

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

## Ejercicio 2021

En cumplimiento del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre de 2017 y de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018 por el 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, se incluye a continuación la información no financiera consolidada del Grupo referida al ejercicio 2021, que forma parte del informe de gestión consolidado de Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U. y sociedades dependientes, en adelante el Grupo o Grupo Casaverde o Casaverde. Para la divulgación de dicha información, el Grupo ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards. Como Anexo I se incluye el contenido del Estado de Información no Financiera consolidado, en adelante EINF, requerido por la mencionada Ley 11/2018 así como el marco de referencia utilizado.

### 1. Nociones esenciales.

- Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U., (IGM), es una sociedad de capital español y familiar, cabecera de un grupo de sociedades, (en adelante, “la matriz”) que lleva décadas trabajando en el sector de la dependencia, abarcando desde la atención a personas mayores o personas con diversidad funcional, hasta la rehabilitación neurológica (en adultos y niños) o la atención a domicilio. La atención a personas mayores es la actividad que mayor peso tiene en el Grupo, dedicadas a diferentes tipos de actividad, siendo la atención, cuidado y bienestar de personas mayores en situación de dependencia el de mayor importancia y volumen, en concreto a través de la sociedad matriz y de su sociedad dependiente Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L., (HCCM). Además de esta área principal, también desarrolla otras dos áreas, una especializada en neurorehabilitación de usuarios con daño cerebral, tanto de adultos como niños, y otra consistente en atención a procesos de rehabilitación e integración de personas en situación de diversidad funcional.
- Dentro del Grupo distinguimos lo que denominamos Casaverde Neuro (en adelante, “Neuro”), Casaverde Mayores (en adelante, “Mayores”) y Casaverde Integra (en adelante, “Integra”).
- El número medio de empleados durante el ejercicio ascendía a 553 trabajadoras y trabajadores (511 en el ejercicio anterior), mientras que el número de empleados al cierre del ejercicio era de 602, de

los cuales 84 eran hombres y 518 mujeres, (491 en el ejercicio anterior, de los cuales 65 eran hombres y 426 mujeres).

- En el ejercicio 2021 el número medio de trabajadores se concentró en Alicante 263 empleados, 190 empleados en Madrid, y el resto en otras comunidades.
- Dentro de los valores por los que se rige el Grupo, la equidad es irrenunciable aplicándose de manera transversal y siendo determinante a la hora de establecer la relación responsabilidad/sueldo.
- Al cierre del ejercicio, el Grupo cuenta con una red de centros de los que cuatro se dedican a Neuro, ocho a Mayores y uno a Integra. De estos centros la mayor parte se encuentra ubicado en Alicante (5) y Madrid (5). En Extremadura, la totalidad de centros son Neuro (3).

Nombre del Centro	Tipo de Centro	Localidad
Centro Casaverde Almoradí	Mayores	Alicante
Centro Casaverde Pilar de la Horadada	Mayores	Alicante
Centro Casaverde Guardamar	Mayores	Alicante
Centro Casaverde Villa de Catral	Mayores	Alicante
Centro Casaverde Villa de Catral	Integra	Alicante
Hospital Casaverde Extremadura	Neuro	Extremadura
Casaverde Centro Ambulatorio Badajoz	Neuro	Extremadura
Casaverde Centro Ambulatorio Cáceres	Neuro	Extremadura
Centro Casaverde La Asunción	Mayores	Madrid
Centro Casaverde Villamanta	Mayores	Madrid
Centro Casaverde Navalcarnero	Mayores	Madrid
Centro Casaverde Madrid	Mayores	Madrid
Centro Casaverde Madrid	Neuro	Madrid

- Innovación:

A lo largo de nuestra larga trayectoria, nuestro compromiso siempre ha sido ofrecer la máxima calidad en rehabilitación neurológica y física para conseguir la máxima recuperación posible en el paciente. Y para hacerlo una realidad, hemos desarrollado una metodología única construida sobre tres pilares: evaluación, tratamiento y seguimiento.

Las Clínicas y Hospitales Casaverde apuestan por la tecnología. La digitalización nos ayuda a monitorizar, prevenir y actuar con flexibilidad e inmediatez, al mismo tiempo que aporta tranquilidad a pacientes, familias y personal asistencial. Desde Casaverde creemos que se trata de poner la

tecnología al servicio de las personas, para sacar el máximo partido a los avances digitales y hacer de la recuperación y bienestar de los pacientes, nuestra razón de ser.

- Sociedad:

**CASAVERDE**, participa activamente en la sociedad a través de la Fundación Casaverde, constituida en 2004 con el fin de promover líneas de investigación, desarrollo e innovación científica, médica y tecnológica al servicio de la salud y del bienestar de las personas, siempre de la mano de profesionales con amplia experiencia en el sector.

Apoyando mediante la formación, asesoramiento, inversión y financiación el desarrollo de:

- proyectos y programas innovadores para el desarrollo de nuevas técnicas, herramientas y terapias que mejoren los resultados en salud, con especial atención a la rehabilitación neurológica y física y el cuidado y atención a personas en situación de dependencia.
- estudios, análisis y foros sobre procesos de gestión clínica relacionados con el daño cerebral sobrevenido y con la atención en situación de dependencia.
- programas de sensibilización y promoción de la salud buscando generar espacios de conocimiento, concienciación y aprendizaje en la sociedad civil.
- programa de formación donde profesionales de distintas disciplinas participan en cursos relacionados con la atención al daño cerebral y la dependencia.

## 2. La Estructura del Negocio.

Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U. es una sociedad de capital español y familiar, cuyo objeto social, que ha coincidido con su actividad principal en el ejercicio, es:

- I. Construcción, gestión y explotación de residencias médico-geriátricas y centros de día.
- II. Construcción y gestión de centros para el cuidado, atención y rehabilitación de personas en situación de discapacidad o dependencia, bien sea de forma crónica o permanente o bien para periodos de convalecencia.
- III. Prestación de servicios de limpieza, mantenimiento, conserjería y recepción en edificios públicos y/o privados.
- IV. Prestación de servicio de comida a domicilio.
- V. Construcción, gestión y explotación de hospitales de media y larga estancia.
- VI. Compra-venta y arrendamiento de inmuebles.

Las sociedades que junto con la matriz conforman el grupo Casaverde, y el % de participación de la matriz, directa o indirectamente en ellas, se detalla en el cuadro siguiente:

	Denominación / Domicilio / Actividad	País	Accionistas	
			Directo (%)	Total (%)
1.	Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Galicia, S.L. A Coruña/Actividades sanitarias	ES	100,00	100,00
2.	Centro Casaverde Elche, S.L. Elche (Alicante)/Actividades geriátricas	ES	100,00	100,00
3.	Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.U. Madrid/Actividades geriátricas	ES	100,00	100,00
4.	Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Castilla y Leon, S.L. Alicante/Actividades sanitarias	ES	99,00	n.d.
5.	Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico De Extremadura, S.L. Mérida/Actividades sanitarias	ES	75,00	n.d.
6.	Alga Promociones Urbanísticas, S.A. Alicante/Actividades inmobiliarias	ES	53,00	n.d.

Un detalle de los principales centros/clínicas gestionados por sociedades del Grupo, se incluyen en el cuadro siguiente:

	Nombre del Centro	Empresa (*)
CCA	Centro Casaverde Almoradí	IGM
CCP	Centro Casaverde Pilar de la Horadada	IGM
CCG	Centro Casaverde Guardamar	IGM
CCVC	Centro Casaverde Villa de Catral	IGM
HCE	Hospital Casaverde Extremadura	EXT
CCAB	Casaverde Centro Ambulatorio Badajoz	EXT
CCAC	Casaverde Centro Ambulatorio Cáceres	EXT
CCLA	Centro Casaverde La Asunción	HCCM
CCV	Centro Casaverde Villamanta	HCCM
CCN	Centro Casaverde Navalcarnero	HCCM
CCM	Centro Casaverde Madrid	HCCM

(\*) Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U., (IGM), Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L. (EXT) y Hospitales y centros Casaverde Madrid, S.L.U. (HCCM)

Durante el ejercicio ha contado con una plantilla media de 553 personas, que se esfuerzan cada día, por conseguir su objetivo final, que no es otro que la excelencia en el servicio prestado. Este es uno de los motivos por lo que a lo largo de los años hemos ido aumentando el número de pacientes satisfechos que han depositado su confianza en nuestras clínicas.

Casaverde ha ido aumentando sus clínicas, buscando en cada nuevo proyecto, un diseño más cálido, espacioso y humanizado, que permita a los pacientes, hacer más cómoda y llevadera su estancia con nosotros y a los trabajadores y trabajadoras disponer de los medios necesarios tanto en equipamiento como en servicios. Cada nueva apertura se ha proyectado incidiendo en un diseño que permita un ahorro energético, implementando estas medidas en las clínicas ya abiertas.

Todo esto ha supuesto una inversión en el ejercicio de 4.193.293,77 euros, destinada en su mayor parte a terrenos para nuevos centros y obras, tanto de centros nuevos (como puede ser Casaverde Villa de Catral o la Clínica Casaverde Cáceres), como de mejora de los centros ya existentes.

El Método Casaverde o el Proyecto va a ser nuestro marco de referencia, basándonos en que para la toma de decisiones de todos los grupos de interés, se busca la colaboración de todos los implicados en obtener los mejores resultados, caminando todos unidos en una misma dirección, lo que permite actuar de forma ágil y rápida ante cualquier circunstancia.

La puesta en práctica día a día de nuestro Proyecto, va a facilitar la satisfacción de los grupos de interés, todos ellos igualmente importantes.

