

2022

HM HOSPITALES

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS



hm hospitales

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL CORPORATIVA

2022

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.
- Neurobotic S.L.
- Inversiones y Proyectos Las Tablas S.L.
- Inversiones Rivera del Manzanares S.L.
- Inversiones Las Tablas Arcis S.L.
- HM Hospitales De Galicia, S.L.U.
- Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.U.
- Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.U.
- Centro Medico El Castro Vigo, S.A.
- Clínica San Francisco S.L.
- Regla HM Hospitales S.L.
- 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.
- Desarrollos Asistenciales Sur, S.L.
- HM International Patient Costa del Sol S.L.
- Kiril 14 S.L.
- Sancha Proyectos S.L.
- Instituto Malagueño Diagnóstico por la Imagen S.L.
- Santa Elena S.A.
- Vélez Málaga Inversiones S.L.U.

Durante el ejercicio 2022 se ha producido la fusión de las sociedades Betlem Asistencial S.L.U. por HM International Patient BCN S.L. y de IMS Medical Madrid S.L.U. por HM Hospitales International Patient S.L. También han sido objeto de fusión las sociedades Solmedic Málaga S.L.U. por HM International Patients Costa del Sol S.L. y Clínica Nuestra Señora del Pilar S.A.U., Inverbupe S.L. y Hospital Dr. Gálvez S.A. por parte de Desarrollos Asistenciales Sur S.L.U.

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

Centro Medico El Castro Vigo, S.A, ha cedido su actividad por lo que no impacta en la actividad del grupo.

Si bien la propiedad ejercida sobre VHM Servicios Sociosanitarios S.L. y Neurobotic 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 2022 formulada por los Administradores de la Sociedad Profesionales de la Medicina y de la Empresa, S.A con fecha 27 de marzo de 2023.

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 dark doorway at the end. The image has a semi-transparent dark overlay.

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 una de los referentes a nivel nacional.

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

HM Hospitales basa su oferta en la excelencia asistencial sumada a la investigación, la docencia, la constante innovación tecnológica y la publicación de resultados. Dirigido por médicos y con capital 100% español, cuenta en la actualidad con más de 6.000 empleados que concentran sus esfuerzos en ofrecer una medicina de calidad e innovadora centrada en el cuidado de la salud y el bienestar de sus pacientes y familiares.

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

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 9001 de Gestión de Calidad, las de Gestión Medioambiental, 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 anestesistas, cirujanos o intensivistas.

6

SEGURIDAD

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

7

COHERENCIA

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

8

MOTIVACIÓN

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

9

TRANSPARENCIA

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

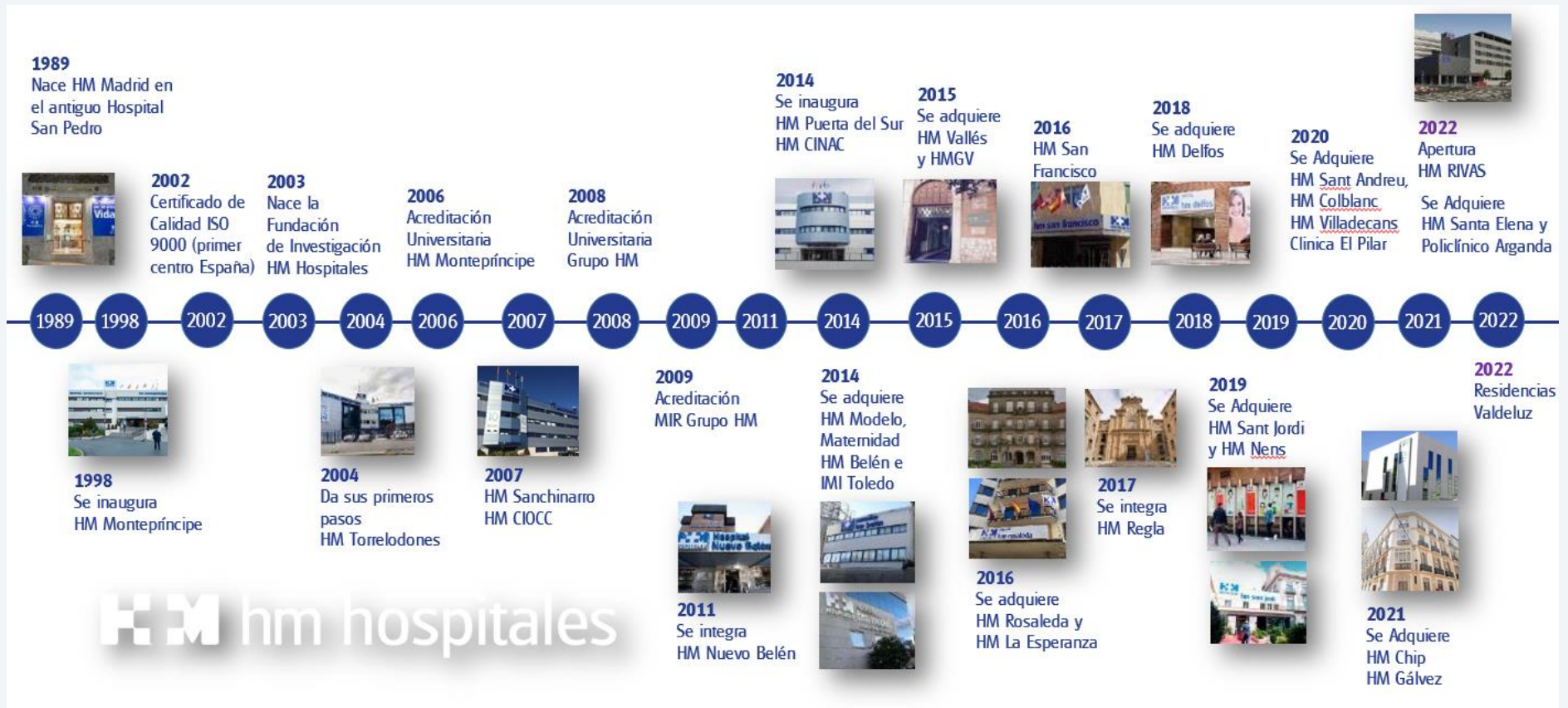
10



Dr. D. Juan Abarca Campal
Fundador de HM Hospitales



Trayectoria – Modelo de crecimiento



Oferta asistencial

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



CENTROS INTEGRALES

- Centro Integral Oncológico Clara Campal HM CIOCC
- Centro Integral de Enfermedades Cardiovasculares HM CIEC
- Centro Integral de Neurociencias AC HM CINAC
- HM Fertility Center



Cifra de ingresos consolidados en 2022

598 Millones de €



Evolución de ventas respecto al 2021

7,77 %



Nº total de empleados en 2022

6.671



Red asistencial 2022

21 hospitales

21 policlínicos

4 centros integrales

4 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. El Grupo participa junto con la Universidad CEU San Pablo y la Universidad Camilo José Cela 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 1.000 alumnos al año. Contamos con más de 15 titulaciones entre la Universidad, el Centro de Formación en Profesionales Biosanitarias HM Hospitales y alumnos de Postgrado. Tenemos acuerdos con universidades en España, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, México y Argentina para completar la formación de sus alumnos de licenciatura/grado de Medicina, así como de médicos especialistas en nuestros hospitales. Además, tenemos centros de Formación Profesional en la Comunidad Autónoma de Madrid y en Castilla y León.

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 en los anteriores planes estratégicos y las lecciones aprendidas en la gestión de amenazas como la pandemia de Cóvid19 y otras de carácter más local como la borrasca Filomena, nos ha incitado 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 ecosistema 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 basado en un modelo de negocio con 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 genera demanda a su propuesta de valor.

Entorno socio político: dada nuestra escasa dependencia del sector público no existe un riesgo motivado por los vaivenes políticos. El sector privado no está afectado directamente por este entorno.

Suministros: nuestra actividad tiene una relativamente baja dependencia energética que se sitúa en torno a un 3%. Por el contrario, el sector industrial tiene una dependencia infinitamente más alta que lo sitúa entre un 15 y 20%. El riesgo como tal viene de la caída de todo el sector industrial que supondría el colapso de toda actividad y es un por tanto un riesgo ajeno a nuestra actividad sobre el cual tenemos poco poder de actuación.

Sostenibilidad: la sostenibilidad en el sentido amplio de la ESG es un factor a tener en cuenta que añade un valor a la imagen de marca que proporcionamos a la sociedad en su conjunto y es un aspecto a tener en cuenta, un valor intangible. Aunque bien es cierto que la sostenibilidad no es un factor determinante en la elección de un centro sanitario por parte de los pacientes.

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. Será 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.

Acceso a la medicación ambulante: una necesidad no cubierta por el sector privado.

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 un Plan Estratégico coherente alineado con nuestro propósito como organización y con el compromiso de cumplir con las necesidades y expectativas de todos nuestros grupos de interés clave: pacientes y familiares, trabajadores, partners, accionistas, docentes e investigadores.

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

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

	Excelencia asistencial
	Calidad de servicio
	Valor añadido
	Innovación

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

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

Para ello mantenemos un conjunto de indicadores económicos, de gestión, asistenciales y de calidad del servicio que hemos publicado siempre en nuestras memorias de actividad, en aras a mantener una transparencia que no es habitual en la sanidad privada. Estas memorias anuales son accesibles a cualquier persona ya que pueden descargarse desde nuestro sitio web. [\[ver\]](#)

Incorporación de riesgos a la estrategia de HM Hospitales

La política de expansión de HM Hospitales es una necesidad actual dado la evolución del sector. La adquisición de nuevos activos siempre entraña riesgos de diversa índole ya que la forma de gestionar una empresa es propia de cada una. Puede darse el caso de que la forma de proceder de una sociedad haya dejado descubiertos aspectos importantes que puedan suponer un problema en el corto, medio y largo plazo para la sociedad adquiriente. Es por ello que la estrategia de HM Hospitales en los procesos de adquisición pase por dos procesos de análisis y debida diligencia. Uno inicial de carácter externo que cubre todas las facetas a nivel legal, laboral, fiscal y financiero y otro a continuación, realizado ya con los recursos propios de HM, que cubre las partes más técnicas a nivel de compras y proveedores, instalaciones, tecnologías de la información y gestión del proceso asistencial. Fruto de las conclusiones obtenidas se pueden tener presentes medidas de contingencia para cubrir las desviaciones más significativas.

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

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

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

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

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

Desde hace muchos años HM Hospitales trabaja de forma conceptual con los riesgos con una toma de decisiones consensuada. Con la aparición de la gestión de riesgos que solicitan las normas ISO 9001 y 14001 del 2015, HM Hospitales ha establecido y documentado un sistema de gestión de riesgos normalizado que nos permite detectar y actuar sobre aquellos riesgos que consideramos relevantes.

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

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

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

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



Actualmente tenemos certificados en sistemas de gestión de riesgos según los siguientes estándares:

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



Durante el ejercicio 2022 HM Hospitales disponía de un total de 162 riesgos identificados.

Organización y estructura

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

Bajo este equipo se encuentran las tres grandes áreas, la sanitaria, que incluye además de las unidades médicas las actividades de docencia e investigación, la de recursos corporativos con los departamentos de finanzas, personas y talento, técnicos, administrativos, compras, asesoría jurídica, la de marketing y comunicación y de relaciones con los pacientes e institucionales. Un esquema de esta organización se visualiza en el organigrama general incluido en el **Anexo I**.

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

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

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

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

3

Cuestiones Medioambientales

6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



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) con la política ambiental y el manual que la desarrolla, así como los procedimientos y planes derivados de esta. Se encuentra implantado en todos los centros a excepción HM Gálvez y HM Santa Elena en la provincia de Málaga y en HM Sant Jordi en Barcelona.
- Los objetivos ambientales, recogidos en Planes Estratégicos de Sostenibilidad Ambiental, donde se refuerza la cultura y se establecen las directrices en esta cuestión.

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

Políticas aplicadas

En línea con la visión de HM Hospitales, el respeto al medioambiente forma parte de su ideario. Este compromiso queda formalmente establecido por la **Política Ambiental**, firmada por el Presidente de la organización, y publicada en distintos canales para los grupos de interés.

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

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



Para conseguir la correcta aplicación de Política Ambiental, HM Hospitales ha definido 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 de un 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 2022-2023 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.

PLAN ESTRATÉGICO DE SOSTENIBILIDAD 2022-2023

1. Incrementar la eficiencia en el consumo de agua

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

2. Reducir la huella de carbono

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

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 31 de diciembre de 2022 se resume en la siguiente tabla:

EJE	NO INICIADO	ANULADO	EN EJECUCIÓN	TERMINADO
incrementar la eficiencia en el consumo de agua	3	1	1	-
reducir la huella de carbono	7	1	10	4
optimizar el consumo de materiales y la generación de residuos	8	-	26	2
TOTAL	18	2	37	6

Principales riesgos ambientales

Durante el año 2022 se han detectado 25 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 marzo de 2022 quedaron identificados como materiales los riesgos que se indican en la siguiente tabla:

RIESGO	FUENTE	DECISIÓN	ACCIÓN O CORRECCIÓN
Interrupción del servicio de recogida de residuos (tanto público como privado)	Cautividad con respecto al servicio municipal Epidemia o Pandemia	Asumir Controlar	Plan de contingencia
Incendio en el interior	Mal estado de equipos eléctricos	Controlar Compartir	Plan de autoprotección Revisión e inspección instalación eléctrica según normativa Plan de mantenimiento preventivo de aparatos Seguro de responsabilidad ambiental Plan de inspecciones de seguridad PRL Realización de simulacros
Incorrecta gestión interna de residuos	Contenerización inadecuada de los residuos	Controlar Compartir	Garantizar una adecuada contenerización y etiquetado para cada tipo de residuo

