministros: aunque es evidente el impacto y riesgo económico del aumento del coste de los suministros es cierto que nuestra actividad tiene una dependencia energética relativamente baja situada en torno a un 3%, si la comparamos con otros sectores como por ejemplo el industrial, en el que se sitúa entre el 15 y 20%. En este sentido consideramos que el riesgo vendría dado por la caída de todo el sector industrial que llevaría al colapso de toda actividad y es por tanto un riesgo ajeno a nosotros sobre el cual tenemos poco poder de actuación.

Sostenibilidad: la sostenibilidad en el sentido amplio de los criterios ESG es un factor a tener en cuenta que proporciona transparencia y fiabilidad a la sociedad en su conjunto, suponiendo un valor intangible que mejora la imagen de marca. Aunque la sostenibilidad no es un factor determinante en la elección de un centro sanitario por parte de los pacientes, sí que lo es para otras partes interesadas con las que trabajamos. Por este motivo y en el marco de la Directiva CSRD, hemos adoptado medidas en nuestro Plan Estratégico para asumir el resto de los nuevos requisitos que se nos plantean.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

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

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

Oportunidades:

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

Amenazas:

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

Estrategia

Teniendo en cuenta la información procedente del análisis de entorno y los factores que pueden afectar a la evolución de HM Hospitales, se ha desarrollado el Plan Estratégico 2024-2026 alineado con nuestro propósito como organización y con el compromiso de cumplir con las

necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés clave: pacientes y familiares, trabajadores, partners, accionistas, docentes e investigadores.

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

Plan Estratégico 2024 – 2026, el Comité de Dirección estableció 9 líneas. Cada línea estratégica cuenta con objetivos, responsables e indicadores. Su control y seguimiento se realiza anualmente en el Comité de Dirección y Consejo de Administración:

- **Excelencia Asistencial:** Fomentar la calidad y seguridad en la atención médica, mejorando la eficiencia operativa y la experiencia del paciente.
- **Voz del Cliente y Experiencia del Paciente:** Optimizar el acceso y la satisfacción del paciente a través de la personalización y digitalización de los servicios.
- **Docencia:** Ampliar y consolidar nuestra oferta educativa en salud, mejorando la satisfacción y el rendimiento de nuestros estudiantes.
- **Investigación:** Aumentar el impacto y la sostenibilidad de nuestra actividad investigadora, fomentando la descentralización y colaboración científica.
- **Personas y Talento:** Crear un entorno laboral positivo, promoviendo la retención y desarrollo del talento a través de beneficios y programas de bienestar.
- **Consolidar el Liderazgo:** Ampliar nuestra cuota de mercado en áreas clave, optimizando la base de clientes y la rentabilidad.
- **Sostenibilidad Financiera Empresarial:** Mantener una estructura financiera sólida, optimizando costos y rentabilidad.
- **Excelencia Empresarial:** Fomentar la mejora continua en todos los procesos mediante certificaciones y prácticas ESG.
- **Innovación Médica y Transformación Digital:** Impulsar la digitalización y la adopción de tecnologías avanzadas en el journey del paciente, optimizando los procesos asistenciales y corporativos para una atención eficiente y de calidad.

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

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

El seguimiento del despliegue por objetivos de este Plan Estratégico se lleva a cabo por medio de un conjunto de indicadores económicos, de gestión, asistenciales y de calidad. En la página web publicamos todos los indicadores asistenciales que HM hospitales considera relevantes.

Incorporación de riesgos a la estrategia de HM Hospitales

HM Hospitales lleva años integrando la gestión de riesgos como un eje central en su estrategia corporativa. En línea con los estándares ampliamente reconocidos, como las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, UNE 179003 y UNE 179006, se implementó un sistema normalizado de gestión de riesgos que permite identificar y mitigar aquellos riesgos considerados más relevantes. Este sistema ha evolucionado progresivamente para abordar áreas críticas como la seguridad del paciente, promoviendo una cultura sólida de prevención y gestión.

La alineación de la gestión de riesgos con los objetivos del Plan Estratégico se refleja en iniciativas orientadas a proteger a los pacientes y garantizar la excelencia asistencial. Entre las medidas implementadas destacan la prescripción electrónica personalizada y herramientas diseñadas para reforzar tanto la seguridad como la eficiencia en los procesos operativos.

En este marco, se reconoce la importancia de armonizar y unificar los protocolos operativos entre los diferentes centros del grupo. Este proceso no solo asegura el cumplimiento de los estándares corporativos de HM Hospitales, sino que también fomenta un aprendizaje continuo que impulsa la innovación y el desarrollo de soluciones tecnológicas orientadas a la eficiencia y seguridad en las operaciones asistenciales.

Asimismo, HM Hospitales está fortaleciendo sus capacidades internas mediante la incorporación de perfiles profesionales externos con experiencia diversa, contribuyendo a una visión más amplia y estratégica en la gestión de riesgos. Paralelamente, la organización cuenta con un sistema de Business Intelligence, que ofrece información actualizada para una toma de decisiones ágil y fundamentada, permitiendo un control financiero y estratégico de los proyectos en marcha.

Como parte de su compromiso con la sostenibilidad y en cumplimiento con los estándares de la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD), HM Hospitales está avanzando en un proyecto que integra la gestión de riesgos operativos, estratégicos, de cumplimiento y sostenibilidad en el marco de su Plan Estratégico. Este enfoque global busca consolidar una visión holística que permita abordar de manera efectiva los riesgos asociados a las operaciones integradas y otras áreas críticas de la organización, alineándose con las mejores prácticas internacionales.

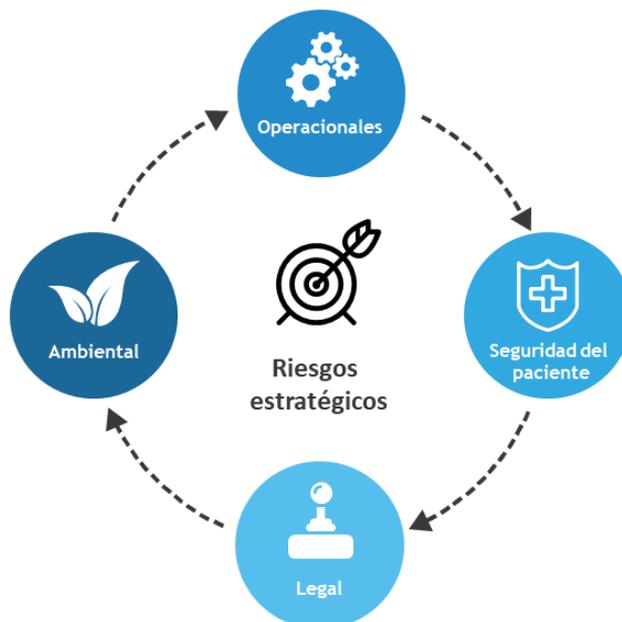
En definitiva, HM Hospitales sigue fortaleciendo su modelo de gestión de riesgos, abarcando tanto desafíos tradicionales como emergentes, para garantizar la sostenibilidad, el cumplimiento normativo y la excelencia en todas sus áreas de actuación.

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



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

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



Durante el ejercicio 2024 HM Hospitales disponía de un total de 150 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 Consejo se encuentran dos grandes áreas:

- a) Sanitaria, que incluye además de las unidades médicas las actividades de docencia e investigación.
- b) Recursos corporativos con los departamentos de finanzas, personas y talento, ingeniería y obras, compras y asesoría jurídica, marketing y comunicación, relación con los pacientes y relaciones 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 áreas a que se refiere cada comité o comisión. En algunos comités también participan asesores externos.

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

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

3

Cuestiones Medioambientales

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



3. Cuestiones medioambientales

Introducción



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

*Dr. Juan Abarca Cidón
Presidente HM Hospitales*

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

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

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

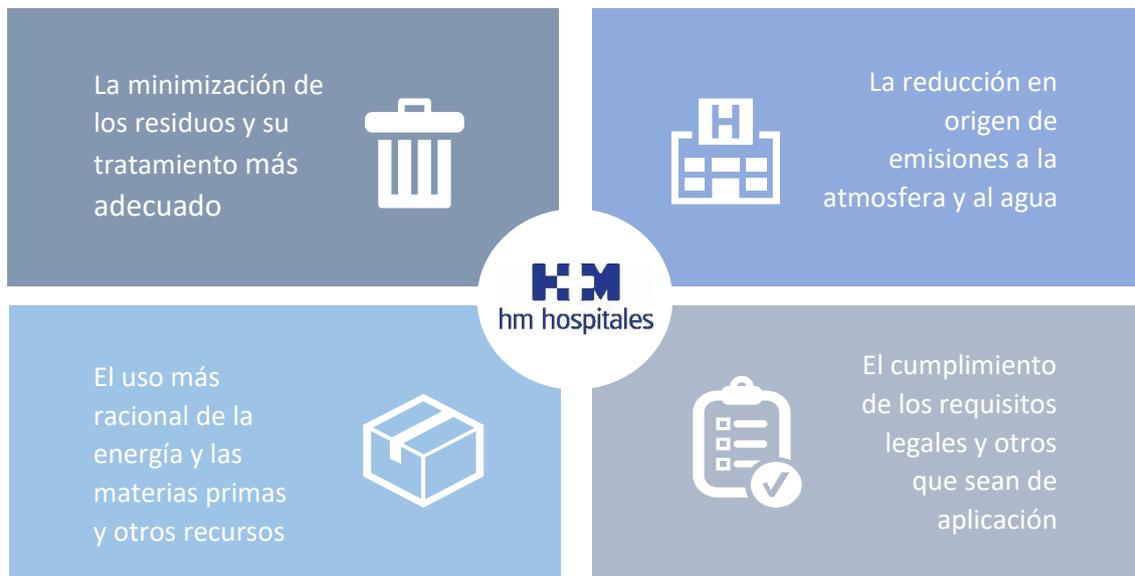
El órgano responsable de la gestión ambiental es el Departamento de Medio Ambiente, perteneciente al Área de Gestión y Calidad. El director de esta área, como miembro de la Dirección de la organización, promueve y transmite al Comité de Dirección los avances y necesidades que se requiere para el cumplimiento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

Políticas aplicadas

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

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

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



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

ESTÁNDAR HOSPITAL SOSTENIBLE HM HOSPITALES

1. INFRAESTRUCTURA

Eficiencia energética

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

Agua

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

Movilidad

- Puntos de recarga eléctrica de vehículos en aparcamientos
- Aparcabicicletas

Certificaciones



2. OPERACIONES

Energía y huella de carbono

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

Movilidad

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

Materias primas y materiales

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

Residuos

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

Certificaciones como garantía



Estrategia para el despliegue de las políticas

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

El actual Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2024-2025 cuenta con tres ejes en los que quedan enmarcadas las medidas que se pretenden desarrollar en el periodo de referencia. La definición del plan parte del Departamento de Medioambiente y de las Direcciones de Área que gobiernan sobre los aspectos que generan los principales impactos ambientales de nuestros centros y es aprobado finalmente por la Alta Dirección de la compañía.

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

PLAN ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD 2024-2025

1. Incrementar la eficiencia en el consumo de agua

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

2. Reducir la huella de carbono

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

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

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

El nivel de desarrollo del Plan Estratégico a cierre de 31 de diciembre de 2024 se resume en la siguiente tabla:

NÚMERO DE MEDIDAS POR ÁREA						
Línea estratégica	Responsable	ESTADO			TOTAL	
		No iniciado	Anulado	En ejecución		Terminado
Incrementar la eficiencia en el consumo de agua						
	Ingeniería/Mantenimiento	2		1		3
	SSGG	1				1
Reducir la huella de carbono						
	Ingeniería/Mantenimiento	2	1	10	4	17
	RRHH			1		1
Optimizar el consumo de materiales y la generación de residuos						
	Hostelería			1	2	3
	Ingeniería/Mantenimiento				1	1
	IT	1		3		4
	Medio Ambiente	1		2		3
	SSGG			2	1	3
	Dircción de compras			1		1
TOTAL		7	1	21	8	37
	% Frente al total	19%	3%	57%	22%	

Principales riesgos ambientales

Durante el año 2024 se han identificado 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 abril de 2024 quedaron identificados como significativos los riesgos que se indican en la siguiente tabla:

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

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

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El importe que HM Hospitales ha destinado en 2024 a prevenir riesgos ambientales, sumando los datos por territoriales, es de 883.983,53 €, frente a los 797.780 € de 2023, un evidente ascenso que se encuentra alineado con el crecimiento experimentado por la empresa.

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

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

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

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

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

Aplicación del principio de precaución

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

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

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

Información sobre cuestiones ambientales

Procedimientos de evaluación y certificación ambiental

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

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

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

del alcance en el año 2022. Se pretende continuar con la ampliación hasta llegar a implantar este sistema sobre el 80% del consumo energético de la organización. Dentro del Plan Estratégico de Sostenibilidad actual, está previsto conseguirlo sobre los hospitales HM Rosaleda y HM Santa Elena.

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

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

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

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



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

Efectos de nuestras actividades en el medioambiente, seguridad y salud

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

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

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

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

Economía circular, prevención y gestión de residuos

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

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

En referencia al desperdicio de alimentos se vienen haciendo diferentes controles por parte del personal de cafeterías y cocinas, los cuales registran estos datos con el objetivo de adecuar las cantidades a próximas producciones o pedidos. En el año 2021 se comenzó una experiencia piloto de venta de última hora de la comida sobrante del menú del día de las cafeterías de los hospitales HM Sanchinarro, HM Puerta del Sur y HM Delfos a través de una app específicamente diseñada para este cometido. Los resultados se valoraron como favorables y en el transcurso del anterior Plan Estratégico de Sostenibilidad se amplió esta iniciativa a todos los centros en los que realizamos la gestión directa de la cafetería.