Los grupos de interés, por orden, son los que a continuación detallamos, a los que denominaremos, partícipes:

- El Paciente (nuestros clientes).
- El Trabajador (la plantilla y su correspondiente representación sindical).
- El Proveedor (los proveedores que nos proporcionan los materiales y servicios necesarios y desarrollan la tecnología que vamos a utilizar en nuestras clínicas).
- La Sociedad (incluyendo aquí tanto la población, como asociaciones de consumidores, medios de comunicación, foros médicos, ONG sociales y ambientales, foros vinculados con responsabilidad social, sostenibilidad, etc.).
- El Socio (socio único del Grupo).

En materia de proyectos desarrollados, nos centramos en la mejora continua del servicio que prestamos a nuestros usuarios. Para conseguir nuestro objetivo, se pusieron en marcha diferentes proyectos, tales como:

- ✓ HCasaverde: proceso de humanización de los cuidados proporcionados. Para ello, se programaron unas visitas mensuales a cada centro por el departamento de calidad del Grupo. En dichas visitas, se presentaba a todo el personal del centro un decálogo de buenas prácticas. Con un total de 120 buenas prácticas al año, hemos adquirido un hábito de trato más humano, cercano y empático. Esta medida mensual, fue acompañada de diferentes charlas y formaciones por diferentes perfiles de la compañía: técnicos de calidad, direcciones de centro, director de operaciones...
- ✓ Realidad virtual: el abordaje de una sesión terapéutica fuera del entorno de centro residencial u hospitalario ya ha demostrado sus beneficios. Con la realidad virtual, podemos trasladar a cada usuario a un entorno más acogedor en el que se olvide prácticamente que está trabajando en su rehabilitación. El proceso pasa a ser una experiencia más llevadera y favorece la consecución de los objetivos clínicos.
- ✓ Adaptación de entornos e individualización de los cuidados: la evaluación de riesgos asociados a cada usuario y la adopción de medidas en cuanto al mobiliario utilizado, la ubicación de cada usuario o el conocimiento del proyecto vital y objetivos de cada uno, nos ha llevado a cuidar detalles bajo estándares de calidad, como la eliminación de sujeciones físicas y control del uso de psicofármacos entre otros.
- ✓ La innovación, en materia de facilitar la gestión documental de nuestros profesionales, garantiza una mayor dedicación a nuestros usuarios. Por ello, y bajo el compromiso de la compañía por cuidar el medio ambiente, nos encontramos inmersos en un proceso de "CERO PAPEL". Durante el año, se ha implementado el registro de todos los cuidados del personal auxiliar a través de pantallas táctiles con acceso directo e intuitivo a nuestro software de gestión, donde ya trabajan desde hace años el resto de profesionales del equipo.

#### Gestión de la crisis del coronavirus.

En Grupo Casaverde, hemos desarrollado un protocolo para la creación del distintivo «Seguridad y Confianza frente al COVID-19», así como la actualización de nuestro método para seguir funcionando con la misma intensidad, seguridad y confianza. Con este fin se han implementado las siguientes actuaciones:

- En el proceso de ingreso, se ha procedido a la adaptación e implementación de todos los procesos básicos de ingresos de pacientes, limpieza e higiene, alimentación, atención sanitaria, atención psico-social, etc.
- Se ha desarrollado un protocolo de diagnóstico precoz, aplicado a los profesionales y pacientes del Grupo, y se ha continuado con nuestro proceso de máxima exigencia en nuestro día a día, para poder continuar ofreciendo la misma seguridad tanto a pacientes, como a trabajadores, así como confianza a familiares y prescriptores.

Simultáneamente se han adoptado múltiples acciones y actuaciones:

- ✓ Protocolos de garantía para no tener contacto físico.
- ✓ Comprobamos que todas las personas tienen que llevar puesta la mascarilla.
- ✓ Tomamos la temperatura a todas las personas en la entrada del centro.
- ✓ Hemos señalado las normas higiénicas y las distancias de seguridad a mantener en todos nuestros centros.
- ✓ Hemos puesto a disposición de todas las personas que acuden a nuestros centros gel hidroalcohólico.
- ✓ Hemos incrementado la limpieza y desinfección del centro.
- ✓ Hemos implantado un circuito de señalización.
- ✓ Hemos habilitado más espacios para fines concretos.
- ✓ Hemos instalado mamparas de protección en nuestros centros.
- ✓ Hemos puesto a disposición de todas las personas una superficie de desinfección de calzado, etc.
- ✓ Vacunación del personal de nuestros distintos centros de trabajo.

### Interactuación con la Sociedad

Grupo Casaverde viene realizando diversas actividades para su integración e interacción con la Sociedad, y a lo largo de los ejercicios 2021 y 2020, las mismas se han concretado en:

#### Ejercicio 2020

Grupo Casaverde, a través de su Fundación, se vuelca en ayudar a los colectivos más vulnerables. De manera que, la Fundación Casaverde a través de su Centro de Mayores de Pilar de la Horadada donó en 2020 a Cáritas material ortoprotésico, siempre con el objetivo de ayudar y estar cerca de aquellos colectivos que lo necesiten, de la mano de Cáritas Diocesana de Orihuela-Alicante.

Gracias a esta iniciativa, Casaverde siguió ampliando su compromiso con causas sociales, siendo una satisfacción para el Grupo poder ceder todo el material posible para ayudar a quienes más lo necesitan.



En junio de 2020, como en años anteriores, la Fundación Casaverde colaboró con el Club Atletismo Mérida para fomentar el deporte activo y promocionar hábitos de vida saludables. En las imágenes vemos a nuestro compañero del Hospital de Mérida, Eduardo Yerga, con la equipación oficial de este año del Club, y a una de las atletas del Club de atletismo que participa en diversos campeonatos de ámbito regional y estatal.

Desde la Fundación Casaverde reiteramos nuestro compromiso de colaboración y os animamos a practicar deporte de manera habitual y mantener una alimentación equilibrada.



La Fundación Casaverde en julio de 2020 donó más de 120 kilos de alimentos a la parroquia de Guardamar del Segura (Alicante) a través de Cáritas Diocesana de Orihuela-Alicante. El Grupo Casaverde reforzó las donaciones de productos alimentarios de primera necesidad con el firme compromiso de estar al lado de los colectivos más desfavorecidos.





## Ejercicio 2021

Una vez más, el Grupo Casaverde puso en marcha, en enero de 2021, la “Campaña de Recogida de Alimentos”, siempre contando con la colaboración de todos los centros del Grupo, a través de la generosidad de nuestros profesionales, usuarios y sus familias.

En 2021 conseguimos recaudar 380 Kilos de alimentos que fueron entregados a la Federación Española de Bancos de Alimentos (FESBAL).



En junio 2021 se firmó un convenio de colaboración con Adopta Un Abuelo, con el objetivo de que las personas mayores de nuestros centros, participasen en el programa de acompañamiento intergeneracional.

Desde el Grupo Casaverde realizamos esta acción de gran valor en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, (en adelante RSC), en colaboración con Adopta Un Abuelo, para ofrecer a los residentes de nuestros centros, especialmente a los que no tienen familia, la posibilidad de acompañamiento de los voluntarios en este tramo de su proyecto de vida.

Los mayores de nuestros centros podrán ser acompañados a través de la plataforma de llamadas y video-llamadas de Adopta Un Abuelo, realizando así actividades junto a los voluntarios del programa de una forma segura.

Adopta Un Abuelo conecta generaciones a través del acompañamiento recurrente y telefónico, rindiendo tributo a las personas mayores y posicionándolas en el lugar que merecen, mientras los jóvenes aprenden valores únicos de vida. Esto ha llevado a que más de 4.700 voluntarios y más de 3.000 personas mayores hayan compartido experiencias que acumulan aproximadamente más de 40.000 horas de conversación.

El programa no solo pretende acompañar a las personas mayores, sino también poner en el foco la figura de los abuelos, grandes maestros de vida.

#### Firma del Acuerdo



Con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, en junio se organizaron actividades con nuestros residentes de Centro Casaverde Almoradí.

Las actividades consistieron en la realización de un taller de jardinería enfocado a personas mayores, vinculado a la inserción laboral de personas con discapacidad a través de la colaboración de Jera Avanza Levante.

Los trabajadores de Jera Avanza junto al equipo de profesionales de nuestro centro de Almoradí y a nuestros residentes, llevaron a cabo la plantación de unas determinadas plantas, explicando sus propiedades y características, seguidamente con material de pintura proporcionado por el centro, nuestros mayores decoraron los maceteros.

Es importante destacar que con esta actividad se cumplen los siguientes objetivos:

- ✓ Concienciar al colectivo de personas mayores sobre el cuidado del medio ambiente.
- ✓ Fomentar el bienestar físico y emocional que proporcionan las plantas.
- ✓ Favorecer la integración de las personas mayores y con diversidad funcional.
- ✓ Ejercitar las funciones cognitivas como la atención y la memoria en las personas mayores.
- ✓ Potenciar la creatividad, la autoestima, así como las relaciones sociales.



También desde nuestro Centro Casaverde Almoradí, pusimos en marcha una Campaña de Donación de Sangre junto con el “Centro de transfusiones de la Comunidad Valenciana”.

Grupo Casaverde ha renovado este 2021 la certificación de calidad que otorga AENOR en sus 4 vertientes de actuación: Hospitales monográfico y Clínicas ambulatorias de neurorrehabilitación, Centros de mayores, Servicio de Atención domiciliaria y Fundación Casaverde.

El certificado de calidad de AENOR está basado en la norma ISO 9001:2015, la herramienta de gestión de la calidad más extendida en el mundo y acredita que Grupo Casaverde cumple con los requisitos establecidos y que ha implantado un sistema de gestión que apuesta por la eficacia, calidad y mejora continua como camino adecuado para alcanzar la excelencia en el servicio a nuestros clientes.