	<p>Falta de conocimiento de personal laboral y mercantil</p> <p>Escaso control de las contrataciones de obras y reformas</p> <p>Dejadez del personal en la segregación de los residuos</p> <p>Falta de trazabilidad de los residuos de medicina nuclear</p> <p>Epidemia o Pandemia</p>		<p>Planes de inspección, formación y sensibilización de personal interviniente</p> <p>Implantación de contenedores reutilizables o de uso más intuitivo</p> <p>Plan de control de obras</p> <p>Seguro de responsabilidad civil y ambiental</p> <p>Plan de contingencia en caso de epidemia o pandemia</p>
Superación de los límites de vertido	<p>Mal funcionamiento de arquetas separadoras de grasas</p> <p>Mala limpieza de la red de saneamiento</p> <p>Mal funcionamiento de los dispositivos de decaimiento radiactivo</p> <p>Malas condiciones de los depósitos finales de residuos</p> <p>Dejadez del personal en la gestión de residuos líquidos</p> <p>Escaso control de subcontratas en obras</p>	Controlar	<p>Plan de limpieza y gestión de arquetas separadoras de grasas</p> <p>Plan de limpieza de la red de saneamiento</p> <p>Plan de mantenimiento preventivo de la instalación de decaimiento radiactivo</p> <p>Adecuación de los depósitos de residuos a la normativa aplicable</p> <p>Plan de formación y sensibilización de personal interviniente</p> <p>Plan de mantenimiento preventivo de las instalaciones de lavandería</p> <p>Plan de control de obras</p>
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	<p>Malas condiciones de los depósitos finales de residuos</p> <p>Dejadez del personal en la seguridad de los residuos</p> <p>Eliminación de residuos en contenedores municipales o en propios ubicados en vía pública</p>	Controlar Compartir	<p>Adecuación de los depósitos de residuos a la normativa aplicable</p> <p>Adecuación de horarios de evacuación de residuos al paso de los vehículos de transporte</p> <p>Seguro de responsabilidad civil y ambiental</p> <p>Plan de formación y sensibilización de personal interviniente</p>
Incumplimiento de la reglamentación aplicable en medio ambiente y seguridad industrial	<p>Adquisición de nuevos activos</p> <p>Falta de recursos (personales y/o materiales)</p>	Controlar	<p>Valoración mediante DUE Dilligence ambiental</p> <p>Plan de cumplimiento legal</p>
Potencial brecha de seguridad en destrucción confidencial	<p>Maltrato de contenedores blindados para documentación</p> <p>Apertura forzada de contenedores blindados de documentación</p> <p>Falta de sensibilización del personal</p> <p>Mala selección de proveedores</p>	Controlar Compartir	<p>Plan de control de contenedores blindados</p> <p>Selección de proveedores con seguro de responsabilidad civil</p> <p>Revisión física de procesos e instalaciones de destrucción de proveedores</p>
Superación de los límites de emisión de ruido	<p>Mal mantenimiento de equipos emisores de ruido</p> <p>Mala ubicación de los equipos emisores de ruido</p>	Evitar Controlar	<p>Estimación del impacto acústico de los emisores con carácter previo a su instalación</p> <p>Estudio de incidencia acústica previo a la instalación de fuertes emisores de ruido</p> <p>Correcta ejecución del plan de mantenimiento preventivo de los equipos de climatización</p>
Pérdida de imagen ambiental de marca	<p>Incumplimiento principios Política Ambiental</p> <p>Gestión ineficaz de los protocolos de actuación ante episodios de crisis reputacional ambiental</p>	Evitar	<p>Liderazgo e implicación de la Alta Dirección para el correcto funcionamiento del SGA</p> <p>Gestión eficaz de crisis de comunicación</p>

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El importe que HM Hospitales ha destinado en 2022 a prevenir riesgos ambientales, sumando los datos por territoriales, 914.195 €, frente a los 879.784 € de 2021.

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

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

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

En el año 2022 y debido a que colinda con el monte preservado de Boadilla del Monte, el hospital HM Montepíncipe ha dispuesto de una póliza de responsabilidad ambiental. A priori, dicha póliza no sería necesaria debido a la certificación del SGA de que se dispone, pero a pesar de todo se ha decidido disponer de ella. El importe de la misma ha ascendido a 719,20 €.

Principio de precaución

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

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

Si hablamos de **unidades de radioterapia o medicina nuclear** el trámite es aún más férreo, ya que hay que disponer de una autorización de la delegación de industria en primer lugar para la ejecución del proyecto y, una vez finalizado éste, una visita del Consejo de Seguridad Nuclear que se encarga de lanzar la notificación de puesta en marcha, si la ejecución se ha hecho conforme a la autorización.

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

Información sobre cuestiones ambientales

Procedimientos de evaluación y certificación ambiental

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

Todos los hospitales a excepción de HM Sant Jordi, HM Santa Elena y HM Gálvez, cuentan con la certificación ambiental ISO 14001. A esta certificación se suma la inscripción en el registro EMAS para los hospitales de HM Torrelodones, HM Montepíncipe y HM Puerta del Sur. La planificación y control del SGA es competencia del Departamento de Medio Ambiente de HM Hospitales que, en colaboración con los responsables particulares de cada hospital y de otras unidades centrales, supervisa el despliegue en cada uno de los centros, tanto en lo que se refiere al control operacional como a la mejora continua o el cumplimiento legislativo de cada emplazamiento.

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

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 evaluados de manera **anual** por parte del Departamento de Medioambiente y sirven como elemento de priorización a la hora de plantear objetivos de tipo ambiental.

Economía circular, prevención y gestión de residuos

En línea con su Política Ambiental HM Hospitales ha centrado la mayor parte de sus esfuerzos en la correcta gestión de los residuos, no solo intentando minimizar el uso de materiales sino también la producción de desechos de los mismos. Así 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 la implantación del contenedor de fracción orgánica (marrón) 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. O 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.

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 no han sido especialmente satisfactorios y se siguen valorando propuestas para ver cómo mejorar este aspecto.

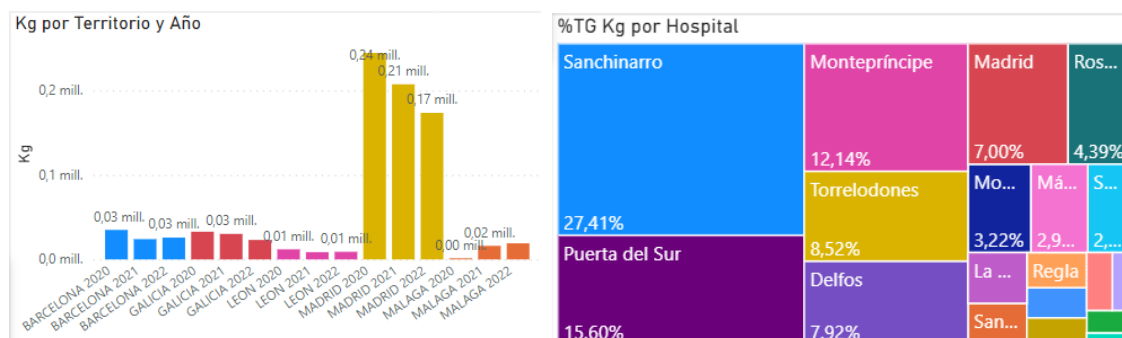
En lo que se refiere al destino dado a cada uno de los residuos, éste obedece a la naturaleza de cada uno de ellos. Del total de residuos no peligrosos generado, tan sólo la fracción resto de los residuos domésticos y los residuos biosanitarios no asimilables a urbano son destinados a operaciones de 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					
		2020	2021	2022	Var. %
TOTAL ANUAL DE RESIDUOS	Tratamiento	578.752,39	603.949,97	553.176,84	-8%
TOTAL ANUAL DE RESIDUOS NO PELIGROSOS		183.979,72	223.570,90	220.306,66	-1%
Papel y cartón	R12	147.165,00	159.927,00	174.583,00	9%
Medicación caducada	R13	5.015,18	6.442,40	7.402,66	15%
Aceites vegetales usados	R12	4.230,00	5.880,00	3.485,00	-41%
Pilas y baterías no peligrosas	R12	687,00	681,50	160,00	-77%
RAEE's no peligrosos	R12	5.799,54	12.235,00	6.944,00	-43%
Voluminosos	R12	13.220,00	22.970,00	23.780,00	4%
Metales	R12	6.001,00	13.015,00	1.496,00	-89%
Tóner	R12	1.862,00	2.420,00	2.456,00	1%
TOTAL ANUAL DE RESIDUOS PELIGROSOS		394.772,67	380.379,07	332.870,18	-12%
Biosanitarios especiales	D15	324.142,43	286.098,15	250.359,00	-12%
Citotóxicos	D15	36.089,82	42.976,68	35.622,49	-17%
Envases contaminados	D15	4.684,86	5.794,59	7.028,25	21%
Productos químicos de laboratorio	D15	3.781,36	3.908,10	6.657,96	70%
Pilas y baterías de plomo	R12	237,00	5.020,00	514,00	-90%
Disolventes no halogenados	D15	16.351,20	16.775,55	22.907,15	37%
RAEE's peligrosos	R12	9.486,00	19.806,00	4.374,33	-78%
Restos anatómicos en formol	D15	-	-	5.407,00	

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 de Valdeluz, ya que no genera residuos peligrosos y todos sus residuos son recogidos por los entes locales.

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

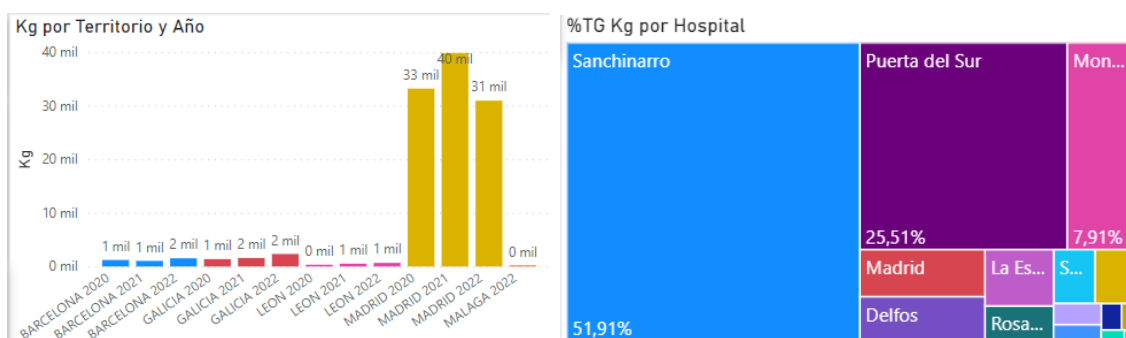
Residuos biosanitarios especiales



En su evolución queda patente la disminución de la incidencia de la pandemia de C6vid19 que provoc6 un fuerte incremento de esta tipología de residuo peligroso en todos los territorios, pero fundamentalmente en Madrid, donde la tasa de incidencia en nuestros hospitales fue mucho más elevada que en el resto. Por centro destacan los más grandes, que no registran mayores tasas de actividad convencional, sino que además trataron fuertes volúmenes de pacientes con C6vid19.

Despunta ligeramente Málaga con la introducción en la organización de sus centros de trabajo.

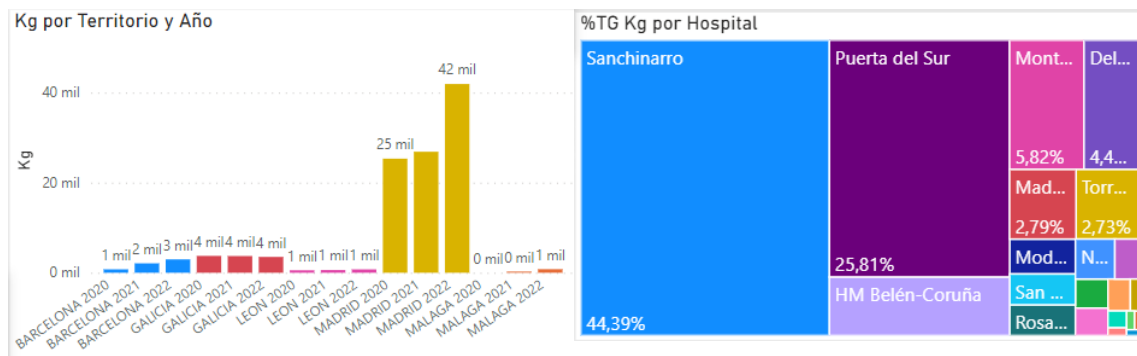
Residuos citot6xicos



Los residuos citot6xicos son residuos que se producen fundamentalmente en el 6mbito del diagn6stico, y tratamiento de los pacientes oncol6gicos. El grueso de esta actividad lo realizamos en la Comunidad de Madrid en los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur.

En 2020 se registró una disminución importante de su producción fruto de la disminución de la actividad quirúrgica y ambulante. La actividad remontó en 2021 y con ella la generación de residuos. En 2022 hemos llevado a la práctica un proyecto de mejora en el laboratorio de anatomía patológica que ha permitido reclasificar parte de los residuos contaminados con formol a otra categoría y afinar muy bien la producción y la segregación, lo que ha traído como resultado un descenso evidente de la producción de este residuo.

Residuos químicos



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

Por territorios, en Barcelona se está registrando un paulatino incremento en su producción dada por el incremento de la actividad diagnóstica del laboratorio. Galicia permanece más o menos constante y Málaga comienza a aparecer debido a la incorporación de sus hospitales. Pero el cambio más fuerte se observa en el perímetro de Madrid.

Como ya hemos dicho, en la Comunidad de Madrid se ubican los centros de mayor actividad destacando de entre todas las especialidades la oncología. De este modo, los laboratorios de los hospitales de Sanchinarro y Puerta del Sur son los mayores productores de residuos químicos de la organización. El fuerte incremento que se observa en 2022 frente a los años precedentes no se debe a una ineficiencia, sino que tiene su explicación en dos motivos que han coincidido en el tiempo.

Por un lado, la recuperación de la actividad postCóvid que ha incrementado fuertemente la actividad de los laboratorios y por el otro un proyecto de mejora de la identificación y segregación de residuos en el laboratorio de anatomía patológica que ha llevado a una mejora de la segregación de residuos y a la clasificación como químicos peligrosos de un volumen considerable de nuevos residuos. Además, fruto de este proyecto, una parte importante de residuos que anteriormente se catalogaban como citotóxicos han pasado a denominarse como restos anatómicos en formol lo que ha llevado a sacarlos de la contabilidad de aquella categoría y a traerlos a ésta.