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

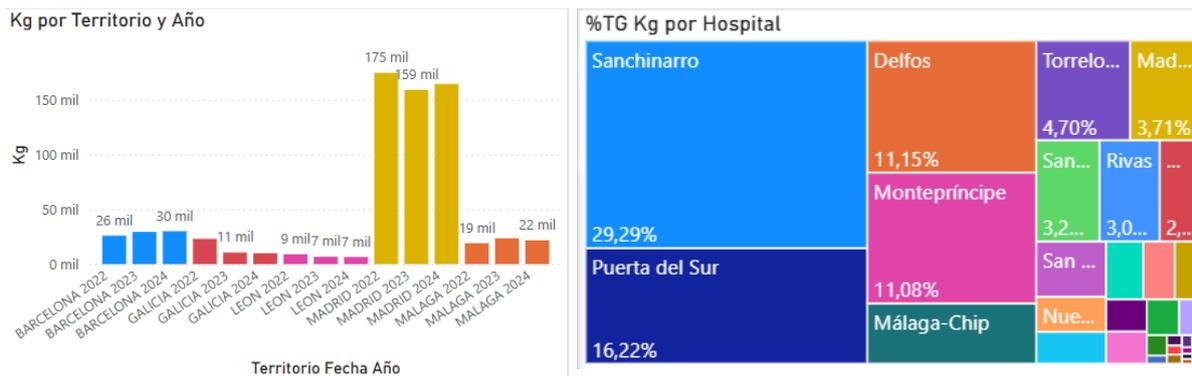
PESO TOTAL DE LOS RESIDUOS SEGÚN TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO					
		2022	2023	2024	Var. %
TOTAL ANUAL DE RESIDUOS	Tratamiento	560.393,16	595.803,70	584.829,73	-2%
TOTAL ANUAL DE RESIDUOS NO PELIGROSOS		225.432,66	280.672,35	251.721,75	-10%
Papel y cartón	R12	179.759,00	211.189,35	197.525,89	-6%
Medicación caducada	R13	7.421,66	7.383,90	8.369,25	13%
Aceites vegetales usados	R12	3.485,00	3.280,00	2.334,00	-29%
Pilas y baterías no peligrosas	R12	160,00	415,45	324,55	-22%
RAEE's no peligrosos	R12	6.944,00	14.721,90	7.976,00	-46%
Voluminosos	R12	23.780,00	40.700,00	28.660,00	-30%
Metales	R12	1.496,00	500,00	4.735,00	847%
Tóner	R12	2.387,00	2.481,75	1.797,06	-28%
TOTAL ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS		334.960,50	315.131,35	333.107,98	6%
Biosanitarios especiales	D15	251.861,17	229.456,71	232.626,50	1%
Citotóxicos	D15	35.622,49	29.781,11	27.124,96	-9%
Envases contaminados	D15	7.108,85	7.372,19	9.940,84	35%
Productos químicos de laboratorio	D15	6.831,86	9.957,66	11.440,10	15%
Pilas y baterías de plomo	R12	514,00	333,00	261,00	-22%
Disolventes no halogenados	D15	22.907,15	23.075,35	24.736,38	7%
RAEE's peligrosos	R12	4.707,98	6.138,00	14.188,95	131%
Restos anatómicos en formol	D15	5.407,00	9.017,33	12.789,25	42%

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

Tampoco se ofrecen datos del nuevo hospital HM Santísima Trinidad ya que su incorporación se ha producido a comienzos de diciembre de 2024 y la aportación al volumen conjunto de la organización no se estima significativa.

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

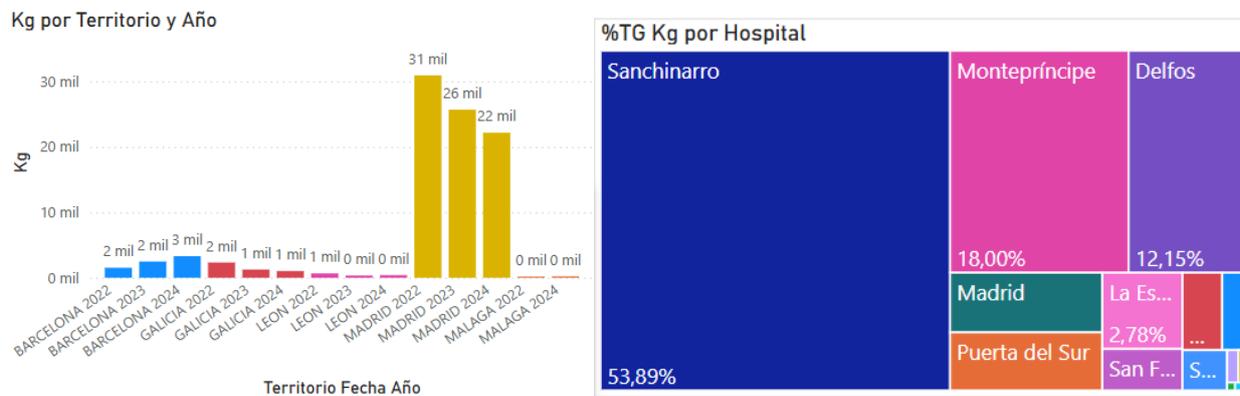
Residuos biosanitarios especiales



La evolución de la producción de este residuo pone de manifiesto que se están produciendo incrementos esperables en el territorio de Barcelona por el crecimiento de actividad del hospital de Delfos, mientras que Galicia, León y Málaga se han mantenido más o menos planos dentro de lo esperable.

Destaca de forma negativa el incremento registrado en el territorio de Madrid, que venía desde el año 2020 experimentando un descenso en la producción de este residuo fruto de los esfuerzos que se han venido desarrollando desde la pandemia para la normalización de la producción. Sin embargo, en 2024 se han registrado de nuevo incrementos significativos en los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur que no obedecen sólo a un incremento de actividad, y que tendrán que ser reconducidos a lo largo del año 2025.

Residuos citotóxicos



Los residuos citotóxicos son residuos que se producen fundamentalmente en el ámbito del diagnóstico, y tratamiento de los pacientes oncológicos. El grueso de esta actividad lo realizamos en la Comunidad de Madrid en los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur.

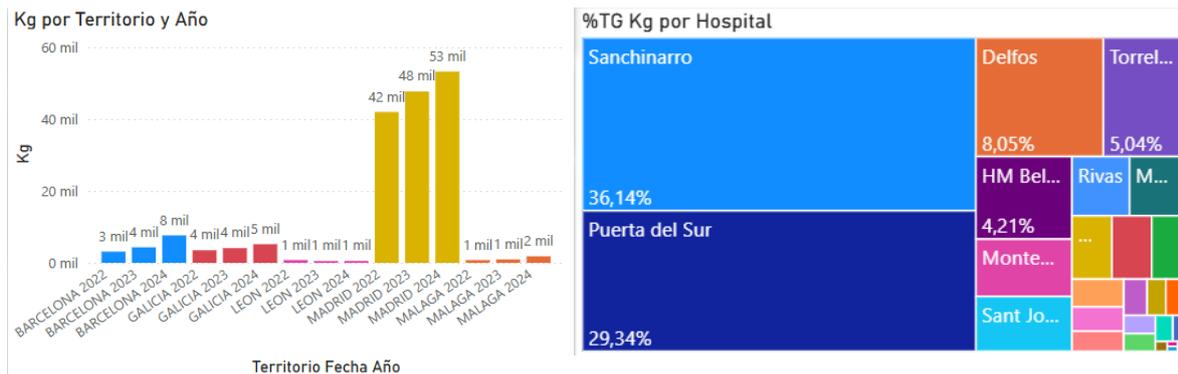
La tendencia que se observa en la Comunidad de Madrid es fruto de un proyecto de mejora que iniciamos en 2022 en el laboratorio de anatomía patológica que ha supuesto reclasificar parte de los residuos contaminados con formol a otra categoría y afinar bien la segregación. Esto ha traído como resultado un descenso evidente de la producción de este residuo en los dos últimos años y que ha continuado en el año 2024.

La categoría de destino de esta reclasificación ha sido la de “Restos Anatómicos en Formol” que, como puede verse en el cuadro de Peso total de residuos según tipo y método de

tratamiento, aproximadamente lleva un incremento inversamente proporcional al descenso observado en los residuos citotóxicos.

El resto de los territorios están más o menos planos a excepción de Barcelona, donde el proyecto oncológico del hospital HM Delfos está comenzando a coger velocidad, incrementando como resultado la generación de este residuo en sus unidades asistenciales.

Residuos químicos



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

En términos generales, se ha registrado un incremento en todos los territorios a excepción de León que permanece plano. Esto no debe entenderse como algo negativo ya que en la mayor parte de las ocasiones obedece a una mejora de las pautas de segregación de una colección de residuos que, por su naturaleza, lleva muchas veces a confusiones al personal que los produce y a errores en su segregación.

En la Comunidad de Madrid como se ha comentado en el apartado de los residuos citotóxicos, su incremento viene dado fundamentalmente por el cambio de denominación de gran parte de éstos a ‘restos anatómicos en formol’.

En Barcelona no existe esa categoría ya que la reglamentación local exige que permanezcan como citotóxicos. En este caso el incremento viene dado por el aumento de la actividad de los laboratorios del hospital de Delfos, lo que va en consonancia con el incremento general de actividad del hospital y es algo esperable.

En Galicia se ha registrado un incremento significativo de las categorías relacionadas con los productos químicos de los laboratorios y con los ‘restos anatómicos en formol’. Con respecto a aquellos el incremento ha venido derivado de la implantación de acciones de mejora que han afinado la segregación de los residuos tal y como se indica en el primer párrafo.

Y para terminar, en Málaga se ha producido un incremento completamente esperable. La implantación del sistema de gestión ambiental en todo el territorio ha supuesto que se comiencen a recoger categorías de residuos químicos que hasta la fecha se eliminaban en otras categorías por desconocimiento del personal o ausencia de protocolos de gestión de residuos bien establecidos. Es incluso esperable que este crecimiento continúe de cara al año 2025.

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.

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 el Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental.

Así:

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

Como se ha indicado en relación a la economía circular, no se ofrecen datos del nuevo hospital HM Santísima Trinidad ya que su incorporación se ha producido a comienzos de diciembre de 2024 y la aportación al volumen conjunto de la organización no se estima significativa.

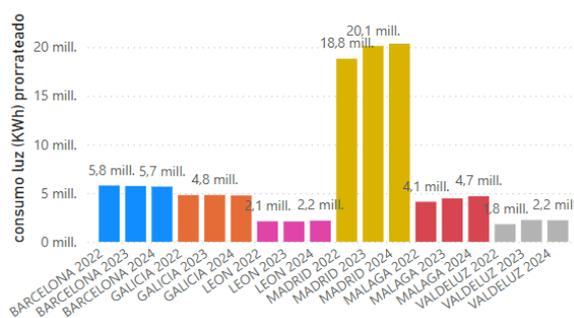
Consumo de energía eléctrica (kWh)

Los siguientes datos se corresponden con la energía eléctrica adquirida desde la red de distribución. No incluye los datos de producción fotovoltaica que es autoconsumida prácticamente en un 100%. Puede consultarse el detalle de producción y consumo de energía renovable en el cuadro de la página 37.

Durante la elaboración de este informe se han revisado los datos de 2022 y 2023, habiéndose corregido errores detectados en la consolidación de dichos años que han modificado las cifras declaradas en informes previos en una magnitud inferior a un 1%.

Año	BARCELONA	GALICIA	LEON	MADRID	MALAGA	VALDELUZ	Total
2022	5.781.761,79	4.806.754,10	2.111.303,00	18.806.736,91	4.114.363,00	1.813.050,36	37.433.969,16
2023	5.734.124,37	4.802.650,90	2.094.246,97	20.190.081,79	4.460.385,30	2.242.923,00	39.524.412,33
2024	5.668.534,11	4.717.034,32	2.027.752,03	20.937.375,62	4.686.148,68	2.263.500,95	40.300.345,71

consumo luz (KWh) prorrateado por Territorio y Año



%TG consumo luz (KWh) prorrateado por Hospital



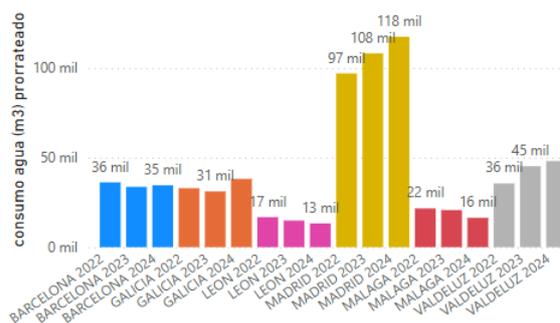
La evolución del consumo de energía de la organización se caracteriza por un incremento debido a la incorporación de nuevos activos en los últimos años, donde destaca la Comunidad de Madrid en el año 2024 con la aportación del hospital HM Madrid-Río que, inaugurado en noviembre de dicho año, continuará teniendo un efecto ascendente en los registros de 2025. En el resto de los perímetros más consolidados como Barcelona, Galicia y León el consumo se ha mantenido estable y dentro de lo esperable. Málaga sí continúa registrando un incremento del consumo que es achacable al incremento de actividad y dotación tecnológica que están experimentando sus centros desde su adquisición por HM Hospitales.

Consumo de agua (m3)

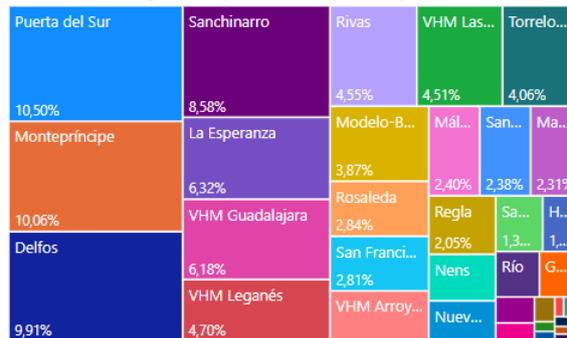
Como se ha indicado en el consumo de energía eléctrica, durante la elaboración de este informe se han revisado los datos de 2022 y 2023, habiéndose corregido errores detectados en la consolidación de dichos años que han modificado las cifras declaradas en informes previos en una magnitud en torno al 1%.

Año	BARCELONA	GALICIA	LEON	MADRID	MALAGA	VALDELUZ	Total
2022	36.190,50	32.924,97	16.755,53	97.042,65	21.646,18	35.593,71	240.153,54
2023	33.676,68	31.145,38	14.878,14	108.288,58	20.717,61	45.233,08	253.939,47
2024	34.575,56	38.171,26	13.266,34	117.547,67	16.364,11	48.139,26	268.064,20

consumo agua (m3) prorrateado por Territorio y Año



%TG consumo agua (m3) prorrateado por Hospital



Como en el caso anterior, la evolución del consumo de agua en la Comunidad de Madrid está marcada fundamentalmente por la incorporación del hospital HM Rivas y del hospital HM Río. El primero fue inaugurado en noviembre de 2022 y ha venido incrementando paulatinamente su consumo a lo largo de 2023 y 2024 ha medida que ha ido realizando la apertura de sus servicios y ganando actividad. Madrid-Río ha sido inaugurado en noviembre de 2024 y es esperable que tenga un efecto similar al anterior tanto en esta anualidad como en la de 2025. Algo similar ocurre con la residencia de VHM Arroyomolinos y VHM Las Mercedes, ambas inauguradas también en el año 2022.

En el resto de centro el consumo se encuentra más o menos contenido o en descenso gracias a las medidas de mitigación del consumo puestas en práctica, con la excepción de Galicia, donde en 2024 hemos registrado un incremento de consumo muy significativo en el hospital HM La Esperanza de Santiago de Compostela. Investigado el incidente, se vio que se debía a tres roturas simultáneas en la red de distribución cuya resolución definitiva se produjo en el mes de diciembre. Cabe esperar por lo tanto una normalización de los valores a lo largo del año 2025.