En los últimos años, Casaverde ha emprendido diferentes proyectos para fomentar valores como la confianza, la humanización de sus cuidados y la transparencia.

Tras un gran esfuerzo del Departamento Técnico y de Calidad, y la colaboración de toda la compañía, se ha conseguido esta renovación que forma parte del principal objetivo del Grupo, garantizar la satisfacción de nuestros pacientes.

Para estar continuamente buscando esa satisfacción, se realizan periódicamente encuestas de calidad que miden la satisfacción del servicio en todos nuestros centros, teniendo muy en cuenta los resultados de las mismas, para desarrollar acciones encaminadas a la mejora continua.

En este sentido, el Grupo tiene implementado un protocolo de actuación ante reclamación, queja o sugerencia, existiendo un libro oficial, del que tanto usuarios como familiares pueden hacer uso.

Una vez presentada su reclamación, queja o sugerencia, se ponen en marcha una serie de pasos encaminados a conseguir una sinergia entre sus expectativas y el servicio que podemos prestarle. Tras el pertinente análisis por parte del centro, en colaboración con el Dpto. de calidad de la compañía, se emitirá una respuesta escrita al reclamante en un plazo no superior a 15 días.

El resultado de todas estas decisiones adoptadas en relación a nuestros partícipes, se refleja en los datos que se incluyen en este informe y en las Cuentas Anuales Consolidadas del Grupo. Para el próximo ejercicio se estima que los ingresos del Grupo serán superiores a los del ejercicio 2022 como consecuencia de la puesta en funcionamiento de nuevos centros socio sanitarios, y por la tendencia que se observa en cuanto a la evolución del mercado. La posición que actualmente tiene el Grupo en el sector permitirá mantener e incluso mejorar los niveles de rentabilidad alcanzados en ejercicios anteriores. A corto y medio plazo, el objetivo es continuar con la línea que venimos manteniendo, aprovechando nuestras ventajas competitivas, aumentando la satisfacción de los clientes, de la calidad de nuestros servicios, desarrollando nuevas tecnología con una progresiva especialización del negocio, atraer y retener talento, fomentar medidas de conciliación y formación continua, incrementar nuestra colaboración con la

Sociedad y adelantarnos a situaciones como una reducción de las pensiones, modificaciones en las concertaciones de plazas públicas, o legislación para gestionar la atención a las personas dependientes, etc.

La cifra de negocios, los resultados consolidados obtenidos por el grupo y el impuesto por beneficios de cada ejercicio se incluyen en el siguiente cuadro:

	Ejercicio 2021	Ejercicio 2020
Cifra de negocios	19.868.205	18.579.411
Resultado consolidado	1.489.767	1.372.888
Impuestos sobre beneficios	(525.795)	(552.258)
H.P. acreedora por ISS	(209.859)	(251.775)

La sociedad dominante no ha repartido dividendos en los últimos cinco ejercicios, como muestra de la apuesta por el Grupo y su apoyo al desarrollo y consolidación del mismo. No se han recibido subvenciones externas.

### 3. Materialidad y grupos de interés.

Nuestros grupos de interés van a coincidir con los cinco partícipes que hemos definido: el Paciente, el Trabajador, el Proveedor, la Sociedad y el Socio, esto es, todos aquellos a los que afectan nuestras actividades, productos y servicios, siendo nuestro objetivo satisfacer sus necesidades.

La creación de valor del negocio del Grupo, se basa en el conocimiento de cuáles son sus necesidades y requerimientos, anticipándonos a los mismos, para lo que es necesario que haya una comunicación fluida y constante con todos ellos en ambas direcciones.

Para identificar los aspectos relevantes hemos establecido tres fases.

- a) Identificar grupos de interés y priorizar entre ellos.
- b) Identificar asuntos materiales.
- c) Validar que información se va a aportar sobre estos asuntos materiales.

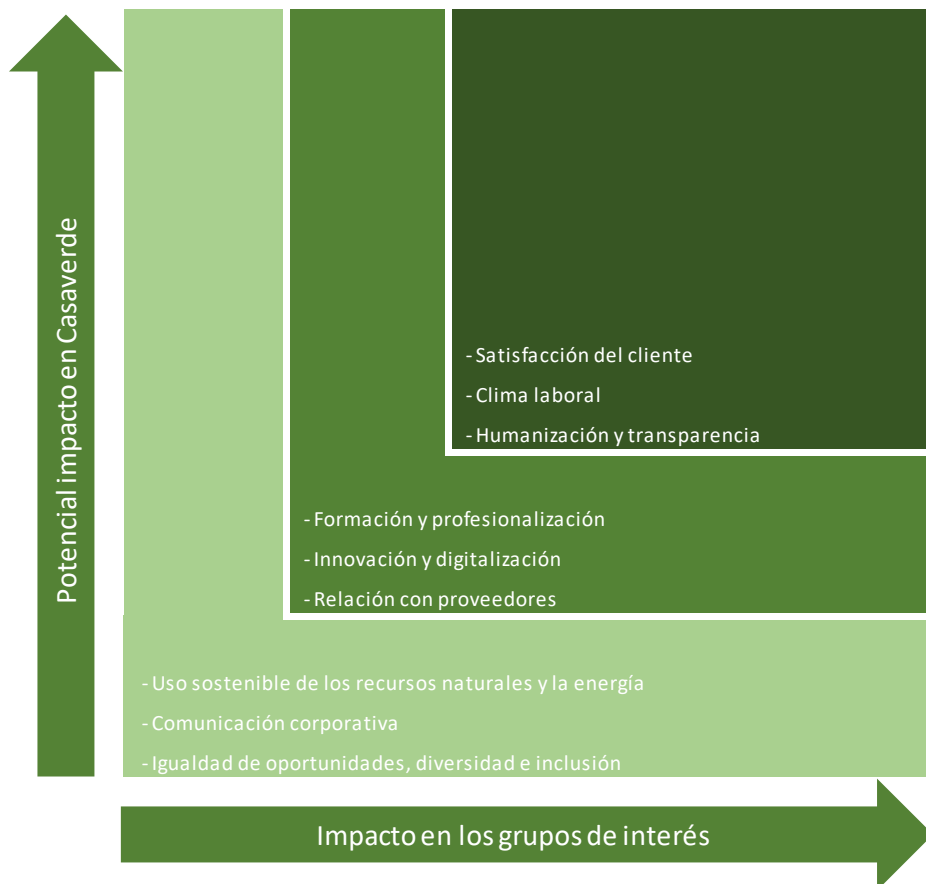
La materialidad de Grupo Casaverde es consecuencia del análisis efectuado de los aspectos relevantes para cada grupo de interés. El resultado de este estudio nos permite enfocar nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa hacia asuntos que son de interés para los grupos con los que se mantiene una relación de carácter permanente. Este estudio se revisará y renovará anualmente.

Como resultado presentamos a continuación, un mapa de dispersión que muestra en su parte superior derecha los aspectos materiales más relevantes para Grupo Casaverde y en la esquina inferior izquierda los que influyen de forma tangencial en el crecimiento y estrategia del grupo.

Lo aspectos relevantes para el grupo son los siguientes:

Relevancia alta	1 Satisfacción del cliente
	2 Clima laboral
	3 Humanización y transparencia
Relevancia media	4 Formación y profesionalización
	5 Innovación y digitalización
	6 Relación con proveedores
Relevancia baja	7 Uso sostenible de los recursos naturales y la energía
	8 Comunicación corporativa
	9 Igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión

#### Análisis de aspectos relevantes



#### 4. Cuestiones sociales y relativas al personal.

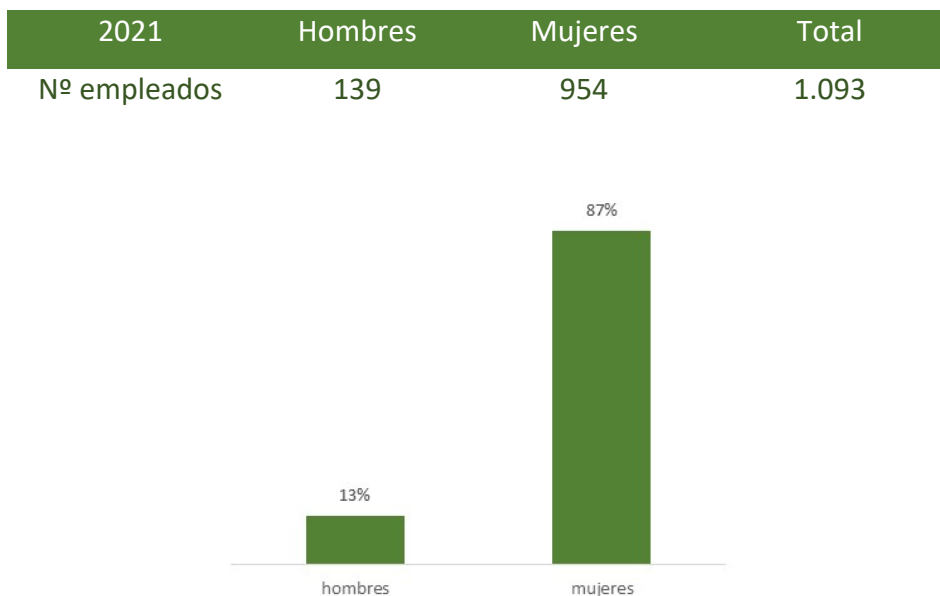
El grupo Casaverde, siempre ha considerado el personal como uno de sus activos principales, valorando el talento, la pasión y el compromiso con el Grupo de todas las personas que lo integran, y que han sido uno de los pilares en los que se basa el desarrollo y la continua transformación del Grupo.