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

Punto extraído de la Política Ambiental HM Hospitales

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

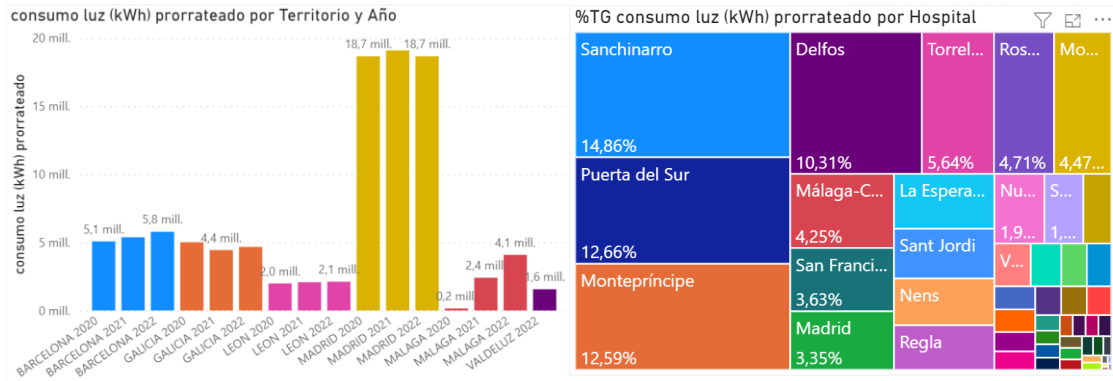
Es por ello que HM Hospitales identifica una serie de **aspectos ambientales**, así como sus posibles impactos en el medio. Dichos aspectos ambientales son evaluados de manera anual, considerándose aquellos más significativos como prioritarios para la identificación de posibles mejoras u objetivos que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

Así:

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

Consumo de energía eléctrica (kWh)

Año	BARCELONA	GALICIA	LEON	MADRID	MALAGA	VALDELUZ	Total
2020	5.074.485,18	5.008.203,86	1.985.063,00	18.663.627,18	150.193,78		30.881.573,01
2021	5.374.990,67	4.436.237,43	2.073.973,00	19.095.916,35	2.403.611,77		33.384.729,22
2022	5.781.534,13	4.669.326,66	2.111.303,00	18.664.015,71	4.085.637,00	1.555.989,01	36.867.805,50

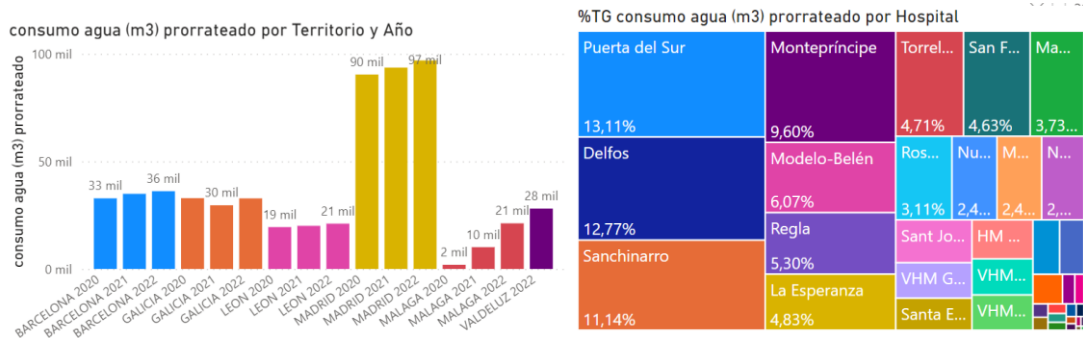


La evolución del consumo de energía de la organización se caracteriza por un incremento debido a la incorporación de nuevos activos en los últimos años, como por ejemplo en el perímetro de Málaga o Valdeluz. En los perímetros consolidados destaca Barcelona con un incremento más o menos sostenido debido a la ganancia de actividad y dotación tecnológica del hospital de Delfos.

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

Consumo de agua (m3)

Año	BARCELONA	GALICIA	LEON	MADRID	MÁLAGA	VALDELUZ	Total
2020	32.812,71	32.905,25	19.462,27	90.353,85	1.940,76		177.474,84
2021	34.915,85	29.595,36	20.051,79	93.579,85	10.127,31		188.270,14
2022	36.143,17	32.794,41	21.059,94	96.895,17	21.206,05	28.054,66	236.153,41



Como en el caso anterior, la evolución del consumo de agua está marcada por la incorporación de nuevos activos en los perímetros más recientes, como Málaga o Valdeluz, y por la ganancia y normalización de la actividad en los consolidados después de la pandemia de COVID-19. Es necesario indicar que el consumo de agua en los perímetros consolidados durante el año 2019 fue mucho más elevado que lo que indican los gráficos ya que el COVID-19 generó una brusca reducción de la actividad quirúrgica y ambulante que vino acompañada de una reducción en paralelo del consumo de agua. Las tendencias que se observan actualmente entran dentro de lo esperable una vez que en 2022 se ha restituido la actividad normal de los hospitales en su totalidad.

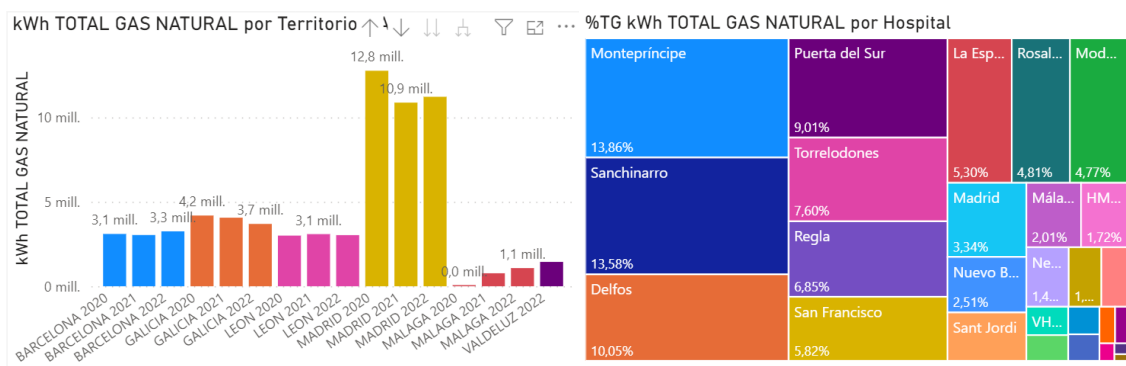
Como se puede observar en el gráfico, los mayores consumidores de agua son HM Puerta del Sur, HM Delfos, HM Sanchinarro y HM Montepríncipe al ser los centros de mayor tamaño, mayor actividad asistencial y, además, dotados de zonas ajardinadas.

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

CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA SEGÚN LA FUENTE (m3)				
Año	Extracción de agua de terceros	Extracción de agua subterránea	Consumo total	dif.%
2020	172.228,44	5.246,40	177.474,84	
2021	183.099,58	5.184,50	188.284,08	6%
2022	231.097,81	5.055,60	236.153,41	25%

Consumo de gas (kWh)

Año	BARCELONA	GALICIA	LEON	MADRID	MALAGA	VALDELUZ	Total
2020	3.097.953,62	4.189.308,48	3.000.909,14	12.764.932,99	31.184,21		23.084.288,43
2021	3.034.597,50	4.061.698,96	3.088.396,28	10.876.497,10	769.733,30		21.830.923,14
2022	3.252.346,73	3.692.720,12	3.027.925,61	11.221.811,18	1.075.490,99	1.442.975,22	23.713.269,85



Aparte de lo indicado en los recursos anteriores de la incorporación de nuevos activos, el consumo de gas natural está condicionado por la demanda de calor en función de las condiciones meteorológicas invernales y de las medidas de eficiencia que se pongan en práctica. Así, territorios como Galicia y León han visto subir su consumo en los dos últimos años mientras que Madrid, donde se ubican varios de los hospitales que se llevan buena parte del consumo de energía general de la organización como HM Montepríncipe, HM Sanchinarro, HM Puerta del Sur y HM Torrelodones, se encuentran dentro del alcance del SGE y han visto contener o incluso decrecer, su consumo general de gas natural.

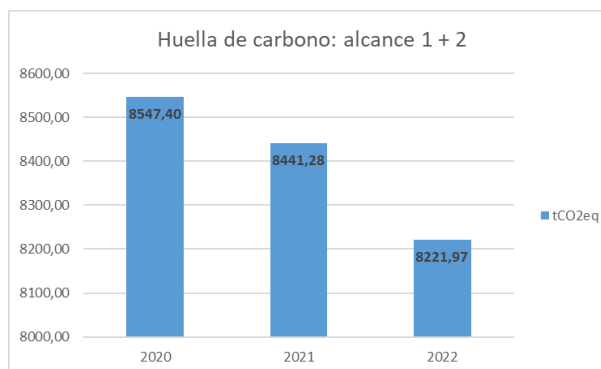
No se incluyen más consumos de materias primas en el informe ya que el resto de las compras realizadas por HM Hospitales son materias manufacturadas.

Cambio climático y contaminación atmosférica

HM Hospitales, en línea con el sector sanitario, genera emisiones, principalmente, producidas por el uso energético de los edificios, el transporte de materiales, el desplazamiento de sus usuarios y trabajadores, el uso de maquinaria y la generación y transporte de residuos. Dos de las particularidades que más condicionan el consumo de energía, son:

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

Estas emisiones impactan directamente en la contribución del sector sanitario al cambio climático. Por este motivo HM Hospitales ha centrado el foco de su contaminación en las emisiones procedentes del consumo y la generación de energía necesaria para el desarrollo de sus actividades. Desde hace ya varios años venimos calculando la huella de carbono de la organización en los alcances 1 y 2 para tratar de mitigar nuestra contribución al cambio climático. En este año 2022 se ha integrado la contribución aportada por Valdeluz mayores.



En esta línea las medidas que se ha decidido tomar están orientadas a mejorar la eficiencia y reducir así los focos de contaminación como, por ejemplo, la contratación de una parte importante de su suministro de energía eléctrica con comercializadoras que garantizan el **origen 100% renovable de la energía** que nos suministran o la implantación del Sistema de Gestión Energética anteriormente comentado.

CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO (kWh)									
Año	Total no renovable	dif.%	Total renovable	dif.%	TOTAL	dif.%	Electricidad renovable	Electricidad no renovable	Calefacción
2020	32.282.310,38	-41%	24.703.285,68		56.985.596,06	3%	24.703.285,68	8.869.647,52	23.412.662,86
2021	27.164.743,00	-16%	28.322.367,37	15%	55.487.110,37	-3%	28.322.367,37	6.261.815,28	20.902.927,72
2022	27.718.395,41	2%	32.862.679,94	16%	60.581.075,35	9%	32.862.679,94	4.005.125,56	23.713.269,85

Gracias a los cambios de legislación en relación al autoconsumo, hemos podido abordar el estudio de la instalación de captadores solares en los Hospitales de HM Torrelodones, HM Montepíncipe y HM Puerta del Sur. Su ejecución está contemplada en el Plan Estratégico de Sostenibilidad Ambiental 2022-2023 y son ya una realidad en los dos primeros hospitales indicados, donde esperamos una reducción de en torno al 20% del consumo de energía de ambos centros con respecto al año precedente. En Puerta del Sur el proyecto se encuentra a la mitad de su ejecución y se espera poder terminarlo a lo largo de 2023.

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

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

En cuanto al riesgo que el Cambio Climático puede suponer para la organización, a cierre de redacción de este informe, el Departamento de Medio Ambiente está realizando un estudio de valoración del mismo de cara a elaborar una futura estrategia de descarbonización que contemple tanto la mitigación de nuestras emisiones como las medidas de adaptación que pudieran ser necesarias.

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

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. No se han desarrollado en 2022 actuaciones en el hospital que hayan podido poner en riesgo los valores naturales del mencionado monte preservado más allá de lo descrito en este párrafo.



← U.C.I. Adultos

← U.C.I. Pediatría
← U.C.I. Neonatal

4

Sociedad y Personas

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

4. Sociedad y personas

Introducción



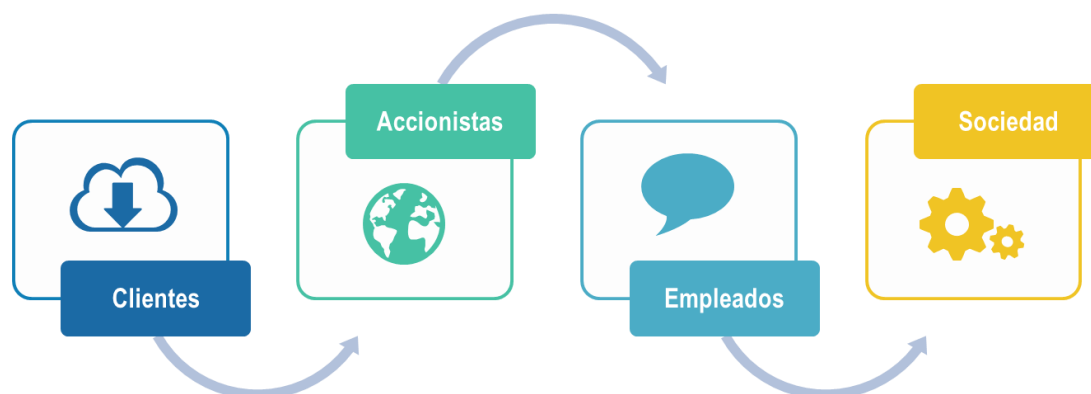
Apostamos por el empleo estable y de calidad porque creemos que las personas hacen las buenas empresas y solo las buenas empresas forman a las mejores personas. Como dice el Dr. Abarca Campal: “Para crear hay que creer, para creer hay que querer y para querer hay que tener una profunda vocación por lo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

D. Alejandro Abarca Cidón
Consejero Delegado de HM Hospitales

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

Misión

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



Como es bien sabido, el sector sanitario es muy intensivo en el uso de recursos humanos y derivado de este fuerte crecimiento y de nuestra visión por ir siempre por delante, estamos especialmente orgullosos de que HM Hospitales ha seguido creciendo hasta superar la cifra de los **6.500 trabajadores** continuando en nuestra apuesta por el empleo estable y de calidad, teniendo en la actualidad un **90% 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 son la base para proporcionar un servicio excelente a nuestros grupos de interés:

- Los valores del grupo.
- Código de conducta.

Código de conducta

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



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

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

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

Compromiso de la Alta Dirección

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



Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso

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

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

Política de Seguridad del Personal para el Tratamiento de Datos Personales

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

Asimismo, la organización ha designado un responsable de seguridad que está a disposición de todo el personal y se encarga de coordinar, controlar, desarrollar y verificar el cumplimiento de la normativa. Este protocolo se complementa con un **Acuerdo de Confidencialidad y Secreto Profesional** con unos anexos que constituyen parte del **Protocolo de Acceso a los Sistemas de Información (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, Consejero Delegado y Vicepresidenta.
- Director General, Director de Recursos Corporativos y Secretaria General.
- Direcciones Corporativas, Directores Territoriales, Directores Médicos y Directores de Área de HM Hospitales.