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

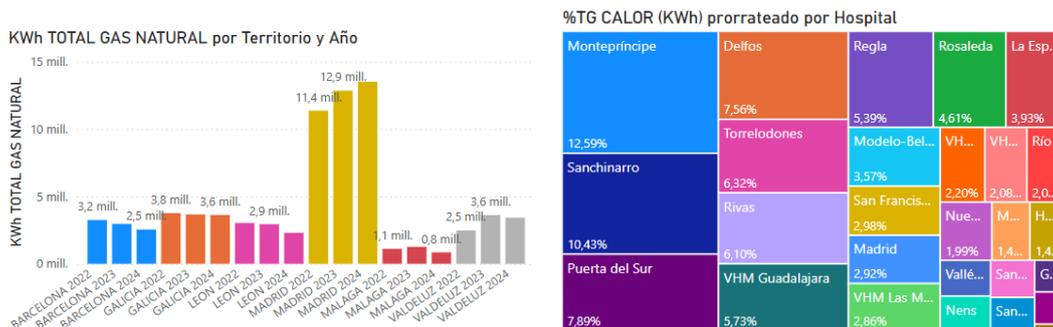
CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA SEGÚN LA FUENTE (m3)				
	Extracción de agua de terceros	Extracción de agua subterránea	Consumo total	dif.%
2022	234.329,56	5.620,47	239.950,03	31%
2023	248.684,97	4.685,31	253.370,28	6%
2024	268.064,20	5.455,92	273.520,12	8%

Consumo de gas (kWh)

Año	BARCELONA	GALICIA	LEON	MADRID	MALAGA	VALDELUZ	Total
2022	3.249.633,76	3.763.820,50	3.027.925,61	11.370.105,44	1.112.015,27	2.474.772,27	24.998.272,86
2023	2.960.671,59	3.662.177,75	2.941.072,77	12.858.954,18	1.258.376,18	3.620.678,41	27.301.930,88
2024	2.541.069,29	3.623.012,68	2.324.214,99	13.529.445,59	846.797,62	3.433.920,90	26.298.461,07

El consumo de gas natural está muy influido por las condiciones meteorológicas invernales y en general, los últimos inviernos están siendo más suaves de lo habitual. Esto hace que en territorios como Barcelona, Galicia y León, estemos registrando una tendencias descendente en

el uso de este recurso. Lo inverso ocurre en Madrid y con Valdeluz, si bien en este caso se debe a la incorporación de nuevos centros de trabajo como se ha indicado en el epígrafe correspondiente al consumo de energía eléctrica.



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

Cambio climático y contaminación atmosférica

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

Somos también conscientes de que a día de hoy este enfoque se ha quedado corto, ya que no cubre los requisitos exigidos por la directiva CSRD, en cuya integración nos encontramos en este momento inmersos. Cabe esperar por lo tanto la identificación de un listado de riesgos y oportunidades vinculados al cambio climático que serán descritos en detalle en el Informe de Sostenibilidad que sustituirá en el año 2026 al presente informe.

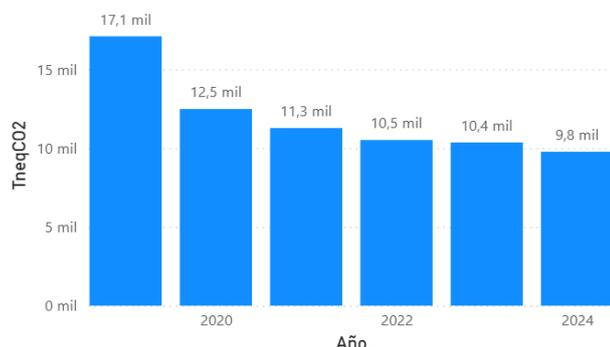
Hasta entonces podemos indicar que HM Hospitales, en línea con el sector sanitario, genera emisiones, principalmente, producidas por el uso energético de los edificios, el transporte de materiales, el desplazamiento de sus usuarios y trabajadores, el uso de maquinaria y la generación y transporte de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

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

- La necesidad de disponer de una producción mínima de Agua Caliente Sanitaria (ACS) por cama.

- La dificultad de controlar las condiciones de climatización que conlleva una pérdida de la eficiencia de los sistemas usados para ello.

Alcance 1+2



Alcance 1+2 por tipo de agente



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

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

CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO (kWh)									
Año	Total no renovable	dif. %	Total renovable	dif. %	TOTAL	dif. %	Electricidad renovable	Electricidad no renovable	Calor total
2022	27.821.485,41	2%	33.061.649,94	16%	60.883.135,35	9%	32.958.559,94	4.005.125,56	23.816.359,85
2023	30.639.783,04	10%	36.322.403,46	10%	66.962.186,50	10%	36.234.620,46	3.502.146,87	27.137.636,17
2024	29.180.346,47	-5%	38.545.455,14	6%	67.725.801,61	1%	38.545.455,14	2.881.885,40	26.298.461,07

Gracias a los cambios de legislación con relación al autoconsumo, se ha abordado la instalación de captadores solares en los Hospitales de HM Torrelodones, HM Montepíncipe, HM Puerta del Sur y HM Rivas, HM Modelo, HM Maternidad Belén y HM Delfos.

Otros focos de emisión asociados al cambio climático son:

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

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

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

Biodiversidad y medidas para su conservación

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

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

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

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



← U.C.I. Adultos

← U.C.I. Pediatría
← U.C.I. Neonatal

4

Sociedad y Personas

3 SALUD Y BIENESTAR 	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	5 IGUALDAD DE GÉNERO 	8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 
---	--	--	---	---

4. Sociedad y personas

Introducción



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

D. Alejandro Abarca Cidón
Consejero Delegado de HM Hospitales

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

Misión

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



Como es bien sabido, el sector sanitario y sociosanitario es muy intensivo en el uso de recursos humanos y derivado de este fuerte crecimiento y de nuestra visión de ir siempre por delante, estamos especialmente orgullosos de que la organización haya seguido creciendo hasta alcanzar la cifra de 7.368 trabajadores directos (6.766 correspondientes a HM Hospitales, 495 correspondientes a Valdeluz Mayores y 107 de las tres sociedades de HM internacional), continuando con nuestra apuesta por el empleo estable y de calidad, teniendo en la actualidad un 90,55% de plantilla fija. Una plantilla motivada y comprometida con lo que hacemos y que está liderando este proceso de crecimiento desde todos y cada uno de los estamentos de nuestra organización.

Políticas aplicadas

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

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

Código de conducta

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



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

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

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

Compromiso de la Alta Dirección

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



Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso

En relación a este asunto, la empresa dispone de dos protocolos:

- Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso laboral
- Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo

Ambos están disponibles en todos los centros para todo el personal y en ellos 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** (Funciones y Obligaciones de los Usuarios, Información y Protección de Datos del Empleado, Obligaciones del Personal respecto de TI, Política de Seguridad), y que se aplican en materia de funciones y obligaciones de los usuarios de sistemas informáticos de HM Hospitales y de obligaciones del personal y colaboradores de HM Hospitales respecto de los recursos TI.

Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección

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

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

Procedimiento de Personas y Talento

En materia específica de gestión de personas, este procedimiento establece la sistemática de actuación en la materia en HM Hospitales, y sus diferentes interacciones con Órganos de la Administración Pública, agentes externos (Asesorías Jurídicas Laborales, Asociación de Clínicas

Privadas) e internos (Dirección y Gerencia de HM Hospitales, mandos intermedios y trabajadores).

A comienzos del año 2024 se procedió a revisar y actualizar el Manual de Bienvenida y Guía de Estilo, que sirve de referencia para el personal que se incorpora y es parte esencial del proceso de On Boarding y acogida. Este Manual se está implantando y constituye uno de los pilares del Sistema de Información Corporativa de Recursos Humanos (CHRIS).

Legislación de referencia como principios aplicables

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

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal (y sus actualizaciones).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021 de medidas urgentes para la reforma laboral.
- Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
- Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo, relativo a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, y que completa la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158.
- Ley orgánica 2/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres.
- Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Resultados de las políticas

Fruto de la aplicación de dichas políticas, se han obtenido los siguientes resultados en el año 2024:

	2022	2023	2024
Casos de activación del protocolo de acoso	2 casos	10 casos	10 casos
Incidentes en materia de protección de datos	11 incidentes	45 incidentes	99 incidentes
Casos referentes a malas prácticas en la Alta Dirección	0 casos	0 casos	0 casos

El aumento en la cantidad de incidentes reportados en materia de protección de datos viene dándose desde que se implantó el Sistema de Gestión de Protección de Datos (SGPD). Este hecho se considera normal y puede explicarse por varios factores, todos ellos asociados a la mejora en los procesos de control y vigilancia:

- Los empleados tienen más información acerca de los hechos que pueden constituir incidentes en materia de protección de datos y los pueden identificar y reconocer más fácilmente. La formación y la sensibilización han hecho que más personas identifiquen y reporten incidentes que antes pasaban desapercibidos.
- El SGPD ha establecido mecanismos más accesibles y claros para reportar incidentes, lo que facilita la notificación y seguimiento, ayudado de las nuevas mejoras a nivel de tecnología o medios de notificación y gestión, como los procesos que se llevan a cabo mediante Dharma y mediante el propio email del DPO. Al final se está promoviendo un sistema de reporte que visto desde la mejora continua es algo positivo.

Es decir, el número de incidentes no necesariamente ha aumentado; lo que ha cambiado es la visibilidad y registro efectivo de estos. En este caso, el poder identificar más incidentes es una señal de que el sistema funciona y permite tomar acciones preventivas y correctivas para reducir riesgos a largo plazo.

Principales riesgos en materia de personas y sociedad

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

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

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

- Falta de experiencia o formación del profesional: creación y avance de un *“Plan Estratégico de Enfermería”* que permita profundizar en la cualificación de estos profesionales, que se está trabajando a través de las Direcciones de Enfermería. En el

Aula Permanente de Enfermería también se ofrece formación constante para su reciclaje y formación.

- Contratación de personas no cualificadas e intrusismo profesional: establecimiento de mecanismos de control y verificación de la documentación, a través de los colegios profesionales y los registros profesionales de títulos.

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

Riesgos	Origen	Potenciales impactos
Atención deficitaria del paciente	Inadecuado dimensionamiento del personal	- Calidad del servicio inadecuada. - Aumento de quejas y reclamaciones.
Dificultad para cubrir puestos críticos operativos muy especializados, o servicios muy punteros, que no resultan fáciles de sustituir	Pérdida de un recurso humano clave	- Pérdida de expertise. - Sensación de falta de estructura.
Afectación al funcionamiento de la estructura hospitalaria o del servicio	Falta de sucesión en puestos críticos o de responsabilidad	- Pérdida de liderazgo - Descoordinación en las actividades
Comportamiento no ético de profesionales y trabajadores de HM Hospitales	Ausencia de compromiso de los profesionales	- Creación de un clima de trabajo inadecuado. - Pérdida de confianza en el personal.
Incremento del absentismo laboral, especialmente en algunas categorías y territorios	Situación socio demográfica de España, problema estructural Tipología de trabajo y perfiles profesionales	- Incremento costes - Sobrecarga laboral compañeros - Deterioro atención a pacientes

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

- Revisión de plantillas y dotación por servicios
- Atención al mercado laboral y revisión de las condiciones de posiciones clave
- Cumplimiento de estándares y normativa interna, control por mandos y responsables de sus equipos
- Planes de mejora, equipamiento, mejora de condiciones de trabajo

Información sobre cuestiones relativas a personas y sociedad

Empleo

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

No se dan datos desglosados de un 1,45 % del personal total.

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

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

Nota: Datos obtenidos a 31/12/2024.

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
Grupo I	<30	Mujer	19	22	22	2	7	10
		Hombre	40	49	56	1	2	2
		Total	59	71	78	3	9	12
	30-50	Mujer	220	227	237	24	41	51
		Hombre	163	164	166	0	0	0
		Total	386	391	403	24	41	51
	>50	Mujer	292	269	318	20	34	40
		Hombre	63	64	77	2	2	2
		Total	355	333	395	22	36	42
Total general			706	797	876	49	86	105

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
Grupo II	<30	Mujer	312	322	350	41	43	51
		Hombre	75	74	70	7	4	7
		Total	387	396	420	48	47	58
	30-50	Mujer	922	976	962	92	120	156
		Hombre	197	205	211	9	13	14
		Total	1.119	1.181	1.173	101	133	170
	>50	Mujer	439	416	436	43	59	79
		Hombre	67	70	75	1	6	8
		Total	506	486	511	44	65	87
Total general			1.965	2.012	2.104	193	245	315

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
Grupo III	<30	Mujer	147	171	202	0	0	0
		Hombre	56	59	82	0	0	0
		Total	203	230	284	0	0	0
	30-50	Mujer	378	425	467	0	0	0
		Hombre	143	144	143	2	0	1
		Total	521	569	610	2	0	1
	>50	Mujer	123	133	198	0	0	0
		Hombre	46	42	51	3	1	0
		Total	163	175	249	3	1	0
Total general			638	893	1.143	5	1	1

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
Grupo IV	<30	Mujer	474	427	444	11	16	16
		Hombre	79	70	85	4	4	4
		Total	553	497	529	15	20	20
	30-50	Mujer	813	799	811	1	18	19
		Hombre	145	164	173	14	4	4
		Total	958	963	984	15	22	23
	>50	Mujer	121	124	162	9	10	8
		Hombre	30	31	32	0	1	1
		Total	151	155	194	9	11	9
Total general			1.582	1.615	1.707	39	53	52

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024
Grupo V	<30	Mujer	32	37	37	0	1	2
		Hombre	10	13	12	0	0	1
		Total	42	50	49	0	1	3
	30-50	Mujer	361	390	403	11	12	8
		Hombre	186	205	214	0	2	3
		Total	547	595	617	11	14	11
	>50	Mujer	143	121	135	5	5	8
		Hombre	141	123	135	0	0	0
		Total	284	244	270	5	5	8
Total general			674	873	936	16	20	22

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Tipo de contrato	HM HOSPITALES			VALDELUZ		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
'100	2.970	3.204	3543	167	257	320
'109	-	-	1	2	1	1
'130	10	9	9	1	1	2
'139	6	6	5	-	-	-
'150	-	-	-	1	1	1
'189	1.917	1.847	1844	76	71	87
'200	436	449	514	25	30	31
'230	1	1	1	-	-	-
'289	249	217	210	7	6	6
'300	13	1	1	-	-	-
'401	3	1	-	-	-	-
'402	61	44	44	8	9	21
'408	24	24	27	-	-	-
'410	258	327	346	10	24	22
'420	119	35	25	-	-	-
'430	-	-	-	3	-	-
'441	-	-	-	-	-	-
'501	-	-	-	-	-	-
'502	22	15	7	-	5	3
'510	128	140	149	1	-	-
'520	9	3	12	-	-	-
'530	-	-	-	-	-	1
'540	10	11	28	1	-	-
'541	1	2	-	-	-	-

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

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

Grupo I		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2022	8	5	1	0
	2023	4	5	2	0
	2024	8	6	1	1
Temporales TC	2022	117	42	4	0
	2023	86	35	8	0
	2024	91	35	10	1
Indefinidos TP	2022	19	4	6	2
	2023	26	8	8	0
	2024	27	12	9	1
Indefinidos TC	2022	379	212	35	1
	2023	427	236	56	4
	2024	421	239	73	1

Grupo II		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2022	80	15	0	0
	2023	60	15	2	1
	2024	54	13	2	1
Temporales TC	2022	270	50	14	2
	2023	183	32	19	2
	2024	208	34	23	2
Indefinidos TP	2022	112	12	15	2
	2023	141	18	12	2
	2024	150	17	12	3
Indefinidos TC	2022	1.213	272	146	13
	2023	1.350	286	168	19
	2024	1353	291	228	21

Grupo III		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2022	26	8	0	0
	2023	17	7	0	0
	2024	17	4	0	0
Temporales TC	2022	83	28	0	0
	2023	50	18	0	0
	2024	59	21	0	1
Indefinidos TP	2022	60	16	0	0
	2023	79	19	0	0
	2024	94	21	0	0
Indefinidos TC	2022	485	186	0	5
	2023	572	211	0	2
	2024	611	209	0	1