A continuación, se aportan datos en relación con el personal, teniendo en cuenta que la información proporcionada hace referencia a las personas que han trabajado en el Grupo durante el ejercicio 2021, con independencia de la duración del contrato o el porcentaje de jornada laboral.

Dentro del área de personal, las políticas que se siguen son las siguientes:

##### a) Calidad y estabilidad.

Siempre con la referencia de la satisfacción del Paciente, se parte del cuidado de las personas que integran el grupo, para ello se destinan todos aquellos recursos que consideramos necesarios para el fomento del desarrollo profesional y personal.

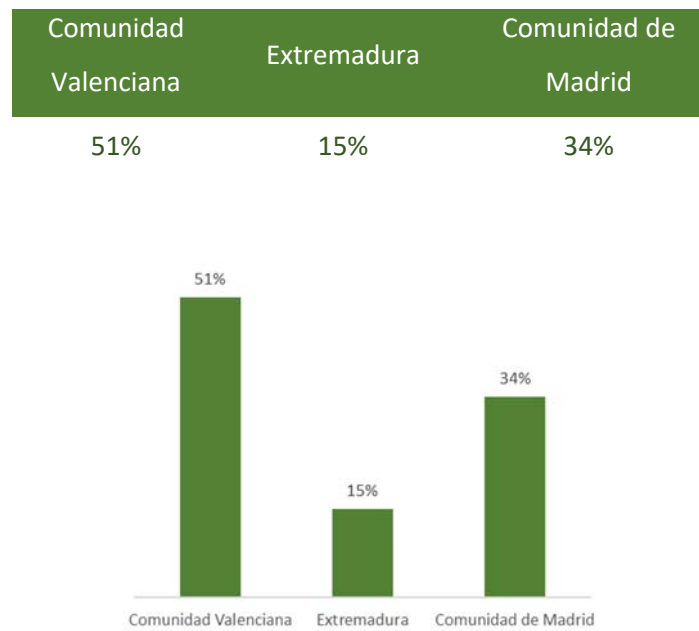


Los datos nos indican que la plantilla en 2021, se encuentra mayoritariamente compuesta por mujeres, en un 87%, en consonancia con la pertenencia al sector sanitario y asistencial del Grupo.

Nº empleados por comunidad.



% del total de empleados.



Por comunidades autónomas, la mitad del personal se concentra en la Comunidad Valenciana (51%), seguida de la Comunidad de Madrid (34%).

Nº empleados por grupo de edad





La mayor parte de la plantilla se concentra entre los 25 y 45 años (51%), pero el personal en la franja de más de 45 años, también ocupa un alto porcentaje de la plantilla del Grupo (33%). Esto indica una apuesta por la juventud y la experiencia, conjugando tanto la veteranía como la juventud.

De los datos obtenidos se puede concluir que una parte importante de la plantilla está en edad reproductiva, lo que hay que tener muy en cuenta a la hora de desarrollar políticas de cara a la conciliación familiar, permisos de paternidad, maternidad y cuidado de menores.

A la vista de estos mismos datos, el otro grupo más importante, el de mayores de 45 años, puede comenzar a tener más bajas por enfermedades. Otro factor a tener en cuenta es el porcentaje de plantilla que necesitará reducir su jornada por cuidado de personas mayores o dependientes.

#### Nº empleados por puesto de trabajo y edad

2021	Dirección	Administración	Equipo Técnico	Equipo asistencial	otros
<b>Menores de 25 años</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>125</b>	<b>11</b>
Hombre	0	1	3	23	2
Mujer	1	2	25	102	9
<b>Entre 25 y 45 años</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>100</b>	<b>354</b>	<b>71</b>
Hombre	4	4	13	43	12
Mujer	8	20	87	311	59
<b>Más de 45 años</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>211</b>	<b>110</b>
Hombre	3	3	2	22	6
Mujer	3	18	14	189	104

Los cargos de responsabilidad se agrupan en la franja de 25 a 45 años, en general personal formado y con experiencia en el grupo en labores de dirección. Las mujeres son mayoría en todas las franjas por edades.

Tipos de contratos firmados 2021 y despidos por sexo.

2021	hombres	Mujeres
<b>Nº total</b>	<b>84</b>	<b>696</b>
Indefinidos	2	39
Duración determinada	45	300
Temporales	37	357



Analizando los datos de forma global y desde una perspectiva desagregada por sexo, se observa que la mayor parte de los contratos fueron firmados por mujeres, siendo los contratos de carácter temporal o de duración determinada, los que destacan sobre el resto.

2021	hombres	Mujeres
Despidos	0	6

Los despidos también se corresponden con mujeres, no habiendo despidos de hombres en el ejercicio, lo que es lógico, dada la proporción hombres/mujeres en la plantilla.

El Grupo analiza y tiene en cuenta las motivaciones de su plantilla a la hora de diseñar e implementar medidas que favorezcan una mejor conciliación entre su vida personal, familiar y laboral.

Durante la pandemia, dada la excepcionalidad del momento, se organizaron las jornadas laborales, de manera que se garantizaran los descansos establecidos, cubriendo las necesidades que se requerían y realizando trabajo no presencial cuando las características del puesto lo permitían.

Debido a las características del Grupo, los trabajadores y trabajadoras del mismo están sujetos a los siguientes convenios:

- IX Convenio de la Dependencia de la Comunidad Valenciana.
- Convenio de Titularidad Pública (este sólo para el Servicio de Ayuda a Domicilio).
- Convenio Marco Estatal de la Dependencia.

El Grupo Casaverde, ha elaborado un Plan de Igualdad, en adelante “el Plan”, que se dirige a la totalidad de la plantilla y en concreto a los centros de IGM y HCCM. Si bien cada una de las sociedades mencionadas, donde se concentra la mayor parte de la plantilla, tiene su Plan diferenciado, los principios generales son comunes a todas las empresas del Grupo. Los planes se encuentran publicados en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La vigencia de los mismo abarca 2020- 2024 (cuatro años), debiendo estar establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

Hay Comités de Empresa en los siguientes centros: en el centro de Almoradí (IGM) hay comité de UGT, en el centro de Pilar de la Horadada (IGM) hay comité mixto de UGT y CCOO; en el centro de Villamanta (HCCM) hay comité de CCOO y en el centro de Navalcarnero (HCCM) hay comité mixto de UGT y CCOO.

#### **b) Igualdad, diversidad y conciliación.**

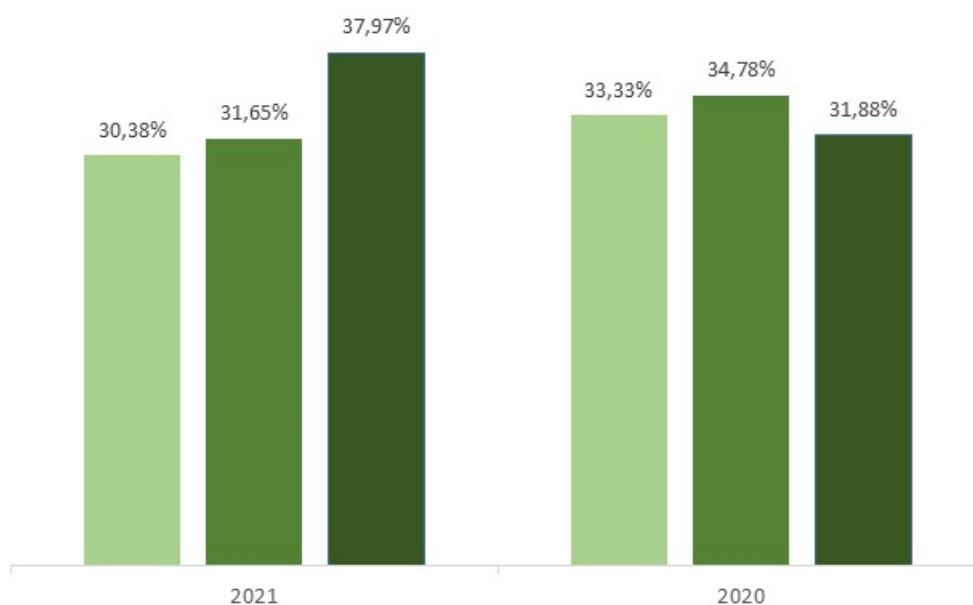
Dentro del Grupo y como un compromiso irrenunciable, que sabemos que finalmente redundará en el desarrollo de las personas, tanto a nivel profesional como personal, es la defensa de la tolerancia, igualdad y diversidad dentro del Grupo, favoreciendo una relación de respeto y confianza en las relaciones.

El Plan de Igualdad, refuerza estos valores base de las relaciones laborales, dentro de un marco de igualdad, calidad del puesto de trabajo, y respeto por la diversidad. No se admite en el Grupo, ningún tipo de discriminación.

La tendencia es la eliminación de desigualdades salariales en puestos de trabajo que asuman responsabilidad similar.

En relación a la conciliación familiar, alguna de las cifras del Grupo, son las siguientes:

	2021	2020
Empleadas que han sido madres	24	23
Emplead@s que han disfrutado permiso por nacimiento	25	24
Emplead@s que disfrutan de jornada reducida	30	22



Como se observa, las cifras se han mantenido bastante estables en los dos ejercicios, si bien se observa un incremento en el número de empleados que han disfrutado de jornada reducida, pudiendo ser uno de los efectos relacionados con la gestión de la pandemia en los hogares.

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando hablamos de las dificultades a las que se enfrenta el colectivo femenino. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder, en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (Información extraída del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una inquietud real de nuestros Centros Casaverde donde buscamos la fidelización de nuestra plantilla y el máximo confort personal y familiar, dentro de las posibilidades y limitaciones que ofrece el sector al que nos dedicamos. Abogamos por la buena gestión

del tiempo dedicada a la vida personal y laboral, buscando un equilibrio saludable para toda la plantilla. Tratamos de conciliar este equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Son diversas las medidas implantadas orientadas a favorecer la conciliación:

- A todos aquellos profesionales que nos solicitan reducción de jornada por guarda legal de menor o cuidado familiar, se concede.
- Damos facilidades para que los profesionales puedan proceder hacer cambios de turnos a nivel interno.