Procedimiento de Personas y Talento

En materia específica de gestión de personas, este procedimiento establece la sistemática de actuación en la materia en HM Hospitales, y sus diferentes interacciones con Órganos de la Administración Pública, agentes externos (Asesorías Jurídicas Laborales, Asociación de Clínicas Privadas) e internos (Dirección y Gerencia de HM Hospitales, mandos intermedios y trabajadores).

Asimismo, recientemente se ha procedido 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

nuevo proceso de On Boarding y acogida que se está implantando, y que también es uno de los pilares del nuevo sistema 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

Resultados de las políticas

Fruto de la aplicación de dichas políticas, se han obtenido los siguientes resultados en el año 2022:

	2020	2021	2022
Casos de activación del protocolo de acoso	1 caso	0 caso	2 casos
Incidentes en materia de protección de datos	5 incidentes	16 incidentes	11 incidentes
Casos referentes a malas prácticas en la Alta Dirección	0 casos	0 casos	0 casos

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.

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

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

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 que ocurre en la universidad, donde el porcentaje de mujeres en determinados estudios es muy superior.

No se dan datos desglosados de un 1,70% del personal total.

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

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ
			2022	2021	2020	2022
Grupo I	<30	Mujer	19	13	19	2
		Hombre	40	33	24	1
		Total	59	46	43	3
	30-50	Mujer	220	181	169	24
		Hombre	163	175	179	0
		Total	383	356	348	24
	>50	Mujer	292	219	233	20
		Hombre	63	85	91	2
		Total	355	304	324	22
Total general			797	706	715	49

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ
			2022	2021	2020	2022
Grupo II	<30	Mujer	312	277	216	41
		Hombre	75	68	67	7
		Total	387	345	280	48
	30-50	Mujer	922	913	843	92
		Hombre	197	184	165	9
		Total	1119	1.097	1.008	101
	>50	Mujer	439	473	483	43
		Hombre	67	50	58	1
		Total	506	523	541	44
Total general			2.012	1.965	1.829	193

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ
			2022	2021	2020	2022
Grupo III	<30	Mujer	147	138	113	0
		Hombre	56	49	40	0
		Total	203	187	153	0
	30-50	Mujer	378	303	296	0
		Hombre	143	85	91	2
		Total	521	388	387	2
	>50	Mujer	123	53	64	0
		Hombre	46	10	11	3
		Total	169	63	75	3
Total general			893	638	615	5

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ
			2022	2021	2020	2022
Grupo IV	<30	Mujer	474	392	289	11
		Hombre	79	76	58	4
		Total	553	468	347	15
	30-50	Mujer	813	769	739	1
		Hombre	145	166	164	14
		Total	958	935	903	15
	>50	Mujer	121	136	144	9
		Hombre	30	43	50	0
		Total	151	392	289	9
Total general			1.662	1.582	1.444	39

CATEGORÍA PROFESIONAL	Franja edad	Sexo	HM HOSPITALES			VALDELUZ
			2022	2021	2020	2022
Grupo V	<30	Mujer	32	33	22	0
		Hombre	10	8	2	0
		Total	42	41	24	0
	30-50	Mujer	361	294	284	11
		Hombre	186	123	124	0
		Total	547	416	408	0
	>50	Mujer	143	109	117	5
		Hombre	141	108	109	0
		Total	284	217	226	0
Total general			873	674	658	16

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 31/12/2022.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

Contrato		'100	'109	'130	'139	'150	'189	'200	'209	'230	'289
HM Hospitales	2020	2.436	-	7	5	-	1.463	209	-	1	132
	2021	2.385	2	7	4	-	1.479	346	-	1	185
	2022	2.970	-	10	6	-	1.917	436	-	1	249
Valdeluz	2022	167	2	1	-	1	76	25	-	-	7

Contrato		'300	'401	'402	'408	'410	'420	'430	'441
HM Hospitales	2020	-	2	396	18	222	66	9	2
	2021	-	12	435	19	276	115	8	1
	2022	13	3	61	24	258	119	-	-
Valdeluz	2022	-	-	8	-	10	-	3	-

Contrato		'501	'502	'510	'520	'530	'540	'541
HM Hospitales	2020	-	107	132	17	1	34	2
	2021	5	148	95	25	-	17	-
	2022	-	22	128	9	-	10	1
Valdeluz	2022	-	-	1	-	-	1	-

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	2020	13	9	-	-
	2021	10	6	-	-
	2022	8	5	1	0
Temporales TC	2020	131	54	-	-
	2021	150	60	-	-
	2022	117	42	4	0
Indefinidos TP	2020	7	6	-	-
	2021	5	6	-	-
	2022	19	4	6	2
Indefinidos TC	2020	263	234	-	-
	2021	261	229	-	-
	2022	379	212	35	1

Grupo II		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2020	91	13	-	-
	2021	106	14	-	-
	2022	80	15	0	0
Temporales TC	2020	235	61	-	-
	2021	310	72	-	-
	2022	270	50	14	2
Indefinidos TP	2020	77	6	-	-
	2021	88	7	-	-
	2022	112	12	15	2
Indefinidos TC	2020	1093	192	-	-
	2021	1116	204	-	-
	2022	1213	272	146	13

Grupo III		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2020	24	7	-	-
	2021	30	3	-	-
	2022	26	8	0	0
Temporales TC	2020	70	24	-	-
	2021	96	28	-	-
	2022	83	28	0	0
Indefinidos TP	2020	31	12	-	-
	2021	27	12	-	-
	2022	60	16	0	0
Indefinidos TC	2020	358	98	-	-
	2021	326	96	-	-
	2022	485	186	0	5

Grupo IV		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2020	97	17	-	-
	2021	77	18	-	-
	2022	54	14	0	0
Temporales TC	2020	167	40	-	-
	2021	45	16	-	-
	2022	118	19	0	0
Indefinidos TP	2020	62	10	-	-
	2021	204	41	-	-
	2022	274	47	9	1
Indefinidos TC	2020	839	211	-	-
	2021	907	208	-	-
	2022	963	177	25	4

Grupo V		HM Hospitales		Valdeluz	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Temporales TP	2020	11	10	-	-
	2021	14	10	-	-
	2022	8	6	0	0
Temporales TC	2020	35	13	-	-
	2021	42	9	-	-
	2022	46	14	0	0
Indefinidos TP	2020	47	30	-	-
	2021	53	28	-	-
	2022	55	45	2	0
Indefinidos TC	2020	307	186	-	-
	2021	315	187	-	-
	2022	401	260	14	0

TP.: Tiempo Parcial
TC.: Tiempo Completo

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

	HM Hospitales			Valdeluz		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
<i>Nº de despidos totales</i>	106	50	55	-	-	19
<i>Hombres</i>	33	25	18	-	-	2
<i>Mujeres</i>	73	25	37	-	-	17

Distribución por edades						
Año	HM Hospitales			Valdeluz		
	Edad <30	Edad 30-50	Edad >50	Edad <30	Edad 30-50	Edad >50
2020	24	57	25	-	-	-
2021	7	23	20	-	-	-
2022	5	31	19	2	10	7

Grupo I		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2020	3	0	0	-	-	-
	2021	1	1	0	-	-	-
	2022	2	0	0	0	0	0
Hombre	2020	2	3	0	-	-	-
	2021	4	3	0	-	-	-
	2022	1	3	1	0	0	0

Grupo II		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2020	7	25	5	-	-	-
	2021	4	8	4	-	-	-
	2022	6	6	3	0	1	0
Hombre	2020	4	3	2	-	-	-
	2021	3	3	2	-	-	-
	2022	1	1	0	0	0	0

Grupo III		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2020	0	6	8	-	-	-
	2021	1	3	0	-	-	-
	2022	1	3	0	0	0	0
Hombre	2020	2	3	0	-	-	-
	2021	0	2	0	-	-	-
	2022	1	2	0	0	0	0

Grupo IV		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2020	2	1	8	-	-	-
	2021	0	2	0	-	-	-
	2022	4	6	1	5	8	1
Hombre	2020	1	3	2	-	-	-
	2021	2	0	0	-	-	-
	2022	0	1	0	1	0	1

Grupo V		HM Hospitales			Valdeluz		
		Edad >50	Edad 30-50	Edad <30	Edad >50	Edad 30-50	Edad <30
Mujer	2020	2	1	8	-	-	-
	2021	0	2	0	-	-	-
	2022	0	5	0	1	1	0
Hombre	2020	1	3	2	-	-	-
	2021	2	0	0	-	-	-
	2022	3	4	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.

El efecto derivado de la oferta y la demanda de profesionales en el mercado laboral del sector, donde además de competir por la captación del talento con otras entidades privadas se compite con la sanidad pública, con lo cual según sea el ciclo económico, la situación del sector o la oferta de la sanidad pública, ello tiene implicaciones que inciden en la remuneración ofertada en cada momento.

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

Remuneraciones medias	HM Hospitales			Valdeluz
	2020	2021	2022	2022
Mujer	24.769,41 €	27.189,33 €	27.144,19 €	18.662,96 €
Hombre	30.435,35 €	33.221,90 €	34.061,70 €	19.004,83 €

Remuneraciones medias y su evolución desagregados 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	2020	18.212 €	18.276 €	17.118 €	-	-	-
	2021	18.123 €	18.435 €	17.784 €	-	-	-
	2022	17.885 €	18.504 €	18.351 €	16.212 €	14.845 €	22.828 €

Grupo II	2020	21.884 €	19.271 €	18.221 €	-	-	-
	2021	21.188 €	19.939 €	18.928 €	-	-	-
	2022	20.629 €	19.722 €	18.717 €	16.383 €	16.096 €	15.099 €
Grupo III	2020	29.482 €	23.681 €	20.043 €	-	-	-
	2021	26.881 €	23.466 €	20.451 €	-	-	-
	2022	26.158 €	23.360 €	20.927 €	24.434 €	25.999 €	-
Grupo IV	2020	35.130 €	29.137 €	24.581 €	-	-	-
	2021	35.812 €	31.910 €	29.237 €	-	-	-
	2022	34.762 €	31.352 €	28.609 €	28.648 €	27.994 €	26.743 €
Grupo V	2020	60.148 €	51.426 €	29.682 €	-	-	-
	2021	69.896 €	60.757 €	37.887 €	-	-	-
	2022	66.716 €	59.832 €	32.778 €	63.634 €	38.801 €	-

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 puestos de trabajo iguales / media sociedad profesional / igual valor

La empresa cuenta con una política retributiva diseñada en el marco de los **convenios colectivos de aplicación**, y orientada hacia la generación recurrente de valor para la organización, buscando además el alineamiento de los intereses de sus empleados y accionistas. Esta política se adapta en cada momento a lo que establecen las normas legales aplicables e incorpora los estándares y principios de las mejores prácticas nacionales. Esta política forma parte de los elementos diseñados por la Alta Dirección y sus órganos de gobierno y atiende a los siguientes planteamientos:

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

Promedio de salario bruto anual	2020	2021	2022
HM Hospitales	26.103 €	28.557 €	28.742 €
Valdeluz	-	-	18.662 €

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	2020	2021	2022
HM Hospitales	84.862 €	86.735 €	106.000 €
Valdeluz	-	-	63.634 €

NOTA: para extraer el dato se han considerado todas las categorías directivas en plantilla. Se incluye también como parámetro la retribución variable. Los consejeros no obtienen remuneración por ese objeto.

Sociedades sin integrar: Datos parciales

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	65	74%
Hombres	23	26%
Total	88	-
Fijos	85	97%
Temporales	3	3%

Neuron: Neurobotic S.L.

Neuron		
	Total	Porcentaje
Mujeres	35	80%
Hombres	9	20%
Total	44	-
Fijos	43	97,73%
Temporales	1	2,27%

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 el afectado, se regula mediante un convenio colectivo.

Empleados con discapacidad

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

Desde septiembre de 2017, HM Hospitales (en concreto con HM Hospitales 1989 S.A) tiene firmado junto a la ONCE el “Convenio Inserta” para facilitar la incorporación de personas con discapacidad en la plantilla del grupo hospitalario.

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

A finales del 2022, la plantilla con certificado de discapacidad, superior o igual al 33% es de:

HM Hospitales			Valdeluz		
Total plantilla	Discapacitados	%	Total plantilla	Discapacitados	%
6.237	88	1,41%	302	5	1,66%

Organización del trabajo

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

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

En cuanto al **absentismo**, estas son las cifras resultantes en el año 2022:



 hm hospitales

794.592 h

Horas de absentismo

 valdeluz
mayores

24.394 h

Horas de absentismo

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

Para aportar un valor añadido a la organización del trabajo, HM Hospitales establece medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores. 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 y Navidad** en Madrid y Galicia, que permiten al personal de HM Hospitales hacer frente a la diferencia de fechas entre las vacaciones escolares y las laborales. En estos casos, HM Hospitales **financia gran parte del coste** de campamentos urbanos para hijos/as del personal en **colegios cercanos al centro de trabajo**. Si en algún caso, por la localización del centro, no hay institución que celebre dichos campamentos, HM Hospitales pone un servicio de recogida (ruta en bus). Estos campamentos están a disposición de todo el personal con independencia de la antigüedad, categoría laboral o tipo de contrato. Se trabaja para adherir a nuevos centros en León, Málaga y Barcelona.

	MADRID			GALICIA		
	VILLA DE MÓSTOLES	PEÑALAR	VALDEFUENTES	H. SANTA MARGARITA (A Coruña)	SANTA APOLONIA (Santiago)	SALESIANO (Vigo)
2020	27	11	12	-	-	-
2021	45	18	81	24	9	
2022	57	25	101	37	7	

Total niños 2022:	227
--------------------------	------------

- 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, desde 2020 nos vemos obligados a que la formación online sea el eje. Sumado a lo anteriormente expuesto se considera la videoconferencia una herramienta clave en la modalidad no presencial.
- **Teletrabajo** 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 mejora en la situación provocada por el tratamiento de la C6vid19, se ha mantenido en muchos casos. Asimismo, desde hace ya un tiempo veníamos utilizando el flexiworking con el mismo objeto.

Adem6s de las medidas directas para conciliar la vida familiar, HM Hospitales pone a disposici6n de sus empleados otra serie de ayudas que permiten:

- **Acceso a la utilizaci6n de la retribuci6n flexible para el pago mediante n6mina**, con beneficios fiscales, del acceso a servicios de guarder6a, y seguro m6dico con Adeslas y Sanitas.
- **Acuerdos con importantes aseguradoras**, donde el precio de seguro m6dico, es m6s ventajoso por pertenecer a la plantilla de HM Hospitales. Destinado a aquellas personas que no desean incluirse en la retribuci6n flexible.
- **Vacunas para los hijos/as del personal**, como Rotateq de dispensaci6n gratuita o Bexsero que se dispensa a precio de coste.