Grupo IV		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2022	54	14	0	0
	2023	38	12	1	1
	2024	45	11	1	1
Temporales TC	2022	118	19	0	0
	2023	70	11	0	0
	2024	67	9	1	0
Indefinidos TP	2022	274	47	9	1
	2023	236	46	10	1
	2024	205	46	9	2
Indefinidos TC	2022	963	177	25	4
	2023	1.021	190	31	7
	2024	1036	209	34	6

Grupo V		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2022	8	6	0	0
	2023	3	5	1	0
	2024	1	2	0	0
Temporales TC	2022	46	14	0	0
	2023	29	9	1	1
	2024	28	9	1	0
Indefinidos TP	2022	55	45	2	0
	2023	59	46	1	1
	2024	58	51	1	1
Indefinidos TC	2022	401	260	14	0
	2023	455	282	16	0
	2024	459	283	17	3

TP.: Tiempo Parcial
TC.: Tiempo Completo

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Distribución por sexo	HM Hospitales			Valdeluz		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Hombres	18	20	34	2	4	7
Mujeres	37	49	63	17	14	26
TOTAL	55	69	97	19	18	33

Distribución por edades						
Año	HM Hospitales			Valdeluz		
	Edad <30	Edad 30-50	Edad >50	Edad <30	Edad 30-50	Edad >50
2022	5	31	19	2	10	7
2023	14	31	24	3	13	2
2024	19	59	19	9	17	7

Grupo I		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2022	2	0	0	0	0	0
	2023	1	0	0	1	1	0
	2024	1	3	0	0	0	1
Hombre	2022	1	3	1	0	0	0
	2023	1	0	1	0	0	0
	2024	0	1	1	0	0	0

Grupo II		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2022	6	6	3	0	1	0
	2023	6	10	5	1	7	3
	2024	4	25	7	5	10	8
Hombre	2022	1	1	0	0	0	0
	2023	0	3	3	0	3	0
	2024	2	5	3	1	4	0

Grupo III		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2022	1	3	0	0	0	0
	2023	3	4	2	0	0	0
	2024	3	4	4	0	0	0
Hombre	2022	1	2	0	0	0	0
	2023	1	2	0	0	1	0
	2024	2	5	1	0	0	0

Grupo IV		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2022	4	6	1	5	8	1
	2023	2	4	2	0	0	0
	2024	1	5	2	1	0	0
Hombre	2022	0	1	0	1	0	1
	2023	0	1	0	0	0	0
	2024	0	1	1	0	1	0

Grupo V		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2022	0	5	0	1	1	0
	2023	4	5	1	0	1	0
	2024	2	2	0	0	1	0
Hombre	2022	3	4	0	0	0	0
	2023	6	2	0	0	0	0
	2024	4	2	0	0	0	0

Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo. Brecha salarial

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

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

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

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

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

Remuneraciones medias	HM Hospitales			Valdeluz		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Mujer	27.144,19 €	28.253,91 €	29.368,91 €	18.662,96 €	18.561,13 €	19.929,28 €
Hombre	34.061,70 €	35.770,08 €	37.123,86 €	19.004,83 €	22.309,28 €	23.206,49 €

En HM Hospitales el valor de la brecha salarial se está manteniendo constante en los últimos años. En Valdeluz en cambio, el incremento observado en la brecha salarial en el año 2023 se debió al incremento de hombres en posiciones técnicas y directivas registrado en dicha anualidad. En concreto, se incorporaron un director de residencia y se contrataron más perfiles

técnicos hombres (ATS, médicos y supervisores) que en el año 2022. En el año 2024 la brecha ha tendido de nuevo a descender.

Remuneraciones medias y su evolución desagregadas por edad y clasificación profesional

Remuneraciones medias		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Grupo I	2022	17.885 €	18.504 €	18.351 €	16.212 €	14.845 €	22.828 €
	2023	18.445 €	19.100 €	18.820 €	14.540 €	15.354 €	14.936 €
	2024	19.340 €	19.883 €	19.611 €	16.395 €	17.308 €	16.733 €
Grupo II	2022	20.629 €	19.722 €	18.717 €	16.383 €	16.096 €	15.099 €
	2023	21.598 €	20.502 €	19.615 €	16.742 €	15.998 €	15.517 €
	2024	22.249 €	21.493 €	20.743 €	17.673 €	17.382 €	16.757 €
Grupo III	2022	26.158 €	23.360 €	20.927 €	24.434 €	25.999 €	-
	2023	26.405 €	24.131 €	21.912 €	-	* €	-
	2024	26.917 €	24.495 €	22.566 €	-	* €	-
Grupo IV	2022	34.762 €	31.352 €	28.609 €	28.648 €	27.994 €	26.743 €
	2023	36.914 €	32.470 €	29.532 €	34.212 €	27.992 €	24.812 €
	2024	38.444 €	33.549 €	30.859 €	35.171 €	30.322 €	27.612 €
Grupo V	2022	66.716 €	59.832 €	32.778 €	63.634 €	38.801 €	-
	2023	75.824 €	62.681 €	36.722 €	72.319 €	36.830 €	36.983 €
	2024	78.289 €	65.597 €	41.662 €	71.442 €	46.484 €	34.607 €

*No se reporta dado que sólo hay una persona en dichos años y se desea preservar la privacidad de su salario

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

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

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

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

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

Promedio de salario bruto anual	2022	2023	2024
HM Hospitales	28.742 €	30.006 €	31.182 €
Valdeluz	18.662 €	18.922 €	20.241 €

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

Remuneración media de directivos

Remuneración media de directivos	2022	2023	2024
HM Hospitales	106.000 €	107.482€	110.875€
Valdeluz	57.085 €	52.869 €	68.773 €

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

Sociedades sin integrar: datos parciales

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

Internacional		
	Total	Porcentaje
Mujeres	83	77,57 %
Hombres	24	22,42%
Total	107	-
Fijos	105	98,13 %
Temporales	2	1,87 %

Implantación de políticas de desconexión laboral

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

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

Empleados con discapacidad

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

Desde 2017 HM Hospitales (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. Este acuerdo es extensivo a todas las empresas del grupo.

La organización también 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 y que igualmente también es aplicable a todas las sociedades que forman nuestro grupo.

Además, a finales de este 2024, después de meses de trabajo y recopilación de documentación, y tras pasar por la revisión de la CAM y la ITSS hemos conseguido nuevamente la concesión del certificado de excepcionalidad para acogernos a medidas alternativas. Este hecho, de notable relevancia, no nos desvía de nuestro objetivo final, seguir incorporando de forma directa a personas con discapacidad a nuestra organización.

A finales del 2024, la plantilla con certificado de discapacidad, superior o igual al 33% es de:

HM Hospitales			Valdeluz		
Total plantilla	Discapacitados	%	Total plantilla	Discapacitados	%
6.766	95	1,40%	495	6	1,21 %

Organización del trabajo

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

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

En cuanto al **absentismo**, estas son las cifras resultantes en el año 2024:



1.189.384 h

Horas de absentismo



62.492 h

Horas de absentismo

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

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

Entre las medidas directas se encuentran las siguientes:

- **Modelo de proximidad al domicilio, de traslados y de cambios de turnos.** Al tiempo de la contratación se procura ofrecer a los candidatos el centro de trabajo más próximo a su domicilio, y asimismo cuando se produce una vacante se dispone de una lista de espera de solicitudes de traslado que sirve de guía prioritaria para la cobertura de puestos. También se sigue una política similar en materia de turnos de trabajo.
- **Campamentos de Verano**, que permiten al personal de HM Hospitales hacer frente a la diferencia de fechas entre las vacaciones escolares y las laborales. En estos casos, HM Hospitales **financia gran parte del coste** de campamentos urbanos para los hijos del personal en **colegios cercanos al centro de trabajo**. 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.

A lo largo de 2024, 232 hijos/as de trabajadores de HM Hospitales han disfrutado de este beneficio.

COLEGIO	CIUDAD	2022	2023	2024
PEÑALAR		25	30	33
VALDEFUENTES		101	86	79
VILLA DE MÓSTOLES	Madrid	57	79	61
LA SALLE SAN RAFAEL			1	4
LUYFE			11	15
HOGAR SANTA MARGARITA	A Coruña	37	20	21
STA APOLONIA	Santiago	7	6	16
DR. FLEMING	Málaga		1	1
JESUITAS KOSTKA	Barcelona		4	0
JOSE AGUADO	León		3	2

- Otra política importante en HM Hospitales en este ámbito es acercar la **formación** a todos los perfiles profesionales fomentando la modalidad online. Ello permite flexibilidad horaria y de facilidad de acceso sin desplazamientos. La videoconferencia

una herramienta clave en la modalidad no presencial. Aquí cabe reseñar la implantación en 2024 del módulo de formación en CHRIS, que permite a personal y mandos una mejor gestión, acceso, solicitud, seguimiento y control de cursos y de toda la oferta formativa de nuestro plan de formación.

Teletrabajo: debido al sobrevenimiento de la pandemia de COVID 19, HM Hospitales inició en 2020 un proceso de adaptación de todos aquellos puestos de trabajo que por su casuística fuesen susceptibles de aplicar el teletrabajo, (principalmente oficinas centrales, dado que en los hospitales la atención presencial al paciente y familiares prima). Este avance y a pesar de la desaparición de la pandemia, se ha mantenido en muchos casos. Asimismo, desde hace ya un tiempo veníamos utilizando el flexiworking con el mismo objeto. En 2024 se ha regulado expresamente y pasado por Comité de Dirección una política y pautas de teletrabajo para todo el personal de oficinas centrales y servicios corporativos, que afecta a más de doscientas personas.

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

- **Acceso a la utilización de la retribución flexible para el pago mediante nómina**, con beneficios fiscales, del acceso a servicios de guardería (servicio que se puede usar en más de 7.500 guarderías de toda España y si una guardería no está adherida, se afilia a demanda del empleado/a interesado/a), transporte y seguro médico con Adeslas, Sanitas y ASISA.
- **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**, que no entran en el calendario de vacunación de la CCAA como Rotateq de dispensación gratuita o Bexsero que se dispensa a precio de coste.
- **Club de Ventajas HM Hospitales**, conteniendo todo tipo de ofertas y descuentos online en materia de compras, viajes, y todo tipo de ocio, con sistemas de cupones y huchas acumulables, con más de 400 activas. Acceso a tiendas de compra por Internet desde la intranet de la compañía. Estas ofertas pueden ser de varios tipos, desde un reembolso en hucha que permite recuperar dinero por cada compra devolviendo un porcentaje, hasta un descuento directo. Además, algunas de las tiendas permiten realizar las compras por teléfono o directamente en persona presentando un cupón descuento.
- **Descuentos para entradas del grupo Parques Reunidos** (Parque de Atracciones de Madrid, Warner, Zoo, Faunia y Atlantis) a precios especiales u otros espectáculos culturales como Puy de Fou y el Circo del Sol.
- **Becas y Ayudas al estudio**, cada año, para facilitar el acceso de nuestro personal a cursar estudios en las modalidades de Grado Enfermería, Máster, Doctorado y Formación Profesional de Ciclo Formativo de Grado Superior.

- Lanzamiento del **Programa ESTAR BIEN HM**, focalizado en el bienestar físico, mental y emocional de todas las personas que forman parte de la organización, y que se concreta en distintas acciones e iniciativas, (WellHub, retos, estudios dirigidos a mejorar la salud y hábitos de nuestro personal, etc.) .
- **Estudio de Clima Laboral**, retomado este año después de unos ejercicios complicados tras la pandemia, y que ha fructificado ya en la creación de unos Task Forces por hospital y territorio, con representación de personal de diferentes estamentos y servicios, para plantear iniciativas de mejora y propuesta relacionadas con aquellos ítems más relevantes identificados en la ECL de cada centro. Además, se ha adoptado la decisión de repetir este estudio con carácter anual, para un mejor acompañamiento de las medidas y cercanía al sentir de nuestro colectivo de trabajadores.

Seguridad y salud en el trabajo

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

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

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



Progresiva disminución de los accidentes de trabajo



Control de los riesgos



Promoción de la salud en el trabajo

- Respetando y fomentando el ejercicio del derecho de participación activa de los trabajadores en todos aquellos aspectos que afecten a su seguridad y salud.
- Analizando los procesos, técnicas, materiales y materias primas utilizadas, eligiendo aquellos que generen el menor riesgo para los trabajadores.
- Asignando los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de las actividades tendentes a la consecución de los objetivos y metas planteados en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Integral en el trabajo.
- Estableciendo un plan de formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, en los riesgos de los puestos de trabajo, y en el fomento del desarrollo individual de la capacidad para mantener y mejorar la salud de todas las personas que formamos la organización alentando así su responsabilidad y motivación.
- Garantizando la vigilancia de la salud de los trabajadores, conforme a los protocolos médicos establecidos en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

- Integrando la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de la empresa y haciendo efectivo el derecho de consulta de los trabajadores.
- Integrando a los proveedores, contratistas y subcontratistas, en el compromiso activo de la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Realizando **auditorías sistemáticas** que verifiquen el cumplimiento y efectividad de esta política.
- Creando una cultura positiva en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, tanto en nuestros trabajadores, como en las empresas externas, exigiendo un estricto cumplimiento de las disposiciones legales y normativas de prevención para poder colaborar con nosotros.

En lo que se refiere a Valdeluz, todas estas funciones son gestionadas por un Servicio de Prevención Ajeno.

Accidentes de trabajo

Índice de incidencia (frecuencia):

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

ÍNDICE DE INCIDENCIA (frecuencia)	Sexo	2022	2023	2024
HM Hospitales	Hombres	17,37	23,66	19,92
	Mujeres	16,03	15,08	19,35
	Total	16,48	17,38	19,34
Valdeluz	Hombres	*	0	16,67
	Mujeres	*	78,12	116,05
	Total	87,72	69,06	103,23

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

Índice de duración media (gravedad):

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

ÍNDICE DE DURACIÓN (gravedad)	Sexo	2022	2023	2024
HM Hospitales	Hombres	29,86	26,81	36,03
	Mujeres	28,88	24,14	23,05
	Total	29,15	25,03	26,22
Valdeluz	Hombres	*	0	2
	Mujeres	*	15,92	17,60
	Total	14	15,92	17,27

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

Índice de ausencia:

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

ÍNDICE DE AUSENCIA	Sexo	2022	2023	2024
HM Hospitales	Hombres	0,53	0,63	0,72
	Mujeres	0,46	0,36	0,45
	Total	0,53	0,43	0,51
Valdeluz	Hombres	*	0	0,03
	Mujeres	*	1,24	2,04
	Total	1,23	1,24	1,78

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

Enfermedades profesionales:

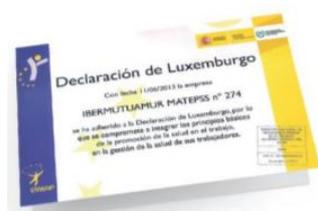
No se han detectado durante el año 2024 enfermedades profesionales ni en HM Hospitales ni en Valdeluz mayores.

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

Promoción de la Salud en el Trabajo:

HM Hospitales está adherida a la Declaración de Luxemburgo desde el año 2018 formando parte de la Red Europea para la Promoción de la Salud en el lugar de Trabajo (PST) como estrategia empresarial moderna y responsable considerando el enfoque hacia las personas y el trabajo como factor clave de una Empresa Saludable donde desarrollarnos y aportar valor a la sociedad.