En el Grupo Casaverde, somos especialmente cuidadosos en el uso no sexista del lenguaje que utilizamos, siendo este uno de los instrumentos de acción positiva que venimos usando para lograr que la igualdad de la mujer en nuestro Grupo sea un hecho real.

Este lenguaje, se puede comprobar en los documentos incorporados en nuestra web, como el Manual de Funcionamiento u ofertas de empleo que se incluyen a continuación:

### MÉDICO/A

- Atender las necesidades asistenciales de los residentes. Hacer los Exámenes médicos, diagnósticos, prescribir los tratamientos más acordes, en cada caso, para llevar a cabo las terapias preventivas, asistenciales y de rehabilitación de los diagnósticos clínicos y funcionales de los residentes.
- Informar a los familiares sobre el estado de salud del residente.
- Programar y supervisar los menús y dietas alimentarias de los residentes.
- Supervisar el trabajo del personal sanitario.

### PSICÓLOGO/A

- Realizar los tratamientos psicoterapéuticos, tanto individuales como de grupo a todos los residentes
- Dirigir con el equipo interdisciplinar en la elaboración de las valoraciones psicológicas y en la atención que precisen los residentes.
- Fomentar la integración y participación de los residentes en la vida del centro y en el entorno.

**PUESTO VACANTE: TERAPEUTA OCUPACIONAL**  
Para nuestro Centro Casaverde Pilar de la Horadada

**CASAVERDE**  
centros de mayores

Interesados/as enviar CV a:  
[direccion.ccp@grupocasaverde.com](mailto:direccion.ccp@grupocasaverde.com)

Tanto en nuestras comunicaciones internas como externas, mantenemos un especial cuidado en la utilización de un lenguaje no sexista, al igual que en el uso de imágenes no discriminatorias.

Por otro lado, dentro del Grupo Casaverde apostamos directamente por una comunicación interna directa, ya que entendemos que con ello se facilita el intercambio de información en tiempo real, potencia

nuestros valores corporativos y genera un clima de confianza y entendimiento y permite lograr una mayor implicación de nuestro personal. En este sentido, se han desarrollado las siguientes acciones:

- Casaverde Hablemos: donde se organizan reuniones con representantes de cada centro y bajo el liderazgo de la Dirección general, a través de las cuales podemos conocer directamente las sensaciones, necesidades, sugerencias de la plantilla, además de conseguir una interconexión entre los diversos centros, que nos permiten tener y mantener el sentimiento del Grupo Casaverde.
- Premios de Reconocimiento: estos se organizan anualmente y en cada centro de manera individual. Con ello hacemos partícipes a nuestros trabajadores de la evolución del Grupo y en especial de su centro de trabajo. Se destaca una vez más la implicación, el trabajo en equipo y la identificación de nuestros valores a través de su trabajo.

El objetivo de esta actividad es hacer partícipes a nuestros/as profesionales de la evolución de la compañía y en especial de su centro. Queremos reconocer y destacar la implicación, el trabajo en equipo y la identificación de valores a través de su trabajo diario. Organizamos los Premios de Reconocimiento una vez al año y en cada uno de nuestros centros de manera individual.

Realizamos también un reconocimiento individual y por departamento, destacando la Dirección del centro cualidades o aptitudes vinculadas al menos a uno de los valores del Grupo: trabajo en equipo, diferenciación, pasión/ vocación de servicio, innovación, compromiso social, etc.

- Fiesta Infantil Navideña y concurso navideño: potenciamos una vez más el sentido de grupo, haciendo partícipes a las familias de nuestro personal organizando una fiesta donde se unen pequeños y mayores compartiendo una merienda y diversas actividades lúdicas. Adicionalmente se convoca un concurso al mejor Árbol de Navidad, organizando una comida en el centro ganador entre los residentes y el personal.
- ACTION PLAN Oficinas Centrales: diseñado en el año 2020 para motivar e implicar a nuestro personal de las oficinas centrales, para ellos se realiza una reunión mensual con la Dirección General, para compartir información del Grupo, y adicionalmente se programan reuniones trimestrales entre personal directivo y equipo de las oficinas centrales. Estas acciones van una vez más encaminadas al fortalecimiento de las bases como grupo y al fomento del trabajo en equipo. En esta línea se realiza en diciembre una Convención Anual donde se presentan el balance del año que acaba y los objetivos para el año entrante.
- Encuestas de Clima Laboral: se realizan encuestas con el fin de conocer el nivel de satisfacción de nuestro personal, para conociendo sus necesidades y sensaciones, afrontar acciones para cubrir y satisfacer las mismas.

Estas acciones nos permiten afirmar que se dispone de canales de comunicación internos (horizontal, ascendente y descendente) que nos ayudan a concienciar y fomentar la participación de la plantilla en las políticas de igualdad del Grupo.

Dentro del Plan de Igualdad, se promueve la realización de acciones formativas para implementar los valores del Grupo, actuando sobre las comisiones de igualdad.

El Grupo fomenta y promueve una política de condiciones respetuosas con la diversidad en todo su conjunto, apoyándose en una política de neutralidad corporativa. Como ejemplo, del total de la plantilla del Grupo, un 87% son mujeres y en los cargos directivos, si bien tanto el presidente como el director general son hombres, las mujeres han emplazado ocupar puestos de responsabilidad, estando en paridad con los hombres a nivel de directores y responsables de oficinas.

Además, el Grupo tiene instaurado un mecanismo que permite transmitir al personal las quejas y las felicitaciones. El Grupo también tiene un protocolo de actuación en caso de acoso sexual, o por razón de sexo, garantizando siempre los derechos de las víctimas.

Dentro del Grupo, se promueve la diversidad, estableciendo medidas contra todo tipo de discriminación, tratando siempre de aplicar el principio de igualdad de trato, oportunidades en todos sus ámbitos, erradicando discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, afiliación política, religión, o cualquier otra.

El Grupo Casaverde tiene firmado un acuerdo de colaboración con la Asociación de ocio ocupacional para discapacitados, AODI, cuya misión mejorar la calidad de vida y lograr la plena integración del colectivo de personas con diversidad funcional y sus familias mediante:

- Apoyo a más de 180 familias.
- Talleres de formación orientados y vinculados a nuestras líneas de servicios.
- Descuentos especiales en nuestra clínica de Alicante.

Asimismo, la Fundación Adecco y Grupo Casaverde vienen colaborando con el objetivo común de integrar laboralmente a colectivos en Riesgo de Exclusión Social:

- Personas con discapacidad.
- Personas de + 45 años.
- Parados de larga duración.
- Personas en riesgo de exclusión social.
- Personas con responsabilidades familiares no compartidas, personas víctimas de violencia de género/doméstica.

Fundación Adecco y Grupo Casaverde han firmado en 2021 un acuerdo de cara a la integración laboral, para colaborar e impulsar la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social, y el desarrollo profesional de aquellas personas en situación de vulnerabilidad.

Ambas organizaciones abren una alianza de colaboración en la que se fomenten los cambios necesarios para promover la diversidad social, con el objetivo de que las personas con diversidad funcional puedan integrarse fácilmente en el mercado laboral.

Siguiendo con nuestros valores y nuestras acciones de Responsabilidad Social Corporativa creemos que la esencia de Casaverde son las personas.

En la firma del convenio estuvieron presentes, Juan Pablo, Coordinador de zona Fundación Adecco, María Quiles, Responsable de Personas y Cultura Corporativa de Grupo Casaverde y Alberto Giménez, CEO de Grupo Casaverde.



Con motivo del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo 2021), junto con la Fundación Adecco, realizamos una serie de talleres grupales, donde trabajamos la mejora de las habilidades de las candidatas propuestas por la Fundación Adecco, para potenciar sus fortalezas y apoyarlas en la búsqueda de empleo, con una acción denominada "SPEEDNETWORKING". A través de esta actividad, diferentes mujeres fueron entrevistadas mediante video-llamada y pudieron practicar cómo deben realizar una entrevista de trabajo, de manera que cuando se presenten a futuras entrevistas sepan cómo actuar, como potenciar sus fortalezas o como detectar sus áreas de mejora.



La actividad se llevó a cabo con 10 candidatas, con certificado de exclusión social y en búsqueda de empleo, con el objetivo de realizar entrevistas de trabajo completando una hoja de registro con los puntos fuertes y débiles de cada candidato, y de esta manera evaluar y mejorar la forma en cómo los candidatos/as afrontan ese momento y qué habilidades o fortalezas vemos en ellos.

Con motivo del Día de la Discapacidad (3 de diciembre 2021), repetimos esta acción, realizando entrevistas de manera telefónica, donde trabajamos con 10 candidato/ as con certificado de discapacidad en búsqueda de empleo.

Cada entrevista fue de una duración máxima de 10 minutos, donde realizamos un formulario de feedback, para poder trabajar con ellos sus habilidades a la hora de superar un proceso de selección.

#### **c) Contratación.**

A lo largo del año 2021 el Grupo Casaverde ha gestionado y entrevistado a más de 35 candidatos/as con el objetivo de poder ubicarlos en las vacantes que se presentaban en nuestros centros, 5 candidatos fueron seleccionados y durante diferentes periodos formaron parte de nuestros centros. Se consolidaron perfiles en nuestros Centros de Guardamar y Almoradí.