- **Club de Ventajas HM Hospitales**, conteniendo todo tipo de ofertas y descuentos online en materia de compras, viajes, y todo tipo de ocio, con sistemas de cupones y huchas acumulables. Acceso a tiendas de compra por Internet desde la intranet de la compañía. Estas ofertas pueden ser de varios tipos, desde un reembolso en hucha que permite recuperar dinero por cada compra devolviendo un porcentaje, hasta un descuento directo. Además, algunas de las tiendas permiten realizar las compras por teléfono o directamente en persona presentando un cupón descuento.
- **Acuerdos de pago de guarderías como retribución flexible** a través de las compañías especializadas Edenred y Sodexo. Es un servicio que se puede usar en más de 7.500 guarderías de toda España. Si una guardería no está adherida, se afilia a demanda del empleado/a interesado/a. El funcionamiento se basa en un ticket guardería online, de modo que el pago se realiza de manera virtual como una transferencia, con posibilidad de automatizar los pagos y simplificar los procesos mediante una gestión 100% online, vía web o app.
- **Descuentos para entradas del grupo Parques Reunidos** (Parque de Atracciones de Madrid, Warner, Zoo, Faunia, Atlantis y Nickelodeon) a precios especiales.

Seguridad y salud en el trabajo

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

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

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



- Respetando y fomentando el ejercicio del derecho de participación activa de los trabajadores en todos aquellos aspectos que afecten a su seguridad y salud.
- Analizando los procesos, técnicas, materiales y materias primas utilizadas, eligiendo aquellos que generen el menor riesgo para los trabajadores.
- Asignando los medios materiales y humanos necesarios para el desarrollo de las actividades tendentes a la consecución de los objetivos y metas planteados en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Integral en el trabajo.

- Estableciendo un plan de formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, en los riesgos de los puestos de trabajo, y en el fomento del desarrollo individual de la capacidad para mantener y mejorar la salud de todas las personas que formamos la organización alentando así su responsabilidad y motivación.
- Garantizando la vigilancia de la salud de los trabajadores, conforme a los protocolos médicos establecidos en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.
- Integrando la actividad preventiva en todos los niveles y actuaciones de la empresa y haciendo efectivo el derecho de consulta de los trabajadores.
- Integrando a los proveedores, contratistas y subcontratistas, en el compromiso activo de la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Realizando **auditorías sistemáticas** que verifiquen el cumplimiento y efectividad de esta política.
- Creando una cultura positiva en materia de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, tanto en nuestros trabajadores, como en las empresas externas, exigiendo un estricto cumplimiento de las disposiciones legales y normativas de prevención para poder colaborar con nosotros.

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

Accidentes de trabajo

Índice de incidencia (frecuencia):

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

Índice de Incidencia: TOTAL 2020

13,63

Índice de Incidencia: TOTAL 2021

13,93

Índice de Incidencia: TOTAL 2022

16,48

Índice de Incidencia Hombres 2020

16,50

Índice de Incidencia Mujeres 2020

12,69

Índice de Incidencia Hombres 2021

Índice de Incidencia Mujeres 2021

17,31	13,38
Índice de Incidencia Hombres 2022	Índice de Incidencia Mujeres 2022
17,37	16,03

Los datos dados por el SPA de Valdeluz de este índice no se encuentran desagregados por sexo. En el año 2022, el índice de incidencia registrado ha ascendido a 87,72.

Índice de duración (gravedad):

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

Índice de duración: TOTAL 2020	
26,25 días por accidente de trabajo	
Índice de duración: TOTAL 2021	
22,68 días por accidente de trabajo	
Índice de duración: TOTAL 2022	
29,15 días por accidente de trabajo	
Índice de Duración Hombres 2020	Índice de Duración Mujeres 2020
18,90 días por accidente de trabajo	29,75 días por accidente de trabajo
Índice de Duración Hombres 2021	Índice de Duración Mujeres 2021
18,35 días por accidente de trabajo	24,42 días por accidente de trabajo
Índice de Duración Hombres 2022	Índice de Duración Mujeres 2022
29,86 días por accidente de trabajo	28,88 días por accidente de trabajo

Los datos dados por el SPA de Valdeluz de este índice no se encuentran desagregados por sexo. En el año 2022, el índice de duración registrado ha ascendido a 14.

Índice de ausencia:

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

Índice de ausencia: TOTAL 2020
0,35 días por accidente de trabajo

Índice de ausencia: TOTAL 2021

0,32 días por accidente de trabajo

Índice de ausencia: TOTAL 2022

0,53 días por accidente de trabajo

Índice de Ausencia Hombres 2020	Índice de Ausencia Mujeres 2020
0,31	0,38
Índice de Ausencia Hombres 2021	Índice de Ausencia Mujeres 2021
0,32	0,33
Índice de Ausencia Hombres 2022	Índice de Ausencia Mujeres 2022
0,53	0,46

Los datos dados por el SPA de Valdeluz de este índice no se encuentran desagregados por sexo. En el año 2022, el índice de incidencia duración ha ascendido a 1,23.

Enfermedades profesionales:

No se han detectado durante el año 2022 enfermedades profesionales ni en HM Hospitales ni en Valdeluz mayores.

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

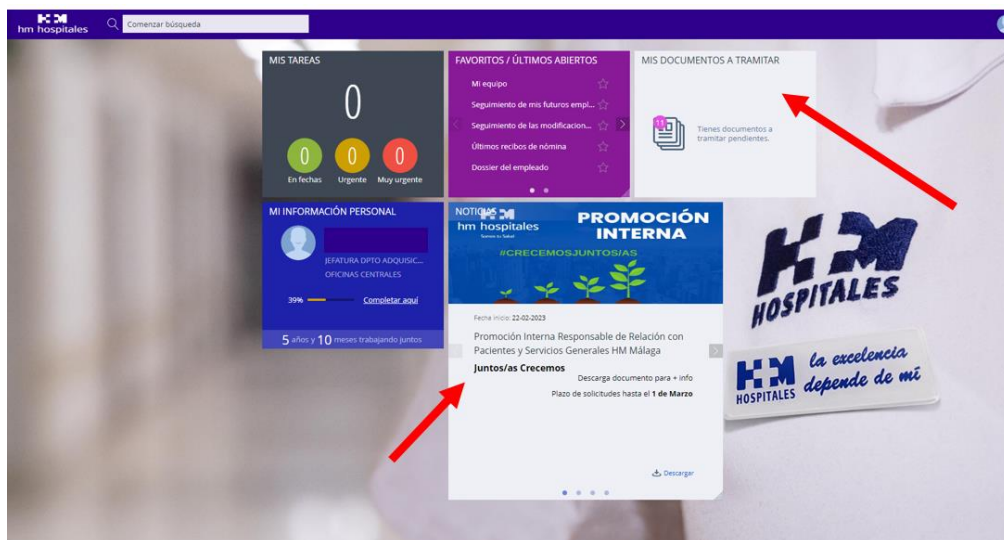
Relaciones sociales

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

En la intranet de HM Hospitales existe un apartado destinado a “**Buzón de Sugerencias**” donde los compañeros/as 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.

En el nuevo portal del empleado/a también tendrán acceso a información y documentación relevante:



- Manual Portal del empleado/a
- Política de Seguridad
- Manual Oficinas y PVD
-

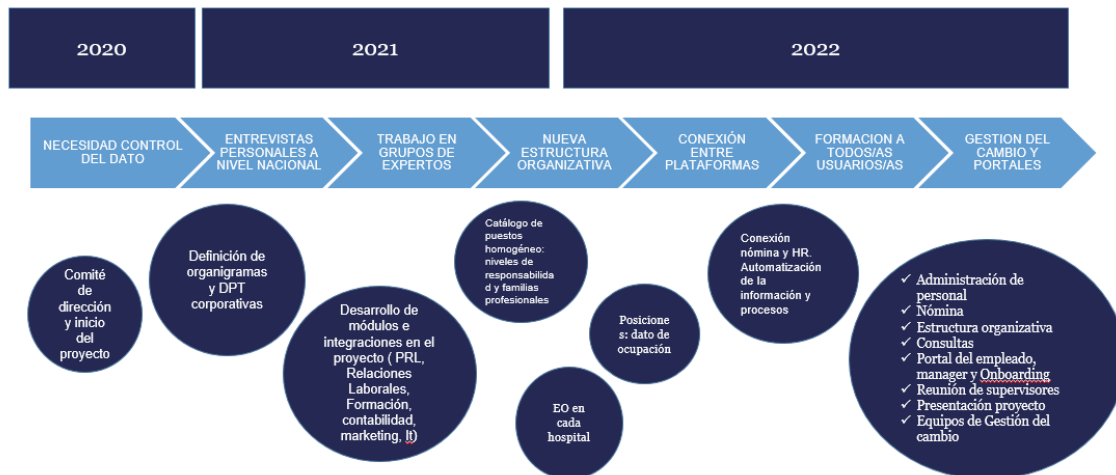
En el apartado “**Normativa**” de la intranet se pueden consultar los convenios colectivos de aplicación en cada centro de trabajo de la empresa. A su vez, en el apartado “**Noticias empleados/as**” se informa de diferentes aspectos como las oportunidades de promoción interna, también disponible en el portal CHRIS.

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...)

HISTÓRICO PROYECTO



PLANIFICACION 2023



		2023												2024	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2
Fase 2 HR	Selección + Job Site														
	Formación														
	Validación Despliegue														
Fase 3 HR	Formación (Incluye int Moodle)														
	Evaluación														
	Planes de Carrera y desarrollo														
	Revisión de Talento y planes de sucesión Compensación														
Nómina SaaS Dedicado	Automatización de nómina														

Con el objeto de fortalecer las relaciones con los trabajadores, existen **Comités de Empresa** o Delegados de Personal en 11 de los 14 de nuestros centros, a los que se unen 3 delegados de personal en un centro de trabajo y 2 delegados sindicales en dos centros de trabajo (uno por centro).

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

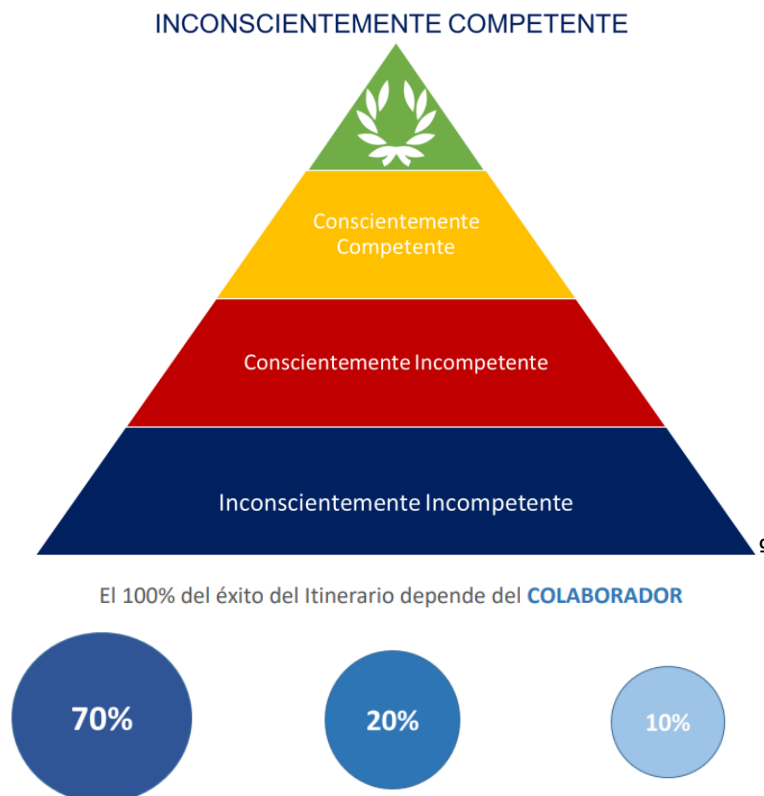
- Convenio colectivo para establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia sanitaria, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid.
- Convenio colectivo para el sector de hospitalización e internamiento de la provincia de Pontevedra.
- Convenio colectivo del sector de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de la provincia de A Coruña.

- Convenio colectivo para establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados de León.
- Convenio colectivo Clínica San Francisco de León.
- Convenio colectivo de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña.
- Convenio colectivo de Clínicas y Hospitales Privados (provincia de Málaga).
- Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.
- Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos.

Formación

HM Hospitales, desde su departamento de Gestión y Desarrollo del Talento, apuesta por la formación continua de sus personas trabajadoras 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 del grupo no solo se centra en el personal interno, sino también en nuestra capacidad como centro docente, el cual surgió en 1998 y hoy en día se dedica a la formación de médicos, especialistas y técnicos.



Políticas aplicadas, despliegue y resultados

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



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

En el 2022 el Plan de Formación Continuada se dimensionó por grupo y por centro hospitalario desglosándose en:

- Plan de Formación de Prevención de Riesgos Laborales con gran cantidad de cursos virtualizados al 100% (personal sanitario y facultativo, TCAEs, Celadores, etc.)
- Acciones formativas dirigidas a personal sanitario (hard skills para personal sanitario)
- Acciones formativas dirigidas a personal no sanitario (hard skills para personal no sanitario)
- Acciones formativas: “soft skills”

Sumado a lo anteriormente expuesto cabe recalcar la virtualización de contenidos realizada en relación con el Plan de Prevención de Riesgo Psicosocial.

Durante el 2022 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:

- 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).

Junto al área de formación continuada en el año 2022 hemos planificado, organizado, ejecutado y finalizado algunos programas de desarrollo claves para puestos específicos que tienen gran relevancia dentro de la organización y como eje clave en el modelo de aprendizaje 70-20-10:

- II Edición Programa Desarrollo Supervisores y Mandos Intermedios (finalizado)

- I Edición Programa Desarrollo Dental Care (finalizado)
- 3 ediciones del Programa Desarrollo Personal de Hostelería (finalizados)
- I Edición Programa Desarrollo Comerciales (finalizado)
- I Edición Programa Desarrollo HRBP (en ejecución)

Otros indicadores clave en materia de formación

Número de horas de formación por empleado:

Hemos alcanzado la cifra de 13,25 horas de formación por trabajador (38.682 horas/2.921 empleados formados). Este indicador aumenta significativamente a lo largo de los últimos años tal y como figura en la siguiente comparativa:

Total horas formación		2020	2021	2022
	HM Hospitales	37.729 horas	51.262 horas	38.682 horas
Valdeluz	-	-	2.165 horas	
Nº horas por trabajador	HM Hospitales	7,17h	9,21h	13,25 horas
	Valdeluz	-	-	1,83 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.