A través de programas como EstarBien HM promovemos una cultura de participación activa de nuestros empleados fomentando y facilitando la adopción de hábitos saludables como el ejercicio o la dieta sana y acciones encaminadas al bienestar emocional.



Relaciones sociales

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

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

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

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

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

- Manual Portal del empleado
- Política de Seguridad
- Manual Oficinas y PVD
- Guía del sistema de fichajes
-

En el apartado “Normativa” de la intranet se pueden

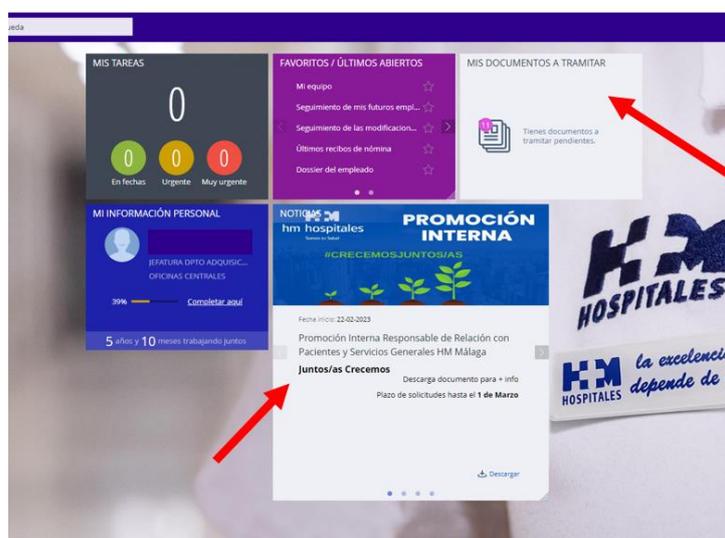
consultar los convenios colectivos de aplicación en cada centro de trabajo de la empresa. A su vez, en el apartado “Noticias empleados” se informa de diferentes aspectos como las oportunidades de promoción interna, también disponible en el portal de CHRIS (Corporate Human Resources Information System).

Durante este 2024 se ha conseguido un avance relevante en el **sistema aTurnos** que permite una mejor planificación y organización de las plantillas y recursos disponibles, y la dotación existente, mejorando la gestión del personal para mandos intermedios y supervisores, y la experiencia de empleado en la organización de sus turnos y cuadrantes.

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

Los módulos principales son:

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



Este año, además de continuar con las mejoras y evolutivos en el aplicativo, han sido de especial relevancia y aceptación la puesta en marcha del mencionado anteriormente Módulo de Formación, y la creación de un **Módulo específico para la solicitud, gestión y control de Anticipos**, que agiliza y mejora el proceso tanto para el personal como para el propio departamento de PPyT, siendo muy satisfactoria y valorada su acogida.

Con el objeto de fortalecer las relaciones con los trabajadores, en HM Hospitales existen **Comités de Empresa o Delegados de Personal** todos nuestros centros de trabajo a excepción de HM Puerta del Sur y HM Madrid Río. En cuanto a Valdeluz hay presencia de comités en VHM Las Mercedes y VHM Guadalajara.

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

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

Formación

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

Bajo el modelo de aprendizaje 70-20-10 la oferta formativa se centra en mantener actualizados los conocimientos teóricos-prácticos en distintas áreas: sanitaria y no sanitarias, trabajando continuamente las habilidades blandas (soft skills) que contribuirán a aumentar la motivación de los/las profesionales y contribuirán a mejorar el buen ambiente de los equipos. Por otro lado, se trabajan las habilidades más técnicas (hard skills). La apuesta de HM Hospitales no solo se centra en el personal interno, sino también en nuestra capacidad como centro docente, el cual surgió en 1998 y hoy en día se dedica a la formación de médicos, especialistas y técnicos.

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



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

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

- Plan de Formación de Prevención de Riesgos Laborales, Autoprotección, Seguridad del Paciente y Medicina Preventiva con gran cantidad de cursos virtualizados al 100% (PRL personal sanitario y facultativo, PRL Auxiliares de Enfermería, PRL Celadores/as, etc.). Ampliando a cursos por las necesidades formativas como Liderazgo Saludable, Manipulación de Pacientes, Habilidades Sociales Comunicación e Inteligencia emocional.
- Programa de gestión mando intermedios. Curso I gestión sanitaria. Para el personal de enfermería de distintos territorios. Este programa está planificado con los módulos pendientes en 2025.
- Acciones formativas: “soft skills” para todo el personal.

Durante el 2024 se han mantenido y ampliado acciones clave para aumentar la oferta formativa e impactar aumentando la calidad de forma progresiva en nuestro cliente interno, como son:

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

Por otro lado, se han mantenido las tres ediciones del curso “Formación Inicial al Personal de Nueva Incorporación” mediante una metodología mixta participando inclusive nuestro presidente, el Dr. Juan Abarca en todas ellas, así como algunas de las Direcciones Corporativas (Calidad, Experiencia Paciente, Personas y Talento, etc). Para estas convocatorias se ha mantenido el enfoque renovado de 2023, destacar el nuevo enfoque y diseño de la última

edición, contando con nuevos ponentes (dirección médica, dirección de enfermería, y responsable de Atención al paciente) donde aparte de explicar protocolos y misión del área, cada ponente también hablaba de su experiencia y trayectoria personal en HM Hospitales). E incluyendo actividades interactivas con los/as asistentes.

El área de Desarrollo y Gestión del Talento en el año 2024 ha planificado, organizado, ejecutado y finalizado algunas acciones de formación claves para puestos específicos que tienen gran relevancia dentro de la organización y como eje clave en el modelo de aprendizaje 70-20-10:

- Programa de gestión mando intermedios. Curso I gestión sanitaria. Para el personal de enfermería de distintos territorios. Este programa está planificado con los módulos pendientes en 2025.
- Formaciones coordinadas con UCJC específicas que permiten especialización para nuestro personal de enfermería: Cuidados neonatales para enfermería, micromódulo de formación permanente para enfermería de anestesia.

Como resultado de la aplicación de las distintas políticas en materia de Gestión y Desarrollo del talento se han impartido un total 98.741 horas formativas en 2024.

Otros indicadores clave en materia de formación

Número de horas de formación por empleado:

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

Total horas formación			
	2022	2023	2024
HM Hospitales	38.713 horas	90.064 horas	98.741 horas
Valdeluz	2.165 horas	2.343 horas	4.149 horas
Nº horas por trabajador			
	2022	2023	2024
HM Hospitales	6,21 horas	13,57 horas	14,57 horas
Valdeluz	1,83 horas	5,79 horas	8,38 horas

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

Durante el año 2023 se ha implantado el plan de formación bienal, el cual, nos ha permitido recopilar las necesidades según departamentos y perfiles, teniendo así, como resultado un mayor número de horas formadas en comparación con años anteriores. El incremento del número de horas por trabajador se debe al incremento de la especificidad de los cursos, que ha

hecho que hayan tenido una duración de más de 50 horas. En el caso de los asistenciales esta duración ha alcanzado en alguno de los casos hasta las 100 horas.

Número de horas por grupo de cotización:

A continuación, especificamos por categoría profesional las horas de formación (distribuidos por Grupo de Cotización) en HM Hospitales y Valdeluz Mayores en el año 2024.

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Total horas HM Hospitales	Total horas Valdeluz
1	Ingenieros y Licenciados	12.360	808
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	33.591	821
3	Jefes Administrativos y de Taller	4.696	486
4	Ayudantes no Titulados	987	-
5	Oficiales Administrativos	4.617	-
6	Subalternos	11.721	1785
7	Auxiliares Administrativos	28.245	55
8	Oficiales de primera y segunda	860	-
9	Oficiales de tercera y Especialistas	251	-
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	1.413	194
TOTAL		98.741	4.149

Evaluación de calidad de los cursos:

Los cursos tienen buena valoración y hemos rozado el cumplimiento del objetivo marcado para el año 2024, siendo el ítem más valorado en los cursos presenciales el “Grado de profundización de los temas tratados”, y el menos valorado el “Material y documentación entregada”.

Durante el año 2024 se ha obtenido una media de valoración de un 3,74 sobre 4 para los cursos presenciales y una valoración de 3,56 sobre 4 para los cursos online lo cual indica el alto grado de satisfacción de los empleados con el esfuerzo realizado por parte del departamento de Desarrollo y Gestión del Talento.

El ítem mejor valorado es la “La documentación y los contenidos expuestos son comprensibles, claros y adecuados.” y el peor “la utilidad de los temas tratados respecto a su puesto de trabajo y a su desarrollo profesional” para la formación online.

Estos datos se extraen del cuestionario de valoración cumplimentado por los participantes que finalizan el curso, basado en el formato diseñado por la Fundación Estatal para el Empleo (Fundae). Hay que tener en cuenta que son valoraciones de los participantes que cumplimentan

para poder obtener el diploma acreditativo, por lo que en ocasiones contestan a través de una lectura y cumplimentación rápida, haciéndolo más como un “mero trámite” que para conseguir el documento que certifique su asistencia.

NOTA: no se incluyen encuestas de Fundación HM Hospitales por ser encuestas anónimas y no poder distinguirlas.

En Valdeluz la metodología de evaluación de la formación se realiza por una vía diferente. Los datos obtenidos de la evaluación por parte de los asistentes en 2024 ha sido la siguiente:

Satisfacción	SI	NO	N/C
¿Te ha gustado la formación?	47,39%	1,30%	51,30%
¿Te ha resultado útil para el desempeño de tus funciones?	44,78%	3,04%	52,17%
¿Recomendarías esta formación?	46,96%	2,17%	50,87%

Bonificación FUNDAE 2024 (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo)

En 2024 se ha logrado un 99,11 % de bonificación. No se han incluido los datos de bonificación de Fundación HM Hospitales por no pertenecer al grupo de empresas, ni tampoco de Hospital de Salamanca S.L. ya que ha entrado en la organización en el mes de diciembre y la gestión de la formación de su plantilla por parte de HM Hospitales comenzará en el año 2025. Por este motivo se ofrecen segregados aparte sus datos de bonificación para no distorsionar el reflejo de la gestión verdaderamente realizada en el año 2024 desde HM Hospitales.

A continuación, se presenta el desglose por razón social:

Empresa	Total bonificación	Crédito asignado	Porcentaje Bonificado
Clínica San Francisco, S.L.	9.402,36 €	13.668,17 €	68,79%
HM Hospitales 1989, S.A.	381.178,01 €	305937,15 €	100%**
Profesionales de la Medicina y Empresa, S.A.	16.340,00 €	13.751,55 €	100%**
Regla HM Hospitales, S.L.	2.529,50 €	9.410,76 €	26,87%
Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.	32.753,03 €	50.295,53 €	65,12%
Instituto Policlínico Rosaleda, S.A.	36.875,12 €	36.135,77 €	100%**
HM Hospitales International Patient, S.L.	2.441,50 €	8.287,38 €	29,46%
HM MACAT S.A.	60.706,04 €	90.112,41 €	72,87%
ABACID 2007, S.L.	12.022,57 €	21.719,72 €	55,35%
Desarrollos asistenciales sur S.L.U.	39.623,03 €	39.804,49 €	99,54%
Inversiones HM Este S.L.	150,00 €	420,00 €	35,71%

Inversiones Sur 2012 S.A.	361,50 €	420,00 €	86,07%
Inversiones y proyectos norte S.L.	189,00 €	440,19 €	42,94%
MPT HM Inversiones inmobiliarias S.L.	39,00 €	448,85 €	8,69%
HM International patient BCN S.L.	1.799,50 €	3.581,31 €	50,25%
HM International patient Costa del Sol S.L.	1.038,00 €	3.073,93 €	50,46%
VHM Servicios sociosanitarios S.L.	21.422,75 €	24.424,50 €	87,71%
TOTAL	618.870,91 €	621.931,71 €	99,11%

(**) PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y EMPRESA, S.A., INSTITUTO POLICLÍNICO ROSALEDA S.A. y HM HOSPITALES 1989 S.A., consumieron el crédito asignado, pero al estar comunicados con perfil grupo de empresas y tener cuentas consolidadas, pueden consumir crédito de grupo.

El porcentaje de bonificación continúa aumentando gracias al esfuerzo del área de formación y debido al aumento de las virtualizaciones y programas online/aula virtual que llegan más fácilmente a todos los trabajadores.

Año	Porcentaje de bonificación
2022	87,76 %
2023	98,91 %
2024	99,11 %

Por su parte, las cifras conseguidas por el hospital HM Santísima Trinidad en 2024 han sido las siguientes.

Empresa	Total bonificación	Crédito asignado	Porcentaje Bonificado
Hospital de Salamanca, S.L.	12.689,84 €	26.405,19 €	48,06%

Igualdad

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

Para HM Hospitales la igualdad se considera un aspecto de gran relevancia considerando el perfil de la plantilla. Así, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vigilando de forma especial la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en

que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, que pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

En el caso concreto de nuestra empresa, las mujeres representan, a final del año 2024, el 76,62% de la plantilla, siendo la distribución por categorías, la siguiente:

HM Hospitales		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Mujeres	2022	66,62%	83,15%	72,56%	84,71%	61,40%
	2023	65,16%	83,08%	74,85%	83,59%	61,64%
	2024	65,87%	83,08%	75,85%	83,01%	61,43%
Hombres	2022	33,38%	16,85%	27,44%	15,28%	38,60%
	2023	34,84%	16,92%	25,15%	16,41%	38,36%
	2024	34,13%	16,92%	24,15%	16,99%	38,57%

Valdeluz		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Mujeres	2022	93,88%	91,19%	0%	87,18%	100%
	2023	95,35%	90,61%	0%	83,02%	90%
	2024	96,19%	90,79%	0%	82,69%	81,82%
Hombres	2022	6,12%	8,81%	100%	12,82%	0%
	2023	4,65%	9,39%	100%	16,98%	10%
	2024	3,81%	9,21%	100%	17,31%	18,18%

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

Durante dos años se ha trabajado, junto a una consultora externa, para conseguir que, a 31 de diciembre de 2024, se consiguiera cerrar con la representación legal de los trabajadores los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que dan cobertura al 90% de la plantilla.

Actualmente se está trabajando para tener firmado durante 2025, el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres el Instituto Policlínico Rosaleda, siendo el único plan que actualmente se está negociando. Con la firma de este plan de igualdad se dará cobertura al 100% de la plantilla, salvo para las plantillas de Abacid y de HM Internacional que, por el momento, no se han incorporado en esta planificación, y previsiblemente lo harán en un futuro próximo.

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

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

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

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

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

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

Distribución de la plantilla por grupos etarios				
		2022	2023	2024
HM Hospitales	Menos de 30	19,95 %	19,63 %	20,10%
	Entre 30 y 50 años	56,57 %	58,38 %	55,97%
	Mayores de 50 años	23,45 %	21,99 %	23,93%
Valdeluz	Menos de 30	21,85 %	19,01 %	18,79 %
	Entre 30 y 50 años	50,66 %	52,10 %	51,72%
	Mayores de 50 años	21,85 %	28,89 %	29,49 %

Distribución de la plantilla nacionalidad				
		2022	2023	2024
HM Hospitales	Españoles	92,03 %	92,03 %	91,84%
	Otras nacionalidades	7,97 %	7,97 %	8,16%
Valdeluz	Españoles	82,12 %	79,01 %	77,17 %
	Otras nacionalidades	17,88%	20,99 %	22,83 %

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 el año 2022 se decidió realizar una experiencia piloto de superar ese umbral y alcanzar las exigencias planteadas para la obtención de una certificación en la materia expedida por la Fundación para la Accesibilidad y la Responsabilidad Social. Hasta la fecha el hospital HM Rivas ha conseguido la obtención de dicha certificación y se valorará su integración de nuevos centros en el futuro.