En este sentido, el Grupo cuenta en el ejercicio con un número medio de 8 trabajadores con discapacidad mayor o igual al 33%, (6 en el ejercicio anterior). De los cuales 7 son personal cualificado (5 en el ejercicio anterior).

#### **d) Política de retribución.**

Como ya hemos comentado, el personal es el principal activo con el que cuenta el Grupo, y su cuidado una de nuestras principales preocupaciones. En este sentido la política retributiva, como medio para incentivar y premiar el esfuerzo del colectivo, o individual, reconoce a través de compartir parte de los beneficios, por cumplimiento de objetivos. En este sentido, el personal directivo y sus adjuntos tienen fijado un plus anual por cumplimiento de objetivos.

El administrador único, percibió en el ejercicio 2021 de sociedades del Grupo, unos ingresos brutos de 60 mil euros brutos por su cargo. En el caso del gerente los honorarios devengados, tanto en el ejercicio 2021 como en el anterior, ascendieron a unos 127 mil euros brutos.

La brecha salarial de género es el porcentaje resultante de la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres. La fórmula es la siguiente:

$$\frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombre}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

>0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres.

<0% que las mujeres cobran más que los hombres.

= 0% Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.

En relación con las brechas salariales, en los centros de Alicante (IGM) y Madrid (HCCM), se dispone del registro de los datos del 2019 sin normalizar (incluidos en los Planes de Igualdad que son de acceso público), por lo que se reflejan en el presente informe los datos actualizados del 2021 obtenidos tras la Auditoría Salarial de los centros de Casaverde Extremadura (EXT), en base al Real Decreto 902/2020 destacando que tanto los centros de EXT como HCCM se rigen por el Convenio Marco Estatal por lo que no existen diferencias dignas de señalar en las retribuciones del personal de dichas organizaciones.

A continuación se presenta la tabla con las retribuciones efectivamente percibidas no agrupadas por puestos de trabajo de igualdad valor y teniendo en cuenta las horas reales anuales trabajadas:

MEDIA ARITMÉTICA

	HOMBRE	MUJER	BRECHA SALARIAL
Salario base.	12.968,40 €	12.640,78 €	2,53%
Complementos salariales.	3.408,44 €	3.756,61 €	-10,21%
Percepciones extrasalariales	4.213,12 €	1.011,22 €	76,00%
<b>Total Retribuido</b>	<b>20.589,96</b>	<b>17.408,62</b>	<b>15,45%</b>

Como se observa, la brecha salarial en el salario base es de un 2,53% a favor del personal masculino por lo que no debe justificarse al no superar el 25% de diferencia que establece la normativa vigente.

En relación con los complementos salariales , la brecha global (sin agrupación de puestos de igual valor) se muestra a favor del personal femenino con un -10,21%. La organización dispone de 11 percepciones extrasalariales, que en su mayoría no muestran una comparativa económica desde la perspectiva del sexo de la persona.

Como conclusión, las políticas retributivas siguen el principio de igualdad, retribuyendo al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

#### **e) Formación continua.**

La implicación y calidad de nuestro personal responde a la decidida apuesta del Grupo por una formación continua, dedicando a ello tanto activos personales como económicos. Además, desde el minuto uno se quiere y necesita que los trabajadores y trabajadoras, entiendan y conozcan el negocio.

Con la formación se favorece la potenciación de los puntos fuertes de las personas, la asimilación y asentamiento, favoreciendo el desarrollo no solo de la plantilla, sino un crecimiento sostenido del Grupo presente y futuro.

La implementación de las políticas de formación se realiza transversalmente para todos los trabajadores y trabajadoras y en función de las actividades que van a desarrollar, y durante toda su permanencia en el Grupo.

En este sentido, y dependiendo de la responsabilidad del puesto, se imparte diferente formación, no permitiendo, en su caso, la incorporación a su destino, hasta no tener la formación adecuada.

En un primer momento las nuevas incorporaciones reciben formación en Prevención de Riesgos Laborales, adaptada a su puesto de trabajo. En este año y en el anterior, la formación en materia de seguridad ha sido de gran importancia, reforzándose por la crisis del COVID 19, las medidas y métodos de protección higiene, desinfección de la plantilla, instalaciones y materiales. Con ello se ha querido garantizar la salud y seguridad tanto del Socio como nuestras empleadas y empleados.

Desde el primer momento de la incorporación del empleada o empleado, se le asigna por parte del personal encargado, una tutora o tutor, con suficiente antigüedad, conocedora de nuestro modelo de trabajo, que se encarga de que una vez finalizado el “entrenamiento”, el nuevo personal, disponga de las herramientas y conocimientos suficientes para desarrollar correctamente su rutina diaria.

Como ya hemos comentado, el Grupo siempre está en un proceso de mejora y progreso, tanto para lograr una mayor productividad, como para mejora las condiciones laborales, por lo que los cambios que se producen en nuestro modelo de funcionamiento, a veces conllevan cambios en los puestos de trabajo,

para los que se prevé formación para adaptarse a estos cambios, siempre en con el fin de dar un mejor servicio al Paciente.

Dado que nuestro entorno cada vez está más digitalizado, se ponen a disposición de la plantilla, en función de su trabajo, las necesarias herramientas informáticas, recibiendo cursos de formación externa o interna, para facilitar e implementar el uso de las mismas, lo que repercute en una mejora de la productividad y los reportes de información al Socio. Esto también se ve reflejado en la incorporación de las videoconferencias, como vía tanto para dar cursos de formación como para facilitar la realización de reuniones de trabajo, evitando desplazamientos con el consiguiente ahorro económico y facilitando la conciliación.

En ningún momento se descuida la formación de las futuras directivas y directivos del Grupo, que reciben una formación específica, que les permite no solo conocer las características de su nuevo puesto, si no conocer al Grupo con el que tendrá que trabajar y liderar en su nuevo trabajo, así como tener una visión total del Grupo.

Dentro del Grupo la comunicación tanto a nivel directivo como de plantilla, es fundamental, para que en todo momento conozcan la situación en la que se encuentra el Grupo, estando puntualmente informados, dentro del compromiso mantenido por todas las partes.

La formación impartida durante el ejercicio se dio principalmente en IGM y HCCM, donde se concentra mayoritariamente el personal del Grupo, habiendo recibido la misma un mayor número de mujeres, por las características propias del Grupo, donde la mayor parte de su personal es femenino. Los temas tratados en los mismo abarcan tanto aspectos de formación técnica, de calidad, relacionados con el COVID, etc .donde se en 2019, donde se concentra el personal del Grupo, se recogen a continuación:

El desarrollo de los planes formativos nos muestra que tanto hombres como mujeres participan en las diferentes acciones formativas y no existe ningún tipo de obstáculo desde una perspectiva de género para acceder a formaciones y actuaciones que permitan el desarrollo personal y profesional.

#### **f) Promoción interna.**

En el Grupo, se apuesta decididamente por el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores dentro del mismo, por lo que gradualmente, aquellas personas que reúnen los requisitos necesarios, son incorporados a dirección una vez que tienen la formación tanto teórica como práctica necesaria para el puesto, facilitándose la promoción interna.

El Grupo está apostando por la implementación de la igualdad de puestos directivos siendo actualmente el porcentaje de mujeres y hombres a nivel de directores y responsables de oficinas muy igualado.

El Grupo dispone de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, siendo el departamento de Personas & Cultura Corporativa, el encargado de difundir a toda la plantilla el mismo; la dirección de cada centro, a través de diversas acciones que hemos comentado, está en continuo contacto y tienen información directa del clima laboral para detectar posibles situaciones de acoso. El personal directivo ha recibido un curso de Prevención del Acoso Sexual y de Acoso por Razón de Sexo, habiéndose nombrado unas *personas de referencia*, que cuentan con la formación y aptitudes necesarias para dar apoyo a las víctimas en este proceso. Por otro lado, se hacen encuestas en relación con este tema cuyos resultados nos indican que un alto porcentaje de la plantilla sabría qué hacer. Intentaremos dar respuesta a ese porcentaje que no responde satisfactoriamente.

#### **g) Seguridad y salud en el trabajo.**

El Grupo se involucra de forma global en la formación de en prevención de todas sus trabajadoras y trabajadoras, teniendo siempre en mente los cambios que se ocasionen en los puestos, para realizar las adaptaciones necesarias que garanticen la seguridad ante los cambios.

Se han contratado como servicios externos de prevención a Quirón prevención, S.L. para Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L., y para el resto del Grupo a MAS prevención, servicio de prevención, S.L.U., que han realizado también sus aportaciones dentro de la definición de las estrategias para vigilar y mejorar la formación, desarrollo y prescripción de criterios en estos ámbitos.

No solo estamos hablando de la plantilla del Grupo, también se trata de que las instalaciones y servicios, donde la acción preventiva se integra en todos los procesos, haciendo nuestros servicios más eficientes, cómodos, accesibles y seguros para el Paciente.

El Grupo, intenta dotar los diferentes puestos de trabajo, de la mayor seguridad y recursos ergonómicos posibles, siendo este uno de los puntos donde se centran sus esfuerzos por cuidar de la salud y seguridad laboral de su plantilla. Esto se tiene siempre en mente a la hora de implementar cambios o realizar nuevas actividades o áreas de negocio. La seguridad también abarca a las actividades desarrolladas fuera de las instalaciones del Grupo o desplazamientos.

Dentro de la labor en esta área desarrollada por las empresas que componen el Grupo, se intenta concienciar de forma continua a todo el personal para que sepan actuar evitando actuaciones inseguras, previniendo situaciones de peligro y actuando en situaciones de emergencia.