Durante el año 2022 se han realizado más formaciones relacionadas con programas de desarrollo. Por este motivo el número de horas formativas por trabajador es mayor que el año anterior, ya que una persona, ha realizado distintos cursos a lo largo del 2022 dentro de ese programa de desarrollo. En comparación con el año 2021, donde solamente se realizó un programa de desarrollo (I Edición Supervisores y mandos Intermedios). Por tal motivo, podemos explicar la diferencia entre el número de horas por trabajador del 2022 al año anterior.

Recaltar también que, durante el año 2022, del 100% de horas convocadas, las realmente ejecutadas teniéndose en cuenta como tal aquel alumno/a que ha asistido y realizado el 75% de la acción formativa. Por otro lado, hay que indicar que el número de horas ofertadas y ausentes han sido 80.266 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.

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Total horas HM Hospitales
1	Ingenieros y Licenciados	4.743
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	13.553

3	Jefes Administrativos y de Taller	286
4	Ayudantes no Titulados	325
5	Oficiales Administrativos	2.894
6	Subalternos	3.773
7	Auxiliares Administrativos	10.743
8	Oficiales de primera y segunda	1.012
9	Oficiales de tercera y Especialistas	336
10	Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	1.017
		38.682

En la siguiente tabla se muestran el número de horas de formación impartidas en Valdeluz mayores en función del grupo profesional y del rol de cada empleado:

Rol	Grupo Profesional	Horas Formación
médico	V	16
dirección de centros	V	113
psicología	V	36
supervisora	IV	150
enfermería	IV	147
fisioterapeutas	IV	201
terapeuta ocupacional	IV	170
trabajador social	IV	73
RRHH	IV	20
mantenimiento	III	54
informática	III	2
auxiliares	II	643
responsable	II	64
recepción	II	171
comercial	II	3
limpieza	I	293
camarero	I	12
Horas totales formación empleado		2165

Evaluación de calidad de los cursos:

En HM Hospitales los cursos tienen buena valoración y hemos rozado el cumplimiento del objetivo marcado para el año 2022, siendo el ítem más valorado la “organización de los cursos”, y el menos valorado la “utilidad de los temas tratados respecto a mi puesto de trabajo y mi desarrollo profesional”.

Durante el año 2022 se ha obtenido una media de valoración de un 3,66 sobre 4 para los cursos presenciales y una valoración de 3,39 sobre 4 para los cursos online, lo cual indica el alto grado de satisfacción de los empleados con el esfuerzo realizado por parte de Desarrollo y Gestión del Talento.

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

Estos datos se extraen del cuestionario de valoración cumplimentado por los participantes que finalizan el curso, basado en el formato diseñado por la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE).

NOTA: se evalúan solo aquellos cursos que tienen como mínimo cuatro alumnos y son de carácter interno.

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 ha sido la siguiente:

Satisfacción	SI	NO	N/C
¿Te ha gustado la formación?	59,30%	0%	40,70%
¿Te ha resultado útil para el desempeño de tus funciones?	55,81%	3,48%	40,69%
¿Recomendarías esta formación?	58,13%	1,16%	40,69%

Bonificación FUNDAE 2022 (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo)

Hemos logrando un 84,05 % de bonificación. A continuación, se desglosa por empresa:

Empresa	Total bonificación	Crédito asignado	Porcentaje Bonificado
Clínica San Francisco, S.L.	7.824,83 €	11.523,42 €	67,90%
HM Hospitales 1989, S.A.	212.901,05 €	256.423,64 €	83,03%
Profesionales de la Medicina y Empresa, S.A.	18.590,95 €	11.800,34 €	100%**
Regla HM Hospitales, S.L.	5.957,19 €	7.988,68 €	74,57%
Sanatorio Quirúrgico Modelo, S.L.	39.667,90 €	44.364,83 €	89,41%
Instituto Policlínico Rosaleda, S.A.	31.443,99 €	31.667,08 €	99,30%
HM Hospitales International Patient, S.L.	4.487,50 €	5.863,94 €	76,53%
HM MACAT S.A.	67.672,66 €	79.036,32 €	85,62%

ABACID 2007, S.L.	11.760,10 €	19.627,23 €	59,42%
Desarrollos asistenciales sur S.L.U.	27.469,05 €	24.030,00 €	87,48%
Santa Elena S.A.	13.019,79 €	11.200,00 €	86,02%
VHM Servicios sociosanitarios S.L.	10.401,94 €	10.623,13 €	98,00%
TOTAL	451.196,95 €	514.148,61 €	87,76%

(**) PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y EMPRESA, S.A. consumió el crédito asignado, por lo que se han comunicado con perfil grupo de empresas, ya que al tener cuentas consolidadas puede consumir de crédito de grupo.

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

Año	Porcentaje de bonificación
2020	55,60%
2021	84,35%
2022	85,48%

Mención especial es el caso de dos empresas del grupo y su alta bonificación y aprovechamiento del crédito en comparación con otros años. Profesionales de la medicina y Empresa, S.A. ha pasado de bonificar en 2021, 11.873,55€ de 12.339,64€ de los que disponía, a bonificar en 2022, 18.590,95€, teniendo para ello que coger del crédito disponible del grupo de empresas, ya que el asignado era de 11.800,34€. En el caso de Instituto Policlínico rosaleda S.A., mientras que en 2021 bonificó 23.394,50€ de 30.786,38€ disponibles; en 2022 ha bonificado 31.443,99€ de 31.667,08€ disponibles, es decir, un aprovechamiento del crédito de un 99,30%.

Igualdad

Para HM Hospitales, esta cuestión, si bien se considera de una importancia extrema, no se categoriza como material ya que en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, vigilando de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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 2022, el 77% de la plantilla, siendo la distribución por categorías, la siguiente:

HM Hospitales		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Mujeres	2020	58,88%	84,14%	76,91%	81,16%	64,29%
	2021	58,50%	84,63%	77,43%	81,98%	64,69%
	2022	66,62%	83,15%	72,56%	84,71%	61,40%
Hombres	2020	41,12%	15,86%	23,09%	18,84%	35,71%
	2021	41,50%	15,37%	22,57%	18,02%	35,31%
	2022	33,38%	16,85%	27,44%	15,28%	38,60%

Valdeluz		Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
Mujeres	2022	93,88%	91,19%	0 %	87,18 %	100 %
Hombres	2022	6,12%	8,81%	100 %	12,82 %	0 %

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

Tras los años de pandemia que lo paralizó todo, seguimos con la revisión y actualización de este Plan de Igualdad para adaptarlo, también, a los cambios normativos y que la propia empresa demanda. De esta manera se contrató con una consultora externa especializada el asesoramiento y ayuda en este cometido. Se priorizaron aquellas empresas/perímetros de grupo donde era más urgente incidir, planificando un plan de trabajo que dio comienzo en Galicia para pasar después a Madrid, León y Málaga parcialmente. También en lo que se refiere a Valdeluz mayores, el Plan de Igualdad aún se está trabajando.

Esta adaptación normativa nos ha brindado una verdadera oportunidad para conocernos mejor como organización, para conocer otras oportunidades en materia de igualdad y poder desarrollar más otras áreas, en concreto se han negociado con comités de empresa y sindicatos medidas de conciliación específicas que entendemos muy positivas para las personas trabajadoras. Se ha implantado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y se ha editado una guía de prevención y actuación en caso de violencia de género reafirmandonos en el compromiso de HM Hospitales de TOLERANCIA CERO con el maltrato a la mujer y el acoso sexual y por razón de sexo.

En la actualidad, el 76% de la plantilla de todo HM Hospitales disfruta de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres totalmente actualizado, ya se están negociando la renovación de los planes de igualdad de HM Rosaleda y parcialmente en Málaga y ya se ha convocado a sindicatos y comités de empresa para la constitución de la mesa de negociación en Barcelona (HM Macat) y en otras empresas con menor número de personas trabajadoras (150) como es Profesionales de la Medicina y la Empresa S.A.. El objetivo es cerrar el año 2023 con el 100% de la plantilla con el plan de igualdad totalmente actualizado. Quedan al margen del alcance de esta descripción y de momento las sociedades Abacid y HM International Patient.

Por otro lado, 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.

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				
		2020	2021	2022
HM Hospitales	Menos de 30	16,10 %	19,53 %	19,95 %
	Entre 30 y 50 años	58,04 %	57,36 %	56,57 %
	Mayores de 50 años	25,86 %	23,11 %	23,45 %
Valdeluz	Menos de 30	-	-	21,85 %
	Entre 30 y 50 años	-	-	50,66 %
	Mayores de 50 años	-	-	21,85 %

Distribución de la plantilla nacionalidad				
		2020	2021	2022
HM Hospitales	Espanoles	94,91 %	94,12 %	92,06 %
	Otras nacionalidades	5,09 %	5,88 %	7,97 %
Valdeluz	Espanoles	-	-	82,12 %
	Otras nacionalidades	-	-	17,88 %

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



5

Respeto de los Derechos Humanos



5. Respeto de los derechos humanos

Introducción

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

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

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

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

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

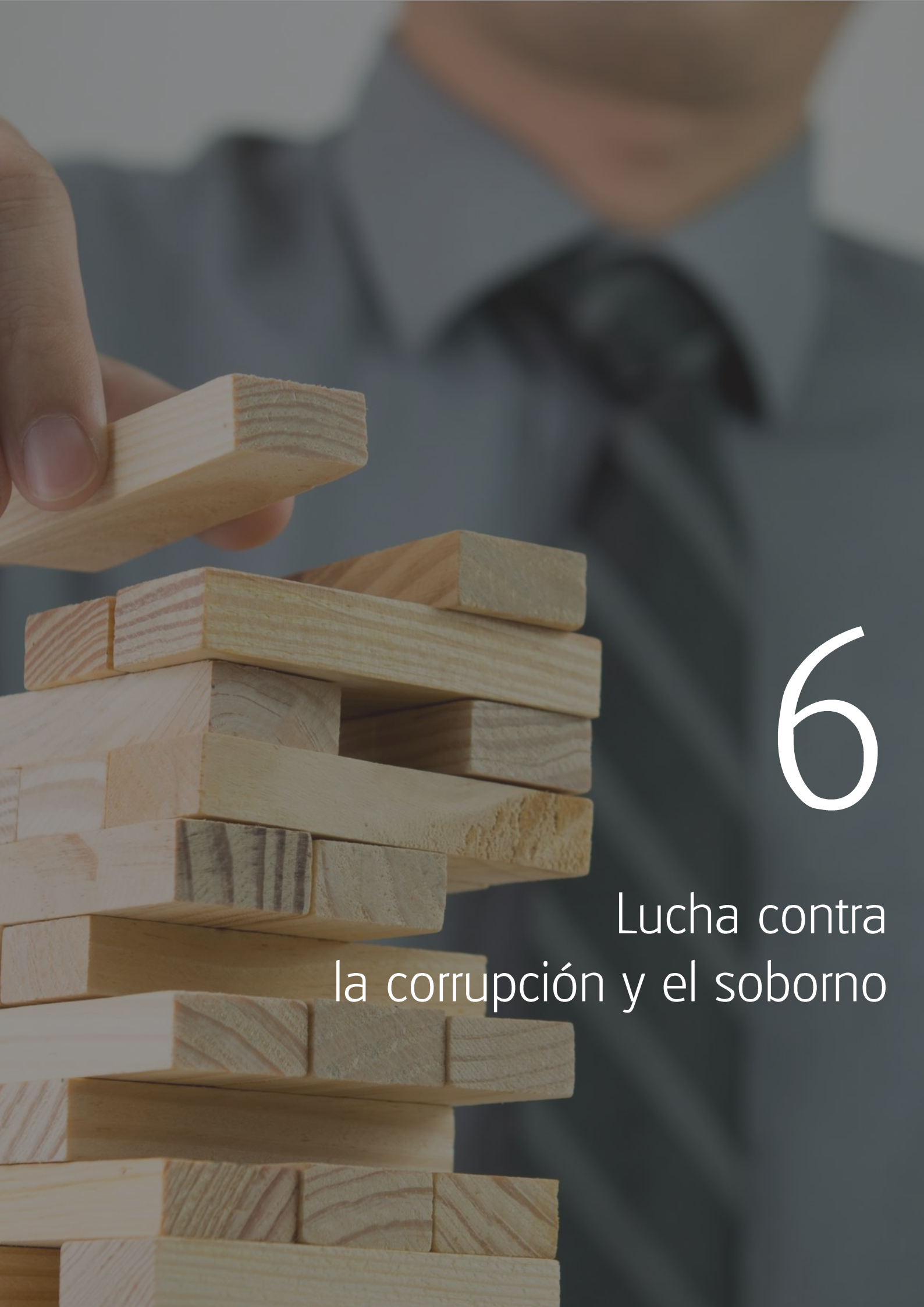
La empresa dispone de un **Protocolo para el tratamiento y prevención del acoso** en nuestros hospitales, ya comentado en el capítulo 4 apartado b.

La ética en nuestras actividades

El 18 de enero de 2018, HM Hospitales se convirtió en la primera entidad del sector hospitalario español, tanto pública como privada, en obtener el Sello Ético del Sector de Tecnología Sanitaria que otorga la Federación Española de Empresas de Tecnología Sanitaria (FENIN). La asociación empresarial 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.
- Comité de Ética de Experimentación Animal – CEEA.
- Comité Ético de Investigación con medicamentos – CEIm.



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

Políticas aplicadas y resultados

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

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

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

- El respeto de la ley con independencia del país en que se encuentren.
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra el fraude o blanqueo de dinero.
- El control para que los registros y libros contables recojan, con total claridad y precisión, todas las transacciones realizadas por el Grupo y para que la información económico-financiera refleje fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial del Grupo, y se ajuste a los principios de contabilidad generalmente aceptados y a la normativa vigente. Los libros contables son presentados en el registro Mercantil cada ejercicio y las cuentas anuales auditadas por la sociedad **KMPG Auditores, S.L.** con la emisión de una **opinión favorable** de las CC.AA.CC. del ejercicio 2022.
- La prohibición de aceptar obsequios en efectivo que tengan como finalidad la obtención de un beneficio a cambio, o aquellos que puedan afectar a la objetividad de la persona que los recibe.
- Según el art. 7 de la ley 7/2012 tipifica que no se podrá pagar en efectivo las operaciones, en las que algunas de las partes actúen en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 1.000 euros o su contravalor en moneda extranjera.