5

Respeto de los Derechos Humanos



5. Respeto de los derechos humanos

Introducción

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

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

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

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

Políticas aplicadas

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

Código de conducta

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

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

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

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

Código de buenas prácticas de la Alta Dirección

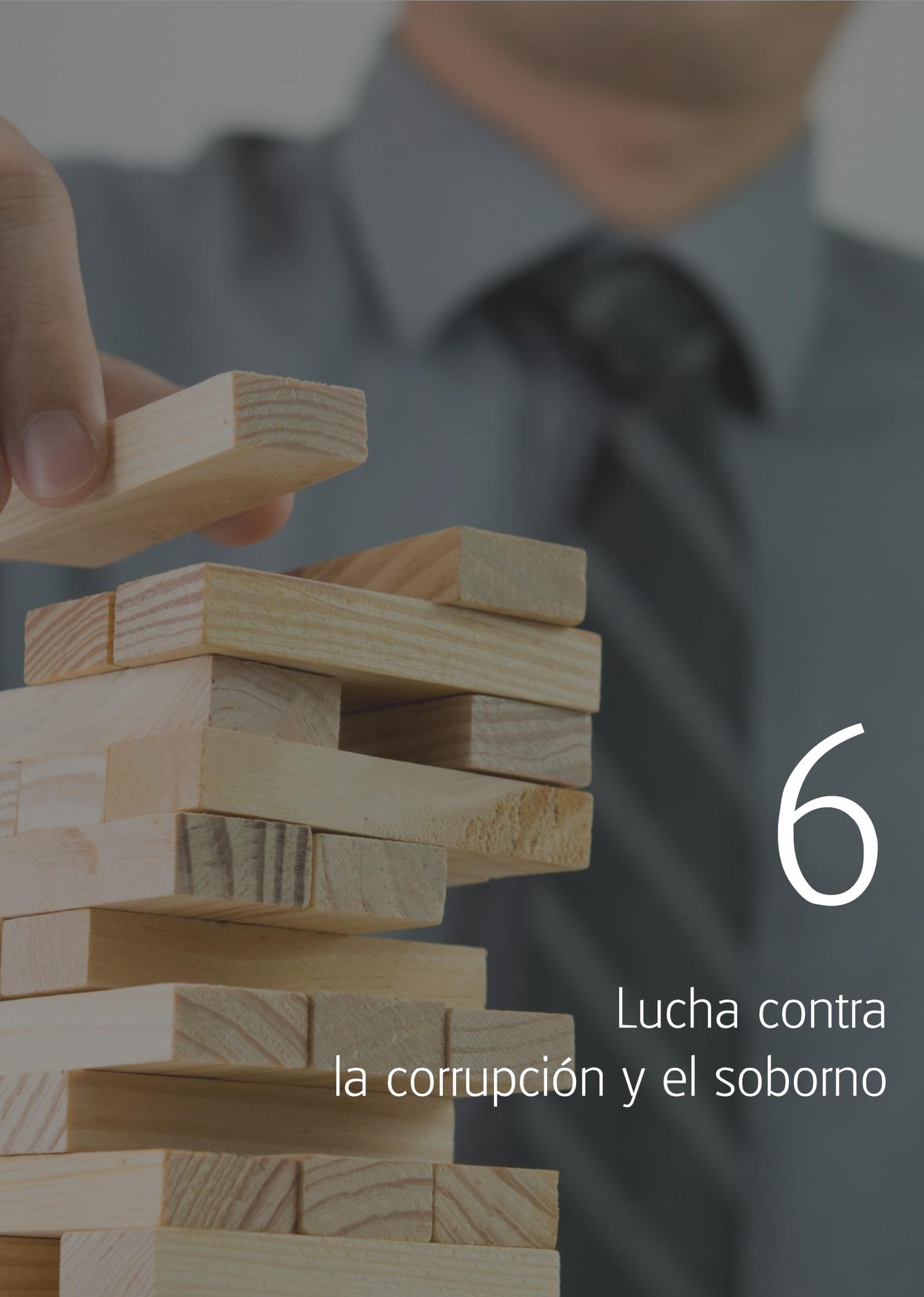
En donde se establecen un conjunto de buenas prácticas para la Alta Dirección que abarca temas relacionados con los derechos humanos en materias como la protección de la información privilegiada o las prácticas comerciales justas con proveedores.

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

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

Protocolo de acoso

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



6

Lucha contra
la corrupción y el soborno

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

Introducción

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

HM Hospitales dispone de un sistema de auditoría interna de cuentas y ha elaborado un Código de Conducta y un Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección que se encuentran incorporados al sistema de gestión como Anexos VIII y IX al Manual de Gestión Integral de HM Hospitales, así como un Sistema de Compliance penal de conformidad con los requisitos del artículo 31 bis del Código Penal.

Políticas aplicadas y resultados

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

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

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

- Código de Conducta en el que se regulan los compromisos del Grupo HM Hospitales y todos sus empleados
- Código de Buenas Prácticas Empresariales de la dirección, como muestra del compromiso del Grupo HM Hospitales con los principios de integridad, calidad, transparencia e independencia. En el que se regulan entre otros las incompatibilidades y conflictos de interés, el tratamiento de la información privilegiada, las prácticas comerciales justas, así como la política de regalos y obsequios.
- Comité de Canal Interno de Información
- Sistema Compliance Penal
- El respeto de la ley con independencia del país en que se encuentren.
- La cooperación con la justicia y 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 2024.

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



Código de conducta

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

Dentro de los Valores de HM Hospitales destaca en este aspecto la integridad: "...tanto en la prestación de la asistencia sanitaria como en la gestión de los recursos. Debe proporcionar percepciones de **honestidad y transparencia** en todos los procesos.", con un el pleno compromiso de respeto a las leyes y promocionar conductas que mejoren nuestro impacto social y ambiental.

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.

El Código de Conducta es revisado cada año con el objetivo de tener en cuenta posibles contingencias detectadas y analizadas. Su última actualización se ha realizado con fecha 15 de octubre de 2024. Esta actualización ha sido comunicada a todos los empleados a través de los canales internos, y se trata de un documento esencial de adhesión obligatoria para nuevas incorporaciones. Adicionalmente se ha lanzado una campaña para recabar la firma y adhesión al mismo por parte de los empleados actuales.

La nueva versión del código refuerza los compromisos éticos y profesionales de la organización. Además, promueve la transparencia, el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad social corporativa, garantizando la mejora continua y la excelencia en todas sus áreas de actuación

En la actualización del Código de Conducta se ha tenido en cuenta la Ley 2/2023, de 20 de febrero, Reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha contra la Corrupción, con la implantación de un canal interno de información para reportar acciones u omisiones que puedan constituir ilícitos penales o infracciones administrativas graves.

El Código de Conducta es accesible para el personal a través de la intranet y los portales internos Chris y Dharma. Asimismo, los compromisos del código de conducta también son de acceso público en la web.

Canal Interno de Información

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

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

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

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

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

- Protocolo de gestión del Canal interno de HM Hospitales.

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

Estos documentos constituyen el marco sobre el ámbito de aplicación, funcionamiento y principios de los Canales Internos de Información, que se han difundido para su conocimiento por todos los trabajadores. Dichos documentos son revisados periódicamente por el comité, habiendo sido la última el 16 de diciembre de 2024, justo tras la aprobación del Real Decreto 1101/2024, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.

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

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

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

Durante el ejercicio 2024 se han recibido un total de 19 informaciones en el canal de HM Hospitales, como así consta en su Libro de Registro del Canal Interno de Información, de conformidad con el artículo 26 de la Ley 2/2023, todas las cuales han sido correctamente tramitadas, de conformidad con lo establecido en el Protocolo de gestión del canal interno de información. En el caso de Valdeluz mayores el número de informaciones registradas ha sido tan sólo de 2.

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

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

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

Ambos comités tratan con la máxima confidencialidad toda la información de que disponen y se reúnen como mínimo trimestralmente, levantando las correspondientes actas de dichas reuniones sin perjuicio de celebrarse las reuniones extraordinarias que el comité considere necesarias para el buen funcionamiento y tramitación de las informaciones.

Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección

La elaboración de un Código de Buenas Prácticas Empresariales es una muestra más del compromiso de HM Hospitales con los principios de integridad, calidad, transparencia e independencia. En este documento se recogen los compromisos de obligado cumplimiento para la dirección en relación con:

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

Incumplimientos detectados año 2024	0
--	----------

La última actualización de dicho código se realizó en octubre de 2024.

Sistema de Compliance Penal

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

Los focos principales son:

- **Evaluación:** Desde HM Hospitales se ha realizado un análisis y evaluación del riesgo penal de cada una de las actividades desarrolladas, que permite anticiparnos y minimizar la exposición de la empresa a cualquier riesgo de naturaleza penal y verificar si existen protocolos de prevención suficientes.
- **Control:** Mediante la creación de (i) un órgano responsable del cumplimiento normativo penal con autoridad e independencia, que reporta directamente al Consejo de Administración; y (ii) una herramienta que permite el seguimiento, vigilancia y control, con métodos y procedimientos de trabajo.
- **Compromiso de mejora continua:** 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.

Durante el 2024 se ha realizado una revisión del mapa de riesgos y de los controles asociados a los mismos, para cumplir con ese compromiso de mejora continua, dejando constancia de ello a través del Software Centinela.

Asimismo, se han incluido nuevas cláusulas de cumplimiento normativo a los modelos de contrato estándar, provisiones que intentan mejorar el control de riesgo de prevención de delitos y lucha contra el fraude.

El objetivo principal de HM Hospitales en materia de Compliance penal es garantizar que todos sus trabajadores estén plenamente informados y familiarizados con los protocolos establecidos para mitigar cualquier riesgo penal. Para ello, en el ejercicio 2024 se ha difundido información sobre cumplimiento a todos los empleados, asegurando que tengan acceso a la misma. Además, el órgano de gobierno y la alta dirección de la empresa han recibido formación específica sobre el sistema de Compliance penal.

La participación activa de todo el personal es fundamental para el éxito del Sistema de Gestión de Compliance penal. Con el fin de mantener actualizados a los trabajadores en esta materia y promover una cultura de cumplimiento continuo, en próximos ejercicios se implementará una formación periódica que garantice el conocimiento y la aplicación de los protocolos de Compliance penal en el desempeño diario de sus funciones. Esta formación será clave para fortalecer la integridad del sistema.

La ética en nuestras actividades

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

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

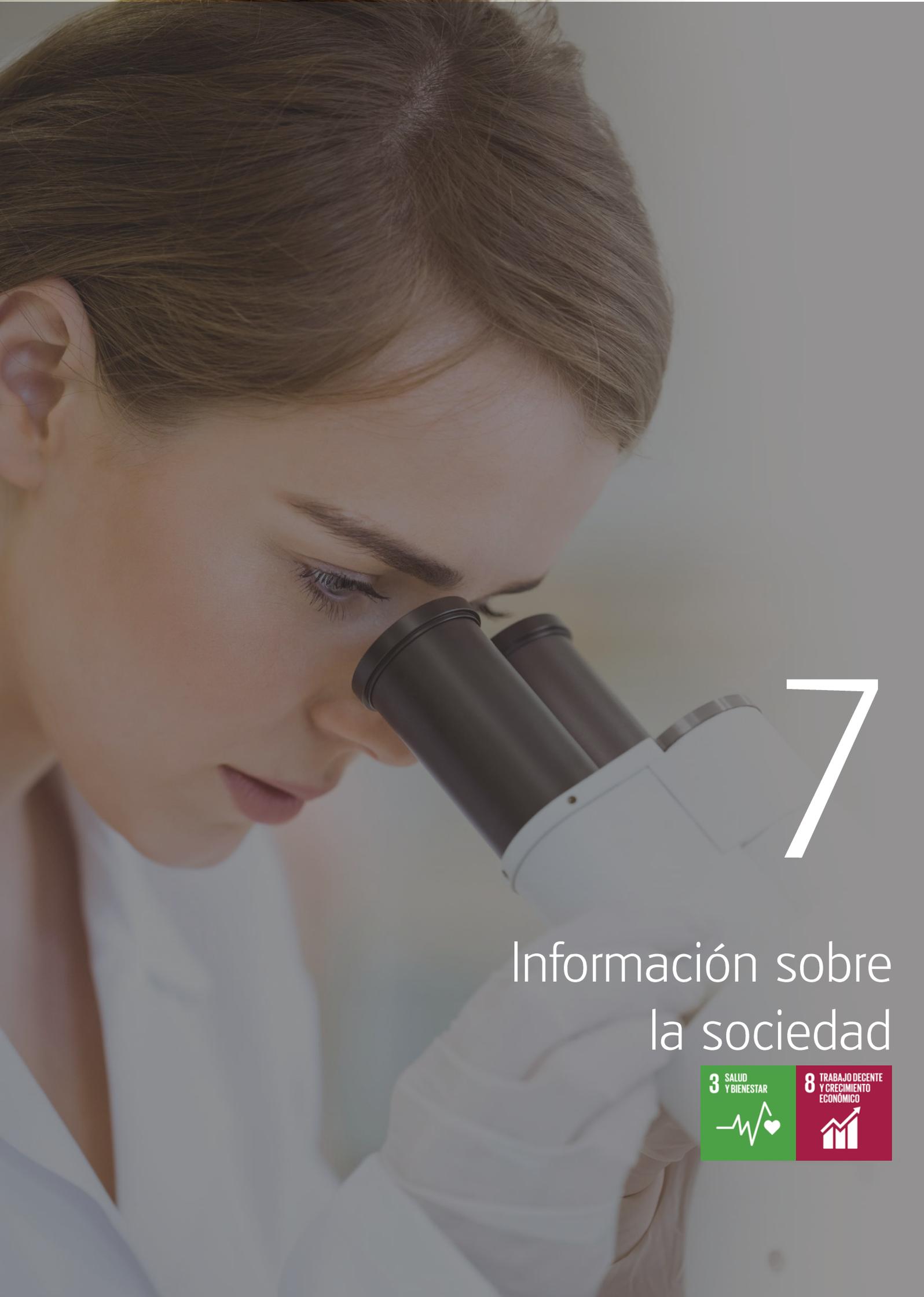
- Comité de Ética de Asistencia Sanitaria – CEAS. Su fin último es contribuir a la humanización y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria, entendiendo que no puede hablarse de calidad de la asistencia en salud sin tener en cuenta los valores humanos y los principios éticos implicados en ella;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

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

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

ENTIDADES	DONACIÓN REALIZADA
ASOCIACIONES	100.000 €
FUNDACIONES	17.192 €
PARROQUIAS	90.000 €
TOTAL	207.192 €



7

Información sobre la sociedad



7. Información sobre la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de nuestra actividad en el empleo y el desarrollo local

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

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

La empresa tiene un evidente impacto en materia de empleo puesto que el año se cierra con más de 7.000 empleados en la plantilla. Además, la empresa no limita su contribución a la sociedad en la mera prestación de asistencia sanitaria y mantenimiento de la salud, sino que contribuye a la misma con un elemento de claro beneficio para el desarrollo local como es el fomento del empleo a través de la empleabilidad de las personas, lo cual se consigue con formación:



El Centro de Formación en Profesiones Biosanitarias HM Hospitales (CFPBHM) nace de la estrategia de HM Hospitales para implantar un Centro de Formación Profesional especializado principalmente en ciclos de la familia sanitaria, en el seno de una empresa con vocación docente e investigadora, y con una fuerte inversión en equipamientos y tecnología. Con la finalidad de cualificar profesionalmente a los futuros técnicos y técnicos superiores, nuestros diferentes centros en la Comunidad de Madrid, León, Málaga y Barcelona, imparten enseñanzas 100% oficiales autorizadas por la Consejería de Educación correspondiente a cada comunidad autónoma.