Como ejemplos de actividades dentro de la prevención de riesgos laborales (PRL), toda persona que se incorpora al Grupo en Residencias Geriátricas, Centros de Día y Servicios Sociales, realiza un curso a distancia de 10 horas de PRL; en caso de embarazo, se produce la baja por IT como riesgo en el embarazo a la semana que determina prevención, para cada categoría; todo el personal viste un uniforme, estableciéndose diferentes colores para su identificación, en caso necesario se facilitan uniformes

adaptados para las embarazadas; de forma continua se emiten recomendaciones y soporte en nuestros canales de comunicación.

Todas estas medidas y actuaciones, tratan de mantener e incrementar la cultura del Grupo en materia de prevención, donde después del Paciente, se sitúan las trabajadoras y trabajadores como objetivo.

Ante la pandemia, el Grupo ha aplicado rápidamente los protocolos basados en las indicaciones del Ministerio de Sanidad, planes de prevención y de contingencia, aplicando todas las medidas posibles para tratar de reforzar y proteger la salud y seguridad de todo nuestro personal. Como sector directamente afectado por el COVID 19, hemos tenido que continuar nuestro trabajo tratando de garantizar la protección de la salud y la seguridad de nuestras empleadas y empleados.

Así, se pusieron a disposición de la plantilla elementos de higiene y prevención, tales como mascarillas, guantes, geles de desinfección, mamparas de metacrilato, protocolos de desinfección, campañas de difusión de la necesidad de mantener distancia social, higiene de manos y mascarillas en las actuaciones, etc., que entendemos han contribuido positivamente en la no transmisión del virus.

Desde el principio de la pandemia se ha intentado evitar la exposición al virus de la parte de la plantilla sensible a la enfermedad, tales como enfermos crónicos, embarazadas, y en la medida que su puesto de trabajo lo permitiera, adaptar las condiciones para trabajar desde casa.

Se ha tratado de colaborar con las autoridades sanitarias en todo lo posible, dadas las características sensibles de nuestros pacientes; el Grupo ha hecho hincapié en la formación específica, para poder actuar sobre esta crisis y responder al personal las dudas, que en cualquier momento se plantearan, y cómo actuar ante determinadas situaciones.

Además de lo comentado, dentro del área de prevención se analiza y vigila la salud de forma periódica, estudiando las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo, sus causas, y haciendo diversos estudios sobre esta materia e intentando aplicar medidas que corrijan y disminuyan los riesgos.

El nº de accidentes laborales por empresa en 2021:

- |   |    |
|---|----|
| ● Instituto Geriátrico del Mediterráneo, S.L.U.                       | 20 |
| ● Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L. | 11 |
| ● Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.U.                       | 17 |

En Alga Promociones Urbanísticas, S.A. no hubo accidentes laborales y el resto de empresas no tienen trabajadores.

En estas cifras se recogen también los datos de absentismo y enfermedad común. Se están recopilando datos para desagregar esta información en el próximo ejercicio.

## 5. Derechos humanos y lucha contra la corrupción y el soborno.

En nuestra opinión, el Grupo cumple los requerimientos exigidos por la legislación vigente en materia de Derechos Humanos, recibiendo la plantilla formación al respecto.

En relación a la lucha contra la corrupción, el Grupo está comprometido con el cumplimiento de las normas y con el respeto por las personas, y con un comportamiento ético en el desarrollo de su actividad empresarial.

Con este fin, se promueve en todas las áreas la cultura de cumplimiento, a través de un modelo de ética e integridad y de lucha contra la corrupción y otras conductas ilícitas.

Nuestro objetivo es lograr que todos los componentes de nuestra plantilla ejerzan sus funciones con responsabilidad, diligencia y transparencia, asegurando un adecuado sistema de control que permita prevenir y detectar riesgos de cumplimiento.

En cuanto a los temas de corrupción y soborno, en el Grupo se aborda estos temas directamente, estando muy implicado en la prevención y, en su caso, detección de los mismos.

Se ha trabajado y se sigue trabajando en impulsar medidas para la lucha contra la corrupción y el soborno, en cumplimiento del artículo 31 bis del Código Penal, cuyo objetivo no es otro que prevenir o, en su caso mitigar, la comisión de delitos por parte del personal o de directivos del Grupo cuando actúan en su nombre desempeñando sus actividades.

Todas estas medidas tienen en cuenta aspectos como el conflicto de intereses, actividades políticas, regalos e invitaciones en las relaciones con los socios y las relaciones comerciales del Grupo, corrupción y lucha contra el blanqueo de dinero. Y en este contexto, y para prevenir estas situaciones se adoptan medidas para evitar conductas por parte de las empleadas/os y directivos/os que puedan suponer actos de corrupción entre particulares y soborno con miembros de las Administraciones Públicas.

Entre las medidas implantadas señalamos siguientes:

- Está prohibido ofrecer o aceptar cualquier ventaja o beneficio económico de cualquier índole tanto entre particulares como con los funcionarios públicos o cualquier persona que ejerza una actividad pública (se exceptúan promociones o regalos con bajo valor económico).
- Siempre se debe actuar con responsabilidad, de forma imparcial, con transparencia, con total dedicación a los fines sociales y evitar participar en actividades o situaciones que entren en conflicto con sus funciones.

- Todas las relaciones con las Administraciones Públicas deben fundarse en un objeto real y lícito, evitando conflictos de intereses directos o con personas físicas o jurídicas vinculadas.
- El Grupo no hace ninguna aportación a partidos políticos, respetando el derecho personal a participar en actividades políticas, dejando siempre claro que no se representa al Grupo.
- Se debe conservar documentación soporte apropiada, necesaria y suficiente en relación con los registros contables del Grupo, la cual esté disponible para su consulta de forma ágil y rápida y conservada adecuadamente.

No se han detectado casos de corrupción, ni soborno, ni de discriminación o vulneración de los Derechos Humanos, durante este ejercicio, ni en ejercicios anteriores.

En este sentido se ha desarrollado un Protocolo de Plan de Prevención de Delitos (Compliance penal) en la empresa del Grupo Hospitales y centros Casaverde Madrid, S.L., el cual se aplica de forma tácita al resto del Grupo, estando pendiente su aprobación a nivel de Grupo. En dicho protocolo y en los anexos al mismo, se describe detalladamente tanto el compromiso asumido como la identificación de las conductas ilegales, las políticas de actuación, y controles implementados, los órganos de gestión y seguimientos, su composición facultades y responsabilidades. En los anexos al mismo se incluyen:

Anexo I: se define el mapa de riesgos identificando los posibles riesgos, la probabilidad de que ocurran y las medidas adoptadas para su prevención y detección, etc.

Anexo II: recoge el Código de Conducta Empresarial, cuyo objeto es recoger las pautas básicas o principios generales que deben regir y aplicarse en las actuaciones de los integrantes de la plantilla en el desempeño de sus funciones y en sus relaciones profesionales.

Se desea con ello reafirmar nuestro compromiso en todos los ámbitos que aquí se tratan, señalando algunas ideas que nos ayuden a trabajar mejor, a fortalecer nuestra reputación y prestar un mejor servicio a todos/as. Este documento es de obligado cumplimiento y se aplicará el principio de diligencia debida para la prevención, detección y resolución de conductas o prácticas contrarias a lo establecido en el mismo. Las normas que contiene son de carácter complementario y subsidiario respecto de las disposiciones legales que en cada caso resulten de aplicación.

Los principios básicos de actuación del Código pretenden promover y en el que se pretende profundizar de forma particular son:

- - La integridad de su personal de Dirección y empleados.
- - La profesionalidad en la relación con clientes, colaboradores, partners, empresas externas, etc.
- - El respeto entre y a los empleados.
- - La correcta relación con las Administraciones Públicas.



Se promueve entre los integrantes de la plantilla el comportamiento íntegro, acorde con los principios éticos de lealtad y buena fe, que emanan de la rectitud, de la honestidad y el respeto profesional, y se manifiestan en las siguientes particularidades: lealtad, cumplimiento de la Ley, confidencialidad, respeto, igualdad de oportunidades, normas de conducta de los empleados y colaboradores con el Grupo, con los miembros y la sociedad en general, con los proveedores de bienes y servicios, del Grupo con la Administración Pública y sus integrantes.

Anexo III: en el mismo se incluye la política de proveedores de Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L. que como hemos comentado es extrapolable tácitamente al resto de empresas del Grupo, estando preparando su desarrollo y aprobación por el órgano pertinente, para el Grupo en general. El objeto de este código es garantizar que el proveedor o colaborador ejerce su actividad de acuerdo con nuestro Código General de Conducta.

El proveedor o colaborador debe cumplir con la legislación aplicable, evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar nuestra reputación y producir consecuencias adversas en su entorno.

El cumplimiento de este código no exime del cumplimiento de cualquier otra ley o regulación local, nacional o internacional que sea de aplicación.

Todo proveedor o colaborador deberá:

- respetar los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las convenciones que la desarrollan, así como las recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el desempeño de sus actividades.
- mantener en todo momento un comportamiento ético que le permita establecer relaciones legítimas y productivas con sus propios proveedores y empresas con las que tengan relaciones contractuales.
- actuar con honradez e integridad en todos sus contratos y relaciones comerciales con entidades públicas o privadas en cualquier país. De forma más específica en sus relaciones con particulares privados o con funcionarios y Administraciones Públicas nacionales y de organizaciones internacionales, el proveedor deberá comportarse de tal modo que no induzcan a los anteriores sujetos a violar sus deberes de imparcialidad o cualquier precepto legal.
- realizar sus actividades de manera que minimicen los impactos medioambientales negativos, conforme a la legislación vigente. También deberán trabajar por conseguir el más alto nivel de seguridad en sus instalaciones, productos y servicios, prestando especial atención a la protección de sus empleados, clientes, contratistas, así como al entorno local. Cuando las actividades se realizan en nuestras instalaciones el proveedor deberá conocer y cumplir con las normas de salud, seguridad y medio ambiente del Grupo.