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

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

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

Código de Buenas Prácticas Empresariales en la Alta Dirección

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

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

Incumplimientos detectados año 2022	0
--	----------

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

HM Hospitales ha realizado un mapa de riesgos, en el que, en el análisis inicial de riesgos, no se ha detectado ningún riesgo de gravedad relevante. Dicho manual de riesgos penales identifica los riesgos para prevenir posibles delitos que pudieran cometerse bajo la cobertura de la persona jurídica.

Los focos principales son:

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

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Tal y como se indicó en puntos anteriores, en 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, que beneficie de forma directa al paciente y a la sociedad general, tanto en el tratamiento de las enfermedades como en el cuidado de la salud. La Fundación organiza y promueve actividades de divulgación científica y educación sanitaria con una clara orientación a la formación de los profesionales sanitarios y la educación para la salud de la población general.

Actualmente HM Hospitales colabora en los proyectos de investigación de la Fundación.

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

ENTIDADES	DONACIÓN REALIZADA
Fundación secretariado gitano	1.200€
Parroquias (Madrid)	90.000 €
Obra social de Nens	4.800 €
Nuestra Señora de Regla	6.840 €
Total	102.840 €

A close-up photograph of a woman with brown hair, wearing a white lab coat, looking through a black and white microscope. The background is a soft, out-of-focus light color.

7

Información sobre la sociedad



7. Información sobre la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

Impacto de nuestra actividad en el empleo y el desarrollo local

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

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

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



El 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, pero también en otras familias profesionales, donde podemos aportar nuestro saber hacer; en el seno de una empresa sanitaria con vocación docente e investigadora, y con una fuerte inversión en equipamientos y tecnología. Con la finalidad de cualificar profesionalmente a los futuros técnicos y técnicos superiores, nuestros diferentes centros en la Comunidad de Madrid y en León, imparten enseñanzas 100% oficiales autorizados por la Consejería de Educación de ambas comunidades autónomas.

HM Hospitales tiene concedida formación MIR reglada en 8 especialidades reconocidas (medicina interna, obstetricia y ginecología, oncología radioterápica, pediatría y sus áreas específicas, medicina nuclear, oncología médica, urología y cirugía general y del aparato digestivo) además de la formación EIR (pediatría) por el MSSSI y acreditados como universitarios

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

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

El número de alumnos de grado ha ido creciendo en los últimos años, ascendiendo en el momento actual a más de 1.000 alumnos en el Grado en Medicina, más de 400 en el de enfermería y 450 en Odontología, además de alumnos de otras titulaciones como Psicología, Fisioterapia, Nutrición e Ingeniería Biomédica.

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

HM Hospitales cuenta con dos Comisiones relacionadas directamente con la actividad docente de Grado, Postgrado, Formación Continuada y Formación Especializada MIR. La primera de ellas, Comisión de Formación, denominada de esta forma para diferenciarla de la Comisión de Docencia de Postgrado, en la cual se incluye la actividad realizada en las titulaciones de Medicina, Enfermería, Psicología, Fisioterapia, Odontología, Farmacia y el Centro de Formación en Profesiones Biosanitarias, además de ciertas actividades de postgrado: Formación Continuada para el estamento médico, Máster, fellowship y rotaciones nacionales e internacionales.

La Comisión de Docencia de Postgrado tiene por objeto abordar los temas relacionados con Formación Especializada MIR exclusivamente, siendo el órgano colegiado de representación dentro de la estructura de HM Hospitales.

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

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

Impacto en las poblaciones locales y en el territorio. Patrocinio

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

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



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



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



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

HM CIOCC ha ampliado sus centros, a dos centros, Santiago de Compostela y Barcelona, ampliando la red asistencial de los centros oncológicos.

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

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

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



Boadilla del Monte (Hospital Universitario HM Montepríncipe)



Móstoles (Hospital Universitario HM Puerta del Sur)



Madrid (Policlínico HM Gabinete Velázquez)



Alcalá de Henares (Policlínico HM Cruz Verde)



Toledo (Policlínico HM IMI Toledo)



A Coruña (Maternidad HM Belén)

Además, en su afán de contribución a la sociedad, se crea la **Fundación de Investigación HM Hospitales (FiHM)** que es una entidad sin ánimo de lucro constituida en 2003 con el objetivo fundamental de liderar una docencia en I+D+i biosanitaria, en el marco de la investigación traslacional, que beneficie de forma directa al paciente y a la sociedad general, tanto en el tratamiento de las enfermedades como en el cuidado de la salud, con el objetivo de hacer realidad la Medicina Personalizada.

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

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales

Además de las relaciones propias de la actividad de HM Hospitales, en este año 2022 queremos destacar las siguientes:

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

Otros acuerdos y colaboraciones relevantes son los siguientes:



Se consolida el Premio Internacional de Ciencias Médicas **Abarca Prize**
Alianza estratégica CIOCC | Organisation of European Cancer Institutes (OEI)
Incorporación a e-Brain con el fin de proporcionar herramientas y servicios digitales para abordar los desafíos en la investigación del cerebro y el desarrollo de tecnología inspirada en el cerebro.
Proyecto HM Hospitales/CERTERA. Dentro de la convocatoria del Instituto de Salud Carlos III para formar parte de CERTERA, el futuro Consorcio Estatal en Red para el desarrollo de medicamentos de Terapias Avanzadas
Alianzas con socios estratégicos para desarrollar proyectos de alto valor añadido.

- Medtronic
- Siemens Healthineers
- BD
- GSK
- Pfizer
- HP

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 los posible a estos grupos de interés.

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

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

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

Incidencias proveedores año 2022	9
---	---

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 salud

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

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





QH* 3 estrellas (Acreditación Quality Healthcare)

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

- Centros certificados ISO 9001 y 14001: todos a excepción de HM Sant Jordi, y los centros de Málaga.
- Centros certificados ISO 45001: todos a excepción de HM Sant Jordi, y los centros de Málaga.
- Centros certificados en ISO 50001: HM Puerta del Sur, HM Montepríncipe, HM Sanchinarro y HM Torreldones.
- 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.
- Centros certificados en EMAS: HM Montepríncipe, HM Torreldones y HM Puerta del Sur.

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

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

Tal y como se indicó en el apartado anterior, HM Hospitales realiza auditorías de proceso de manera anual en todos los centros de trabajo del Grupo. De esta manera, establece un control acerca de las actividades relacionadas incluyendo por tanto la salud y seguridad de nuestros clientes.

Durante el año 2022 se han realizado un total de 15 auditorías internas, en cada una de ellas se auditaron todos los sistemas implantados y certificados en cada centro, (ISO 9001, 14001, 50001, ISO 45001, EMAS, 179003).

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

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

Seguridad del paciente asociada a la investigación

HM Hospitales colabora con promotores para impulsar proyectos de investigación. Todos los proyectos relacionados con este ámbito son validados previamente por un Comité de Ética

(el cual puede ser de HM Hospitales o externo) y además se encuentran totalmente protocolizados mediante procedimientos desarrollados por los propios promotores, los cuales son seguidos de manera escrupulosa por parte de HM Hospitales.

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

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

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

Seguridad y salud en el área de hostelería

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

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

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

- Codex Alimentario.
- Reglamento 178/2002. Legislación alimentaria.
- Reglamento 853/2004. Normas específicas de higiene de los alimentos de origen animal.
- Reglamento 852/2004. Higiene de los productos alimenticios.
- Reglamento 2073/2005. Criterios microbiológicos aplicables a los productos alimenticios.
- Reglamento 1441/2007. Criterios microbiológicos aplicables a los productos alimenticios.
- RD 135/2001. 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

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

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



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

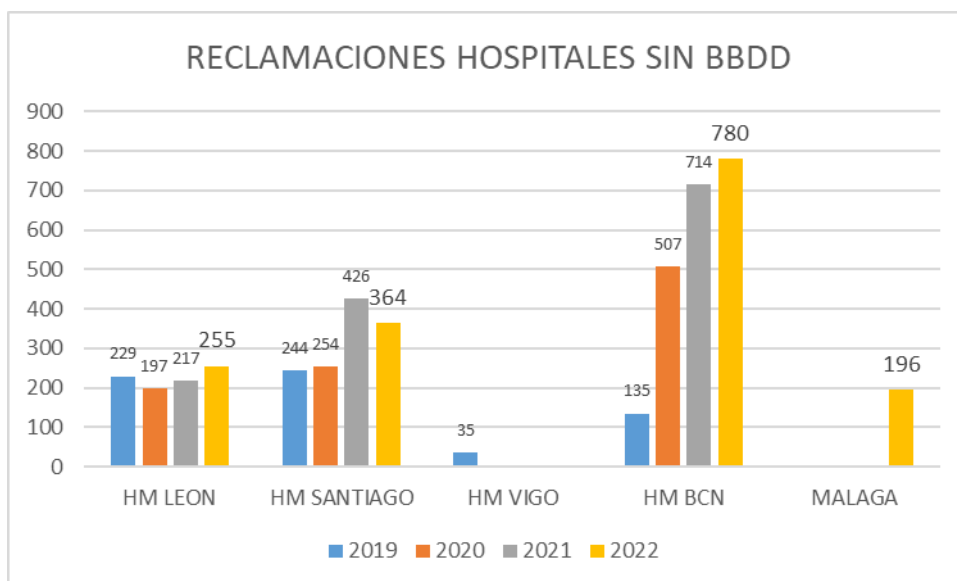
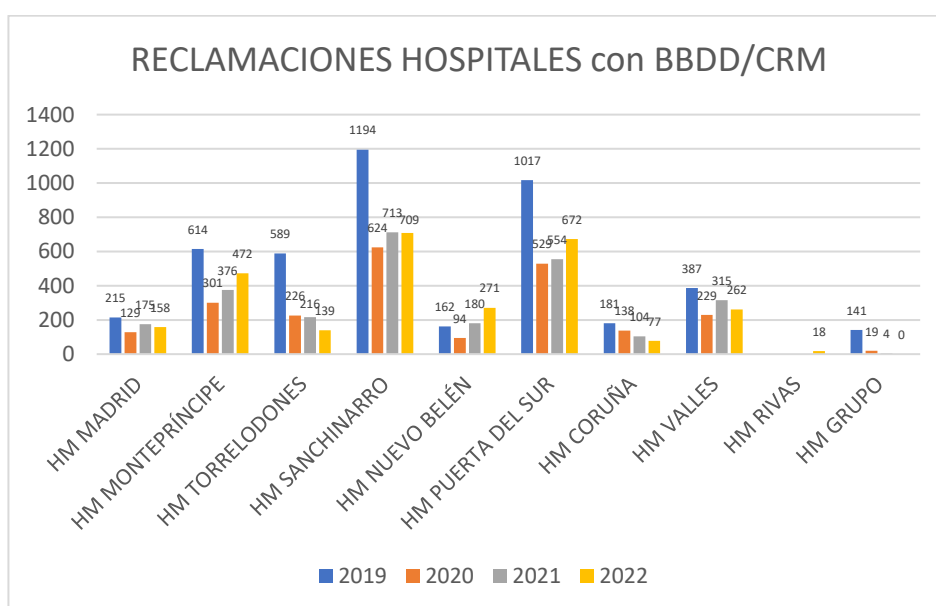
- PC-GHM-CA-06 1. Procedimiento de Gestión del Departamento de Atención al Paciente.
- PT-GHM-DJ-13-02. Gestión de Reclamaciones por Práctica Médica.

Reclamaciones

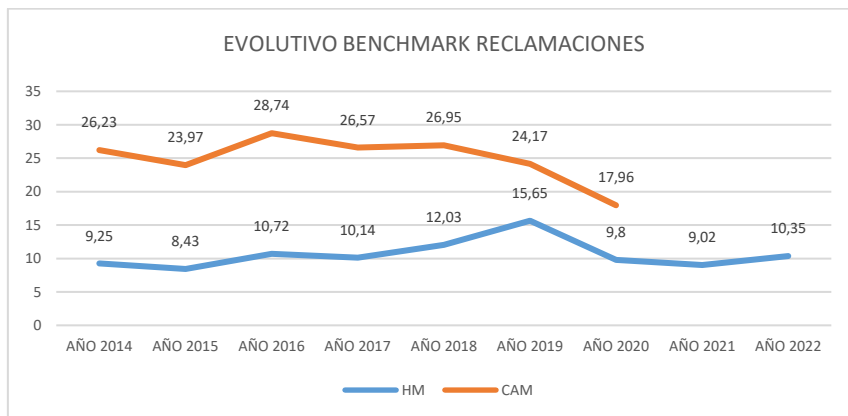
Todas las reclamaciones, así como las sugerencias o felicitaciones que se reciben por los mismos canales, son almacenadas en una Base de Datos habilitada para ello. Desde enero de este año se ha ido sustituyendo la BBDD por el CRM, y se ha empezado a implantar en hospitales que no disponía de dicha BBDD.

Este sistema se ha implantado ya en Santiago y Barcelona y próximamente se implantará en León.

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



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



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

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

I.R. HM Hospitales

2022: 10,35

NOTA.: a fecha de elaboración de la memoria el dato correspondiente al año 2021 y 2022 de la CAM no se encontraba disponible. Esta comparativa es válida para los ámbitos de aplicación de CRM (Madrid y Coruña).

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

Se entiende por episodios la suma de los siguientes parámetros:

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

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

a) Experiencia de pacientes (IBB)

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

Un paciente promotor es aquel que ha respondido a la pregunta de la recomendación con una puntuación de 5, y el paciente pasivo es aquel que ha respondido 1, 2 ó 3. La resta del porcentaje de pacientes promotores menos todos los pacientes pasivos, en valor absoluto, define el IBB.

Nuestro objetivo con respecto al IBB en el 2022, era alcanzar un IBB de 53, con lo que el objetivo del año se ha conseguido y superado en un punto.