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

En CUHMED, la Facultad HM de Ciencias de la Salud de la Universidad Camilo José Cela, se imparten las titulaciones de Medicina, Biomedicina, Farmacia, Nutrición, Odontología, Enfermería, Fisioterapia, Psicología y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte además de 21 titulaciones de posgrado que completan la oferta académica de CUHMED.

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. Este proyecto innovador, con los hospitales como eje vertebrador de la formación de futuros profesionales en ciencias de la salud, ha culminado con la inauguración del nuevo edificio que alberga las titulaciones de Medicina y Enfermería en el recinto del Hospital HM Montepríncipe. El nuevo edificio docente de CUHMED, cuenta con 5.000m² dedicados a la formación, 11 aulas, siete laboratorios, un centro de simulación avanzada, un área de investigación, laboratorio de cultivos celulares, biblioteca y auditorio.

El número de alumnos de grado ha ido creciendo en los últimos años, ascendiendo en el momento actual a 2100 alumnos de Grado y 1000 de posgrados universitarios. Además de formación especializada MIR, Programas Fellowship, Formación Continuada dirigida al estamento médico, estancias formativas nacionales e internacionales, y Programas de Doctorado.

En cuanto a la formación especializada MIR, la Comisión de Docencia de Postgrado tiene por objeto abordar todas las cuestiones relacionados con la formación de nuestros residentes, siendo el órgano colegiado de representación dentro de la estructura de HM Hospitales.

Impacto en las poblaciones locales y en el territorio. Patrocinio

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

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



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



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



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

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

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

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

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

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

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

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales

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

Las acciones se han organizado en cuatro categorías principales: eventos y reconocimientos, marketing y promociones, servicios Dentales Gratuitos, y talleres y educación. Cada una de estas categorías ha tenido un impacto significativo en la sociedad, desde mejorar el acceso a la atención dental hasta proporcionar educación y recursos para el manejo de la ansiedad y el uso seguro de las redes sociales entre los adolescentes.

En total, HM Hospitales ha desarrollado 62 eventos en 2024 que van desde actividades científicas, corporativos o la actualización de información relativa a patologías

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

Categoría	Descripción de la Campaña	Impacto en la Sociedad
Eventos y reconocimientos	IV Premio Internacional de Ciencias Médicas Doctor Juan Abarca	Fomento de la innovación y el reconocimiento científico
	Jornada Nacional Juntas contra el Cáncer y Jornada Internacional de Neoplasias Digestivas.	Actualización científica y asistencial en oncología
	Jornadas nacionales HM Gabinete Velázquez.	Actualización científica y asistencial en ginecología y obstetricia
	Congreso Internacional de Urología, Iluts	Actualización científica y asistencial en urología
	'International Summit on Elite Sports Medicine	Actualización y tendencias en medicina deportiva
	Jornada Cáncer & Comunicación	Formación para periodistas y pacientes en comunicación oncológica
Servicios Dentales Gratuitos	Ofrecimiento de revisiones y limpiezas dentales sin coste	Mejora del acceso a servicios de salud bucodental esenciales
Talleres y Educación	'Kids Zone'	Humanización salas de espera pediátricas con la Federación Española de Baloncesto
	Talleres de rehabilitación cardiaca de HM CIEC	Formación de pacientes cardiológicos en hábitos saludables
	Los minutos de la vida	Formación en RCP y Primeros Auxilios a estudiantes y diversos colectivos profesionales
	Taller de Redes Sociales para adolescentes y Taller de Ansiedad	Desarrollo de habilidades vitales y apoyo en la gestión de la ansiedad

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

Subcontratación y proveedores

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

Además de lo anterior, HM Hospitales valora positivamente, a la hora de llevar a cabo las contrataciones, la posesión por parte de los proveedores de certificados de tipo ambiental (Ej.: ISO 14001, EMAS, FSC o PEFC, etc.), si bien es cierto que hasta la fecha la no posesión de una de

estas certificaciones no es un motivo de exclusión del proveedor, aunque sí tiene un efecto positivo en la toma de decisiones acerca de dichas contrataciones. Así mismo y de manera periódica (mínimo anualmente), el Departamento de Calidad y Medioambiente realiza auditorías de los procesos de la organización entre las que se incluye el proceso de compras junto con la correspondiente evaluación de proveedores.

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 2024	5
---	----------

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

Consumidores / clientes

Medidas generales para la seguridad y la salud

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

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





QH* 3 estrellas (Acreditación Quality Healthcare)

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

- Centros certificados ISO 9.001 y 14.001: todos a excepción de HM Sant Jordi.
- Centros certificados ISO 45.001: todos a excepción de HM Sant Jordi, y los centros de Málaga.
- Centros certificados UNE 179003 y 179006. Todos los centros HM Hospitales.
- Centros certificados en ISO 50.001: HM Puerta del Sur, HM Montepíncipe, HM Sanchinarro, HM Torrelodones, HM Nou Delfos, HM Modelo.
- Sello EFQM Excelencia 600 con alcance corporativo y todos los centros a nivel nacional.
- Sello Madrid Excelente con alcance corporativo afectando a los centros de la Comunidad de Madrid.

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

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

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

Durante el año 2024, hemos realizado un total de 22 auditorías internas que abarcaron todos los hospitales y policlínicos de HM Hospitales. En cada auditoría, se evaluaron todos los sistemas implementados y certificados en cada centro, como ISO 9.001, 14.001, 50.001, ISO 45.001, UNE 179.003.

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

Además, llevamos a cabo auditorías externas realizadas por entidades externas acreditadas e independientes. Estas auditorías incluyen el seguimiento anual de los Sistemas de Calidad ISO 9.001, Gestión Ambiental ISO 14.001, Seguridad y Salud 45.001, y Gestión Energética ISO 50.001, así como otras normas suscritas por HM Hospitales, como las UNE 179.003 y 179.006. Estamos comprometidos con mantener los más altos estándares en todas nuestras operaciones.

Seguridad del paciente asociada a la investigación

HM Hospitales colabora con promotores para impulsar proyectos de investigación, garantizando la seguridad del paciente y el cumplimiento de la normativa vigente. Todos los proyectos relacionados con este ámbito son validados previamente por un Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos (CEIm), el cual puede ser de HM Hospitales o externo. Además, estos estudios están totalmente protocolizados mediante procedimientos desarrollados por los propios promotores y seguidos de manera escrupulosa por HM Hospitales.

Consentimiento Informado y Protección del Paciente

Todo paciente que desee participar en un ensayo clínico recibirá una hoja informativa del proyecto, en la cual se explica detalladamente el ensayo a realizar, los posibles efectos secundarios, los datos de seguridad conocidos, y cualquier otra información relevante.

Para garantizar que el paciente comprende toda la información proporcionada, el médico asignado al proyecto explicará el ensayo y todas sus posibles implicaciones. Sólo tras esta explicación y si el paciente está conforme, procederá a firmar el consentimiento informado, un requisito obligatorio según el Real Decreto 1090/2015, que regula los ensayos clínicos con medicamentos en España.

Seguimiento y Monitorización del Ensayo

Una vez iniciado el tratamiento, se lleva a cabo un seguimiento riguroso mediante organismos contratados por los promotores, conocidos como CRO (Contract Research Organizations). Estas organizaciones tienen la función de monitorizar el proceso para su control y aseguramiento, garantizando el cumplimiento de las Buenas Prácticas Clínicas (BPC), establecidas por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) y la Agencia Europea de Medicamentos (EMA).

Marco Legal y Regulador

La investigación clínica en España está regulada principalmente por las siguientes reglamentaciones:

- Real Decreto 1090/2015, que regula los ensayos clínicos con medicamentos, los CEIm y el Registro Español de Estudios Clínicos.
- Ley 14/2007 de Investigación Biomédica, que establece principios éticos y legales de la investigación en seres humanos.
- Reglamento (UE) 536/2014, que armoniza los ensayos clínicos en la Unión Europea reforzando la protección del paciente.

Estos marcos legales aseguran que la investigación biomédica en España se realice bajo estrictos controles éticos y de seguridad, priorizando siempre el bienestar del paciente.

Seguridad y salud en el área de hostelería

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

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

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

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

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

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

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

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

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

HM HOSPITALES

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

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

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

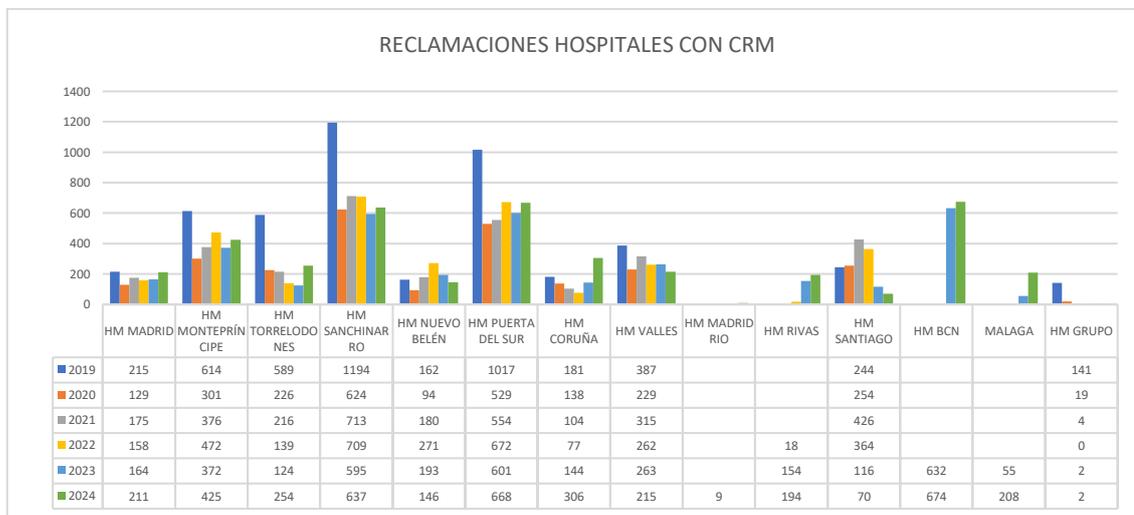
Actualmente, el proceso de gestión de reclamaciones se articula como sigue a continuación:

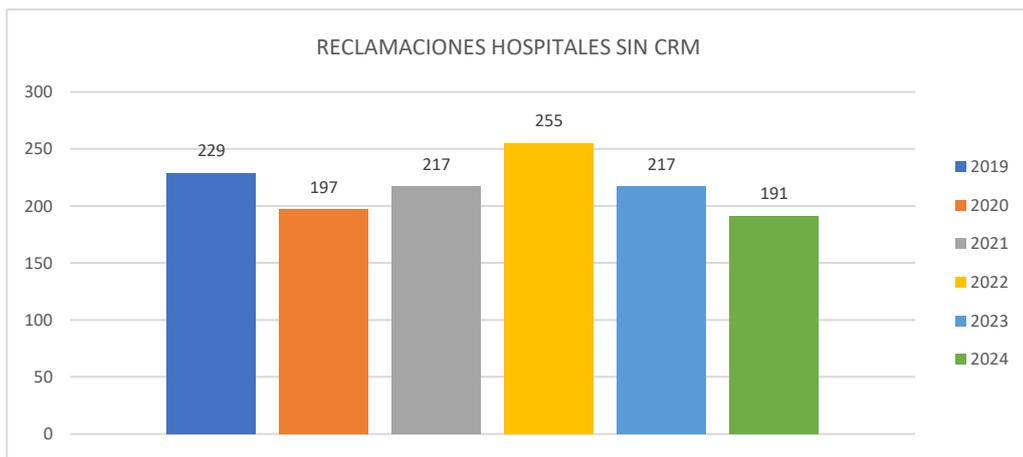


Reclamaciones

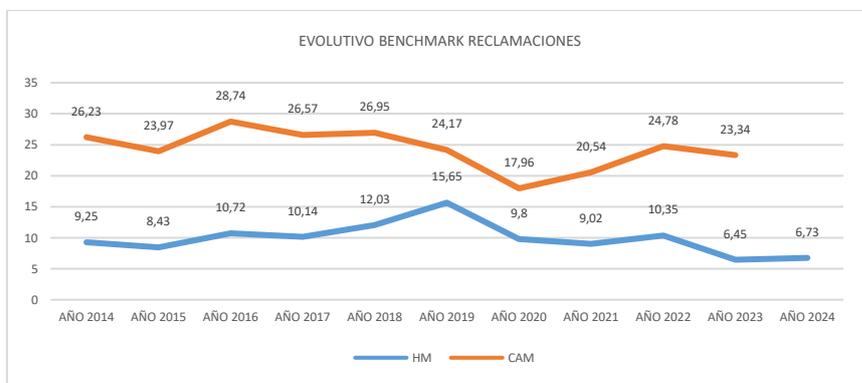
Todas las reclamaciones, así como las sugerencias o felicitaciones que se reciben por los mismos canales, son almacenadas en nuestro CRM. Este sistema se ha implantado paulatinamente en toda la organización y próximamente se implantará en León, último territorio pendiente.

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





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



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

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

I.R. HM Hospitales

2024: 6,73

NOTA.: a fecha de elaboración de la memoria el dato correspondiente al año 2024 de la CAM no se encontraba disponible. Esta comparativa es válida para los ámbitos de aplicación de CRM.

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

Se entiende por episodios la suma de los siguientes parámetros:

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

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

a) Experiencia de pacientes (IBB)

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

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

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

Nuestro objetivo con respecto al IBB en el 2024, era alcanzar un IBB de 59, con lo que el objetivo del año se ha conseguido.

IBB			
2021	2022	2023	2024
Valor de 51	Valor de 54	Valor de 58	Valor de 59

b) Porcentaje de Pacientes Insatisfechos

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

% Pacientes insatisfechos			
2021	2022	2023	2024
2,7%	3,2%	3,0%	3,0%

c) Benchmarking IBB y porcentaje de pacientes insatisfechos

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

La comparativa de los datos de IBB y el porcentaje de Pacientes Insatisfechos en el Benchmark del sector sanitario privado ha sido en el 2024:

IBB						
HM HOSPITALES						FBA
2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024
51	49	51	54	58	59	64

% Pacientes insatisfechos						
HM HOSPITALES						FBA
2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024
2,8%	2,6%	2,7%	3,2%	3,0%	3,0%	5,2%

VALDELUZ MAYORES

Reclamaciones

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

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

Los datos de los que se dispone son los siguientes:

RECLAMACIONES		
CENTRO	Año	Reclamaciones en libro oficial
Leganés	2022	10
	2023	3
	2024	4
Guadalajara	2022	0
	2023	1
	2024	1
Las Mercedes	2022	2
	2023	6
	2024	10
Arroyomolinos	2022	0
	2023	3
	2024	3
Rivas	2022	-
	2023	5
	2024	15

Experiencia de residente: Net Promoter Score (NPS)

A diferencia de lo descrito para HM Hospitales, en Valdeluz mayores se ha seleccionado el sistema NPS para el cálculo del grado de satisfacción tanto de los residentes como de los familiares de los mismos, ya que estos últimos constituyen una parte interesada de primer nivel considerando la actividad que se desarrolla.