IBB		
2020	2021	2022
Valor de 49	Valor de 51	<u>Valor de 54</u>

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		
2020	2021	2022
2,6%	2,7%	3,2%

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 2022:

IBB					% Pacientes insatisfechos				
HM Hospitales				FBA	HM Hospitales				FBA
2019	2020	2021	2022	2022	2019	2020	2021	2022	2022
51	49	51	54	55	2,8 %	2,6%	2,7%	3,2%	5,8 %

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

Datos fiscales

Ingresos obtenidos	597.816.800 €
Impuesto sobre beneficios pagado	10.244.208 €
Beneficio obtenido	28.597.471 €
Subvenciones recibidas	89.987 €

8. Principios del Pacto Mundial

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

9. Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas

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

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



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



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



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



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



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



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



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



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



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



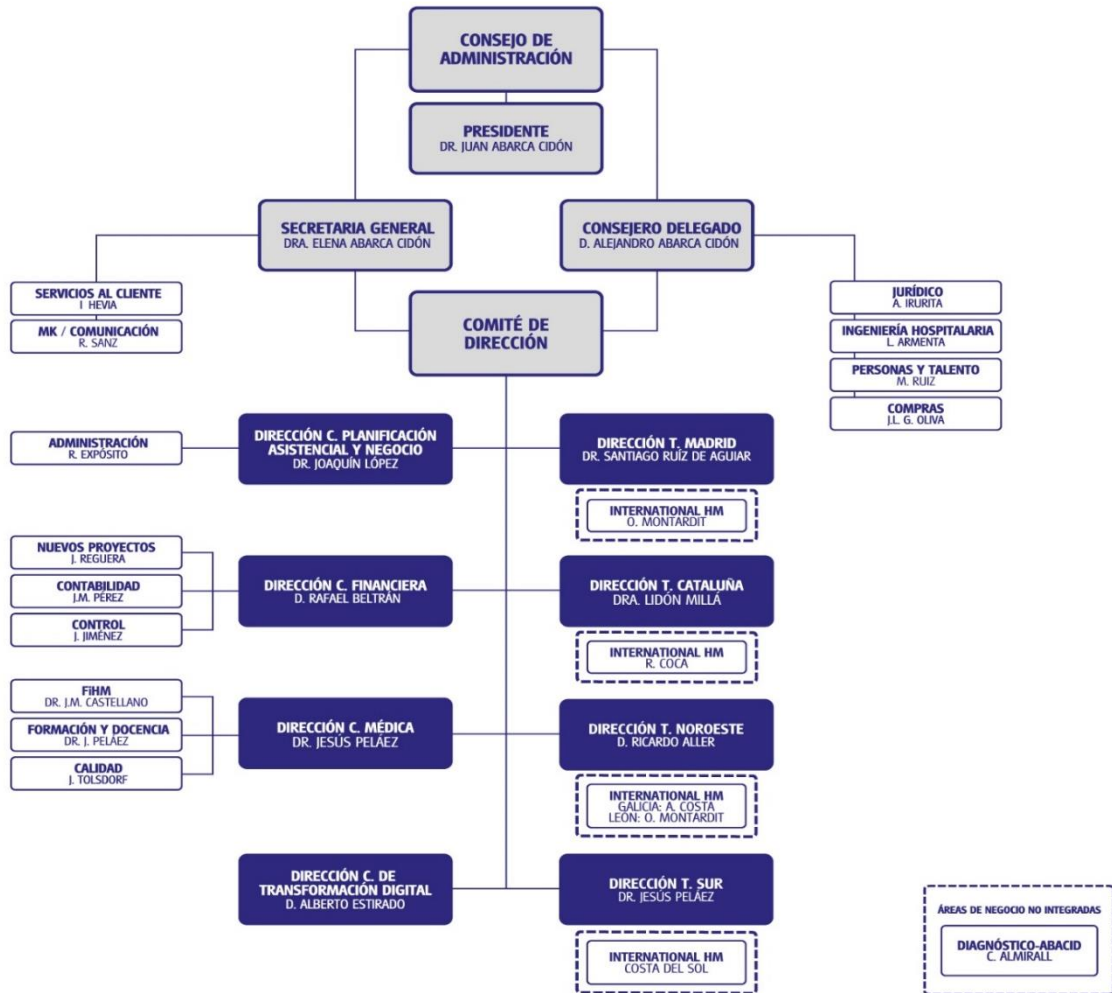
HM Hospitales tiene como una de las máximas preocupaciones ambientales la reducción de las emisiones en general y en particular de las que originan gases de efecto invernadero. La inversión en el mantenimiento y mejora de las máquinas que centran el foco de emisiones, el uso eficaz de la energía o una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



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

Anexo I: organigramas

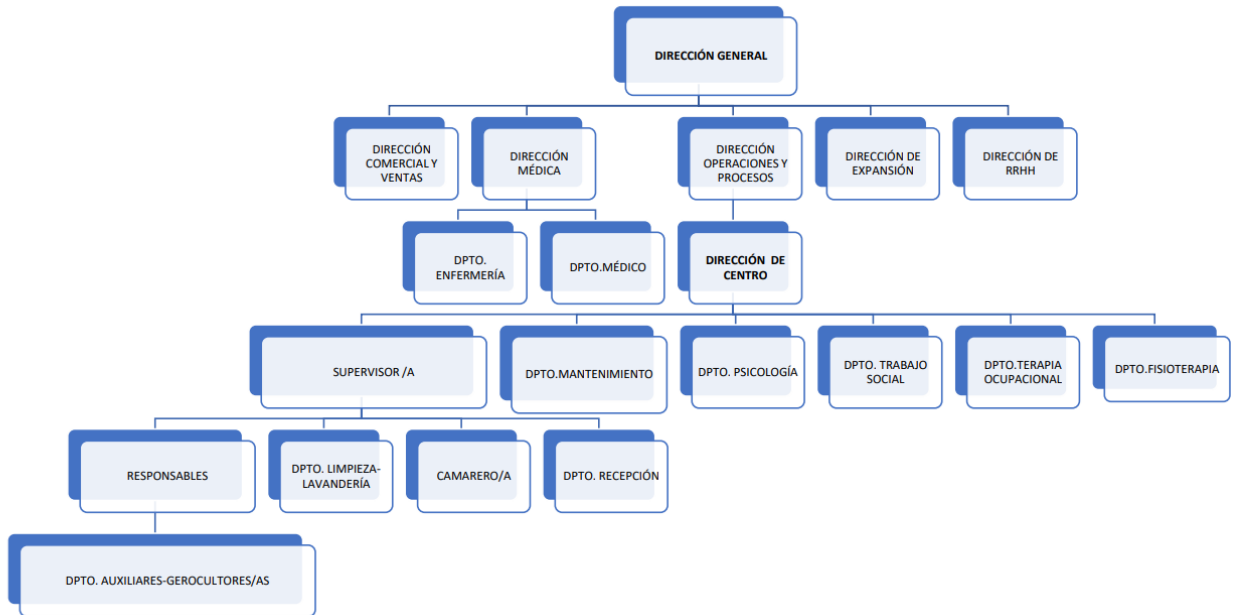
ORGANIGRAMA HM HOSPITALES



Organigrama HM Hospitales, Febrero 2023.

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

ORGANIGRAMA FUNCIONAL VALDELUZ MAYORES



Anexo II: tabla de correspondencias

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

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

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

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

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

I. Información sobre cuestiones medioambientales	
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	28
Los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	27
Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	26
La aplicación del principio de precaución	26
La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	26
Y de forma específica:	
Contaminación:	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	35
Economía circular y prevención y gestión de residuos:	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	28

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	33
Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	34
Consumo, directo e indirecto, de energía	32
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	22
Cambio climático:	
Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	35
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	35
Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	35
Protección de la biodiversidad:	
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	36
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	36

II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Empleo	
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	43
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	45
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	45
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	47
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad y clasificación profesional o igual valor	49
Brecha salarial	49
La remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	50
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	50
Implantación de políticas de desconexión laboral	51
Empleados con discapacidad	51
Organización del trabajo:	
Organización del tiempo de trabajo	52
Número de horas de absentismo	52
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	52
Salud y seguridad:	
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	54
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad desagregado por sexo	55
Enfermedades profesionales; desagregado por sexo	57
Relaciones sociales:	
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	57
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	59
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	59
Formación:	
Las políticas implementadas en el campo de la formación	61
Total de horas de formación por categorías profesionales	62
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	67
Igualdad:	

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	65
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	66
Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	66
Medidas adoptadas para promover el empleo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	51
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	67

III. Información sobre el respeto de los derechos humanos:	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	69
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	69
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	69
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	69

IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	72
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	72
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	74

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	77
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	77
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	78
Las acciones de asociación o patrocinio	79
Subcontratación y proveedores:	
La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	80
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	80
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	81
Consumidores:	
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	81
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	81
Información fiscal:	
Los beneficios obtenidos país por país	87
Los impuestos sobre beneficios pagados	87
Las subvenciones públicas recibidas	87

Anexo III: índice de contenidos GRI

Declaración de uso	PROFESIONALES DE LA MEDICINA Y LA EMRESA S.A. ha presentado la información indicada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 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	43; 44
	2-30 Convenios de negociación colectiva	59
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	87
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	87
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2017	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	77; 78
GRI 205: Anticorrupción 2018	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	74
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	35
	302-4 Reducción del consumo energético	35
GRI 303: Agua y efluentes 2020	303-3 Extracción de agua	34

	303-5 Consumo de agua	34
GRI 304: Biodiversidad 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	36
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	36
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	35
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	35
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	35
GRI 306: Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	28-31
	306-3 Residuos generados	29
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	29
	306-5 Residuos destinados a eliminación	29
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	54
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	54
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	54
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	55
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	55
	403-9 Lesiones por accidente laboral	55-57
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	57
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	62
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	61;62
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	40; 44
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	49
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	69

GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	69
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	69
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	77

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.

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

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

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

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

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

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

HM Hospitales de Galicia, S.L.U

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

El objeto social de la Sociedad consiste en *“La tenencia, disfrute, administración en general y enajenación de acciones, participaciones y cualesquiera otros títulos representativos del capital social de Sociedades u otras entidades mercantiles; así como la compra, tenencia, administración, permuta y venta de valores mobiliarios, públicos o privados, nacionales o extranjeros, exceptuando aquellas actividades que estén expresamente reservadas por Ley a las Instituciones de Inversión Colectiva, así como lo expresamente reservado por la Ley del mercado de Valores a las Sociedades o Agencias de Valores. La compra-venta de fincas rústicas y urbanas, y de edificaciones y construcciones en general de todo tipo, así como su promoción, urbanización, construcción, explotación mediante arriendo u otra forma de cesión de uso. La administración y gestión de todo tipo de patrimonio inmobiliario, y su desarrollo empresarial”.*

Instituto Policlínico La Rosaleda, S.A.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”.*

Centro Médico El Castro Vigo, S.A.U.

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

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

HM Este, S.L.

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

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

HM Macat, S.A.

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

La Sociedad tiene por objeto social “construcción y montaje de clínicas y centros médicos y quirúrgicos, la obtención de rendimiento adecuado de aquellas clínicas que sean administradas directamente por la Sociedad, fomentar estudios y experiencias sobre la ciencia médico-quirúrgica y muy particularmente sobre la especialidad de oncología, creando becas y organizando cursillos, conferencias y congresos, y realizar una labor médico social de ayuda a los necesitados”.

HM International Patient Bcn, S.L.

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

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

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

Inversiones HM Este, S.L.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.”

Clínica Santa Elena, S.A.

Su domicilio social se encuentra en Calle Sardinero s/n, Urbanización Los Álamos, 29620-Torremolinos, Málaga.

Constituye el objeto social de la Entidad *“Instalar, equipar y explotar una clínica sanatorial quirúrgica y al mismo tiempo residencial y de reposo, con la finalidad de atender a la población nacional y extranjera residente en la Costa del Sol.”*

Instituto Malagueño de Diagnóstico por Imagen, S.L.U.

Su domicilio social se encuentra en calle Sardinero s/n, Urbanización Los Álamos, 29620-Torremolinos, Málaga.

Constituye el objeto social de la Entidad, *“la combinación de los medios técnicos, materiales y humanos necesarios para la creación, construcción, modificación, puesta en funcionamiento y/o explotación de centros, servicios y establecimientos sanitarios y en especial, los destinados al diagnóstico y tratamiento de enfermedades, utilizando como soporte técnico fundamental las imágenes y datos funcionales obtenidos por medio de radiaciones ionizantes o no ionizantes y otras fuentes de energías. Dichos servicios serán prestados por personas físicas con titulación suficiente, de conformidad con sus respectivos estatutos jurídicos aplicables”.*

Neurobotic, 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 elaboración, puesta en funcionamiento y dirección de proyectos en el ámbito socio-sanitario, así como la apertura de centros sanitarios en instalaciones no sanitarias.*

La organización de seminarios, jornadas conferencias, simposios y congresos, así como cualquier otro tipo de comunicación, formación y divulgación en materia socio-sanitaria.

La creación de clínicas o establecimientos para la prestación de servicios a toda persona que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual, tienen necesidad de ayuda a fin de realizar las actividades de la vida diaria y, en especial, la prevención

y atención de los deterioros neurodegenerativos y/o neurocognitivos así como rehabilitación de personas con daño cerebral adquirido y parálisis cerebral.

El cuidado, promoción, asistencia, rehabilitación, fisioterapia, inserción social y tratamiento de todo tipo de personas con alguna carencia, enfermedad o minusvalía psíquica y/o física; regentando, explotando o gestionando a tal efecto centros o inmuebles propios o ajenos, pero incluyendo también la atención a domicilio de pacientes, la organización del transporte de pacientes para su atención y otros servicios complementarios.

La investigación, desarrollo y explotación de toda clase de sistemas y servicios que contribuyan a la mejora de los procedimientos necesarios para prevención de deterioros neurodegenerativos y/o neurocognitivos con el objeto de promover el completo desarrollo de las personas, la autonomía personal y/o la integración social.

La investigación científica para proyectos destinados a la prevención de cualquier deterioro neurodegenerativo para contribuir a la mejora de la calidad de vida de los afectados y sus familiares, así como para profundizar en el conocimiento de los mecanismos neuropsicológicos y neurobiológicos de los procesos neurodegenerativos para conocer la evolución del deterioro cognitivo.

La creación de un modelo de franquicias, nacional e internacional, para la apertura de clínicas de rehabilitación para personas con daño cerebral adquirido, enfermedades neurodegenerativas, enfermedades neurológicas y parálisis cerebral y tratamientos de fisioterapia y rehabilitación en general.

La gestión y desarrollo de líneas auxiliares de producción y comercialización de productos y/o servicios, así como todo tipo de trabajos relacionados con la rehabilitación y fisioterapia en general, incluyendo servicios médicos y clínicos, asesoramiento y diagnóstico y cualesquiera especialidades, así como el alquiler y la compraventa de todo tipo de tecnología, plataformas, sistemas y herramientas para la rehabilitación y cuidado de personas con carencias físicas, psíquicas o intelectuales”.

 **hm hospitales**