Los datos de que se disponen se ofrecen a continuación:

NET PROMOTER SCORE					
CENTRO	Año	% detractores	% pasivos	% promotores	NPS
Leganés	2022	22,22	36,67	41,11	19
	2023	16,95	37,29	45,76	29
	2024	9,09	25,00	65,91	57
Guadalajara	2022	23,53	47,06	29,41	6
	2023	12,26	36,79	50,94	39
	2024	4,13	25,62	70,25	66
Las Mercedes	2022	19,42	41,73	38,85	19
	2023	25,00	40,38	34,62	10
	2024	26,04	33,73	40,23	14
Arroyomolinos	2022	13,16	32,89	53,95	41
	2023	8,00	35,00	57,00	49
	2024	4,07	26,83	69,11	65
Rivas	2022	-	-	-	-
	2023	18,82	35,29	45,88	27
	2024	10,39	25,32	64,29	54

Datos fiscales

Ingresos obtenidos	709.770.486 €
Impuesto sobre beneficios pagado	14.373.856 €
Beneficio obtenido	37.740.494 €
Subvenciones recibidas	286.432,13 €

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, y se mantiene vigilante ante cualquier situación de discriminación o acoso.



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



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



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



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



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



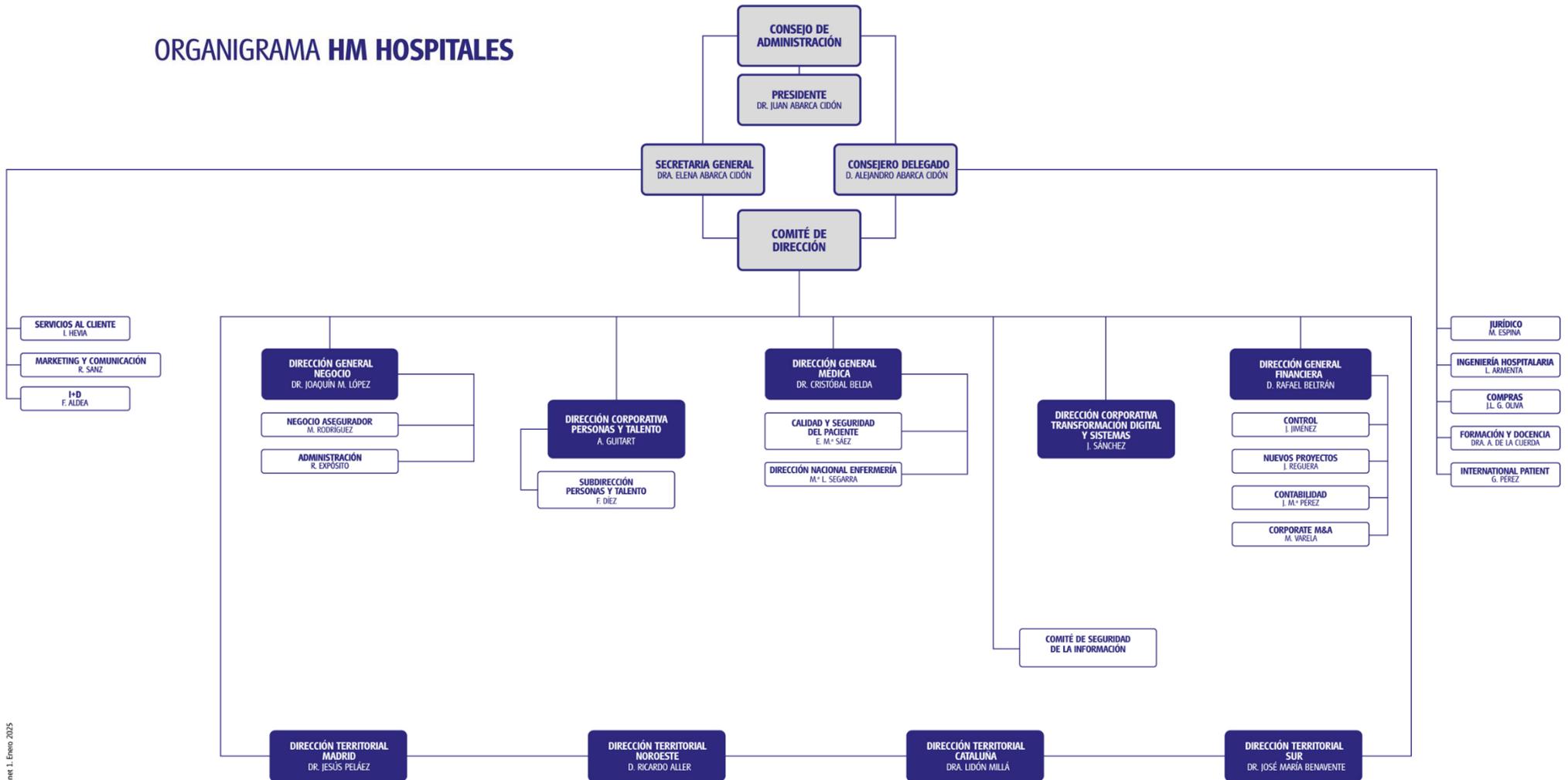
HM Hospitales tiene como una de las máximas preocupaciones ambientales la reducción de las emisiones en general, y en particular de las que originan gases de efecto invernadero. La inversión en el mantenimiento y mejora de las máquinas que centran el foco de emisiones, el uso eficaz de la energía o una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



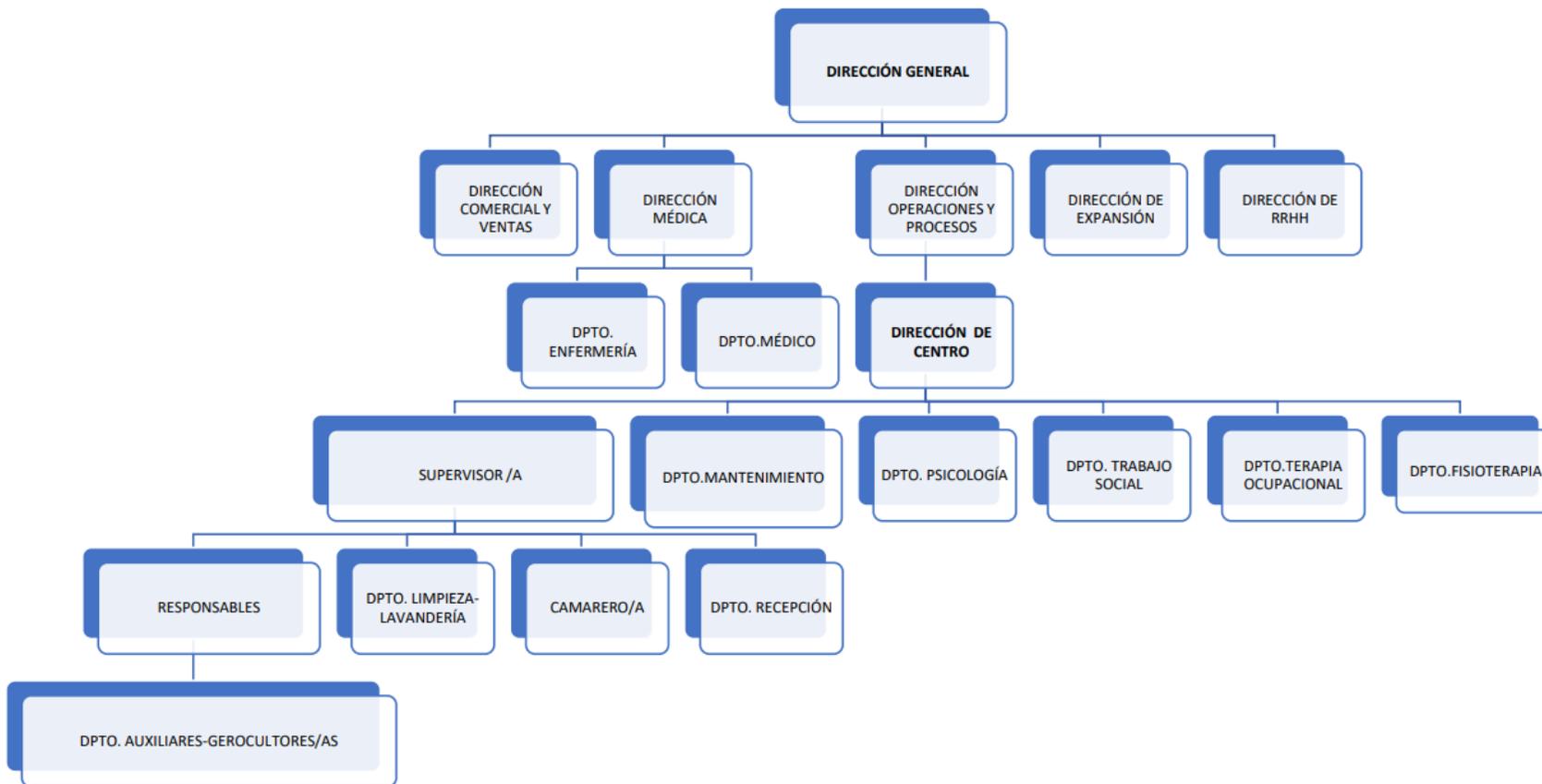
HM Hospitales trabaja conjuntamente con instituciones, asociaciones, organizaciones empresariales y otras entidades para que los ODS se extiendan y alcancen al mayor número de personas.

Anexo I: organigramas

ORGANIGRAMA HM HOSPITALES



ORGANIGRAMA FUNCIONAL VALDELUZ MAYORES



Anexo II: tabla de correspondencias

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

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

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

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

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

I. Información sobre cuestiones medioambientales	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	28
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	27
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	26
La aplicación del principio de precaución	27
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	26
Y de forma específica:	
Contaminación:	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	36
Economía circular y prevención y gestión de residuos:	

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	29
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	29
Uso sostenible de los recursos:	
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	34
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	36
Consumo, directo e indirecto, de energía	34
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	23
Cambio climático:	
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	36
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	36
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.	36
Protección de la biodiversidad:	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	38
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	38

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleo	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	46
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	48
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	48
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	50
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad y clasificación profesional o igual valor	53
Brecha salarial	52
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	53
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	54
Implantación de políticas de desconexión laboral	54
Empleados con discapacidad	55
Organización del trabajo:	
Organización del tiempo de trabajo	55
Número de horas de absentismo	55
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	55
Salud y seguridad:	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	58
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	59
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	60
Relaciones sociales:	
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	61
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	62
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	62
Formación:	
Las políticas implementadas en el campo de la formación	63
Total de horas de formación por categorías profesionales	63
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	69

Igualdad:	
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	67
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	67
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	67
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	55
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	67

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos:	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	71
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	71
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	71
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	71

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	74
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	74
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	80

V. Información sobre la sociedad:	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:	
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	82
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	83
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	84
Las acciones de asociación o patrocinio	83
Subcontratación y proveedores:	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	85
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	85
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	85
Consumidores:	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	86
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	89
Información fiscal:	
Los beneficios obtenidos país por país	94
Los impuestos sobre beneficios pagados	94
Las subvenciones públicas recibidas	94

Anexo III: índice de contenidos GRI

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

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN (páginas)
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	7
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	3
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	5
	2-4 Actualización de la información	5
	2-7 Empleados	45-47
	2-30 Convenios de negociación colectiva	61
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	94
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	94
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	82; 83
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	78
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	34; 35
	302-4 Reducción del consumo energético	34; 35
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-3 Extracción de agua	34; 35

	303-5 Consumo de agua	34; 35
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	38
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	38
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	36
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	36
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	36
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	29-32
	306-3 Residuos generados	30
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	30
	306-5 Residuos destinados a eliminación	30
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	58
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	58
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	58
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	58
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	58
	403-9 Lesiones por accidente laboral	59
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	60
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	63
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	63
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	45-51
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	51
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	71

GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	71
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	71
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	82

Anexo IV: sociedades HM Hospitales

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

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

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

HM Hospitales 1989, S.A.

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

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

HM Hospitales International Patient, S.L.

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

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

Inversiones Sur 2012, S.A.

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

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

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

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

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

Boadilla, 95, S.A.

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

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

Inversiones y Proyectos Norte, S.L.

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

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

MPT HM Inversiones Hospitalarias, S.L.

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

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

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

Abacid 2007, S.L.U.

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

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

Clínica San Francisco, S.L.

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

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

Regla HM Hospitales, S.L.U

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

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

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

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

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

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

Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.U.

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

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

Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.U.

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

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

HM Este, S.L.

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

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

HM Macat, S.A.

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

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

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

HM International Patient BCN, S.L.

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

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

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

Inversiones HM Este, S.L.U.

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

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

Newco Proyectos Inmobiliarios, S.L.U.

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

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

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

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

Desarrollos Asistenciales Sur, S.L.

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

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

HM International Patient Costa del Sol S.L.

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

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

Proyectos Sanitarios 3C, S.L.

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

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

CES Medical, S.L.

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

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

Kiril 14 S.L

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

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

VHM servicios sociosanitarios, S.L

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

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

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

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

La Sociedad tiene por objeto:

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

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

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

Inversiones Ribera del Manzanares, S.L.U.

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

La Sociedad tiene por objeto:

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

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

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

Inversiones Las Tablas Arcis, S.L.U.

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

La Sociedad tiene por objeto:

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

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

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

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

Sancha Proyectos, S.L.U.

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

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

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

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

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

Vélez Málaga Inversiones, S.L.U.

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

La Sociedad tiene por objeto:

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

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

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

HM Instituto Médico Integral, S.L.

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

La Sociedad tiene por objeto:

La realización de prestaciones y servicios médico-quirúrgicos a través de los profesionales dotados de la titulación adecuada al respecto; la gestión, desarrollo, medicación y coordinación en toda clase de servicios médicos, y la administración y dirección de centros hospitalarios. Además, 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. También compraventa de fincas rústicas y urbanas, y de edificaciones y construcciones en general, así como promoción, urbanización, construcción y explotación mediante arriendo u otra forma de cesión, así como la administración y gestión de todo tipo de patrimonios inmobiliarios y su desarrollo empresarial.

Hospital de Salamanca, S.L.

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

La Sociedad tiene por objeto:

La realización de prestaciones y servicios médico-quirúrgicos a través de los profesionales dotados de la titulación adecuada al respecto; la gestión, desarrollo, medicación y coordinación en toda clase de servicios médicos, y la administración y dirección de centros hospitalarios. Además, 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. También compraventa de fincas rústicas y urbanas, y de

edificaciones y construcciones en general, así como promoción, urbanización, construcción y explotación mediante arrenda u otra forma de cesión, así como la administración y gestión de todo tipo de patrimonios inmobiliarios y su desarrollo empresarial.



Aprobado por:


Almudena Bouza
Verificadora Jefe

Santiago de Compostela 20.03.2025