- en su relación con terceros, utilizar siempre información fidedigna, veraz, completa y comprensible sobre las actividades y productos o servicios ofrecidos por nosotros, debiendo ser especialmente cuidadoso si su empresa está relacionada con la publicidad o con la comercialización de dichos servicios, respetando siempre los principios y las normas que deben regir la actividad sanitaria.
- respetar los principios de confidencialidad sobre aquella información a la que accede como consecuencia de su relación contractual con nosotros.

La crisis sanitaria derivada del COVID-19, ha hecho que se revisen los riesgos de naturaleza jurídico penal que podrían afectar al Grupo, determinándose un incremento en el grado de exposición a los mismos, principalmente por el lamentable incremento de fallecimientos en residencias que se produjo en plena crisis sanitaria. Concretamente se interpreta un incremento de los riesgos penales en cuanto a delito contra salud pública y delito contra los derechos de los trabajadores. Por ello se implementaron medidas, descritas en el apartado COVID-19, que se actualizan en función de la evolución de la crisis sanitaria y de la normativa que se ha ido produciendo.

Entendemos que las sociedades que compone el Grupo no están sujetas a la Ley 10/2010, de 28 de abril, de Prevención del Blanqueo de Capitales, por lo que no se tiene una política específica, pero sí que se tiene en cuenta en el departamento financiero.

## 6. Compromiso con el medio ambiente.

En el Grupo Casaverde, somos conscientes de nuestro impacto en el medio ambiente, fundamentalmente debido al consumo de recursos (gas natural y electricidad, principalmente) y a la contaminación atmosférica, si bien éste es muy restringido. El Grupo Casaverde intenta cumplir con toda la normativa ambiental, lo que se ve reflejado en que no se hayan tenido sanciones, ni se tengan abiertos expedientes sancionadores relacionados con medio ambiente.

La sostenibilidad es el desarrollo que satisface las necesidades del presente, sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

Uno de los principales compromisos de Grupo Casaverde, tal como se recoge en la Política de Calidad, es el compromiso social y la protección del medio ambiente, a través de la adopción de medidas de gestión medioambiental eficiente.

Grupo Casaverde apuesta por un avance en la mejora de la calidad de sus servicios al tiempo que hace frente a los principales retos ambientales derivados de su actividad, tales como reducir/minimizar el consumo de recursos clave como el agua o la energía, implementar iniciativas de eficiencia energética, promover un consumo energético a través de las energías renovables (solar) y favorecer una gestión adecuada de los residuos peligrosos que genera (sanitarios, luminarias, pilas).

Para que la gestión responsable y la sostenibilidad se integren en la cultura y en los comportamientos de la organización es necesario promover la participación e involucración interna de los profesionales y también externa del resto de grupos de interés.

Para ello, se contempla un plan de comunicación que permite:

- Transmitir internamente los objetivos y alinear a la organización en el cumplimiento de estos.
- Transmitir externamente a los grupos de interés el posicionamiento de la organización respecto a la sostenibilidad.
- Promover la participación de los grupos de interés internos y externos en las acciones que se deriven de las acciones de sostenibilidad que se implementen.
- Lograr que se perciba por parte de los grupos de interés el impacto que la actividad de la organización genera a nivel social.

Grupo Casaverde cuenta con un responsable corporativo que se apoya en el personal de mantenimiento de los diferentes centros para la gestión ambiental.

## 7. Gestión de residuos.

Todos los residuos generados por el Grupo Casaverde, tanto los no peligrosos, como los peligrosos, son segregados en origen en cada centro de trabajo y gestionados por los servicios municipales correspondientes o por gestores autorizados (con los que existe contrato de tratamiento de residuos).

La metodología utilizada para el control de este tipo de residuos tiene como objetivos el establecimiento de:

- ✓ estrategias para la reducción de residuos, (elección de productos con menor peligrosidad, adopción de técnicas y hábitos que minimicen el volumen final de residuos, gestión de los mismos en cuanto a segregación, clasificación, etc.).
- ✓ estrategias para la gestión de los residuos (reducción de los mismos en origen, recogida segregada, separación por tipología, códigos de colores y pictogramas identificativos, supervisión zonas y adecuación de los espacios de almacenamiento, no vertido en lugares no apropiados, etc.).

En la Sede Central, se recicla periódicamente papel con información de trabajadores, facturas, albaranes de más de cinco años, así como documentos sobre estudios que contienen números vinculados con el Grupo. En los centros, se recicla papel con información sobre residentes y pacientes que ya no están en el centro (una vez haya pasado el plazo legal para tener esa información), así documentos de estudios de los directores y datos financieros de los centros. Si bien no se tienen datos estadísticos en relación a las cantidades recicladas, se están instaurando las medidas para comenzar a controlar las mismas.

El Grupo, tiene un acuerdo con la sociedad Centre Especial de Treball Xavier Aguilar Pedrerol, S.L., (DELETE) por el que los diferentes centros, en función de sus necesidades, recurren a la citada empresa que es la encargada de la recogida de los residuos, destrucción y gestión del residuo resultante con un Gestor autorizado. DELETE emite un certificado donde se indica la recogida efectuada. En el cuadro siguiente se aporta información sobre certificados emitidos por DELETE:

## Destrucción Contenedores

Fecha	Empresa	Centros	empresa de reciclaje	Kg	80 LTS	120 LTS	240 LTS	415 LTS
30/06/2021	IGM	Oficinas centrales	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	401				
30/07/2021	IGM	CCA	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	35,5		1		
30/07/2021	HCCM	CCN	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	529				
30/09/2021	IGM	CCA	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	30		1		
30/11/2021	IGM	CCA / CCP	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	58		2		
31/12/2021	IGM	CCP	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	36		1		
31/12/2021	HCCM	CCN	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	478,5		3		

Grupo Casaverde incorpora medidas concretas de uso sostenible de recursos para la optimización del rendimiento de las instalaciones de calefacción, refrigeración y ventilación de las oficinas y centros.

Los centros en conjunto con las oficinas centrales realizan una medición de los siguientes recursos:

- Consumo de agua.
- Consumo energético.

En los siguientes apartados, se facilita más información al respecto.

## 8. Iniciativas para reducir el consumo de agua y fungibles.

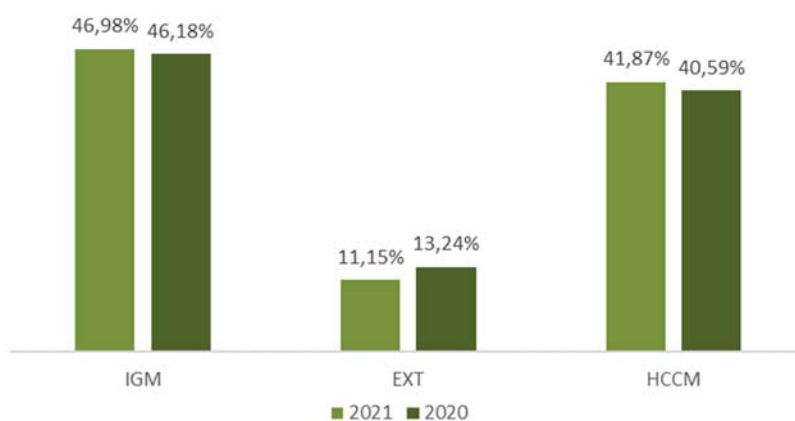
En el Grupo Casaverde, somos conscientes de la importancia que tiene el agua y tratamos de sensibilizar a los trabajadores, pacientes y toda persona que de alguna manera se vincule con nosotros sobre este tema y para ello se están adoptando medidas como:

- Reducción del consumo de agua de mano con grifos monomando, temporizados, electrónicos o con reductores de caudal.
- Reducción del consumo de agua en los sanitarios (con cisternas con interrupción de descarga o de doble pulsador).
- Reducción del consumo de agua de riego de zonas ajardinadas, si es el caso, optando por variedades adaptadas, sistemas de riego eficientes y riego en momentos de menor insolación.

En la siguiente tabla se recoge el consumo de agua del Grupo Casaverde en 2020 y 2021.

Histórico consumo de agua (m<sup>3</sup>)

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S. L.U.	26.917	22.815
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	6.388	6.541
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	23.988	20.053
<b>Total</b>	<b>57.293</b>	<b>49.409</b>



Los metros cúbicos consumidos por el Grupo se han incrementado, debido principalmente a la apertura de nuevas instalaciones en el ejercicio 2021.

No obstante, comparamos este consumo por el número promedio residentes, en los periodos de facturación, en adelante “media residentes”, entendiendo como tal, toda persona que ha hecho uso de nuestras instalaciones,

## Media residentes

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S. L.U.	365,59	355,75
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	86,61	73,46
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	301,19	305,55
<b>Total</b>	<b>753,39</b>	<b>734,76</b>

Como se observa, la media de residentes se incrementa de un ejercicio a otro, lo que está acorde con la apertura de nuevos centros.

## Consumo medio por residentes

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S. L.U.	0,20	0,18
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	0,20	0,24
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	0,22	0,18
<b>Total</b>	<b>0,62</b>	<b>0,60</b>

En general el consumo por residente aumentó, centrandose dicho incremento en IGM y HCCM, no siendo las variaciones significativas en el total del Grupo.

En relación con las medidas para mejorar la eficiencia de uso de las materias primas, actualmente estamos implantado procesos administrativos para la reducción de papel en la gestión del servicio y otras actuaciones como:

- Empleo de productos químicos de desinfección respetuosos con el medio ambiente.
- Impresión a doble cara y en blanco y negro, y en formato borrador.
- No se adquieren baterías y pilas no recargables.
- Proporcionamiento de contenedores de recogida selectiva de residuos, en las áreas de visitantes del centro.

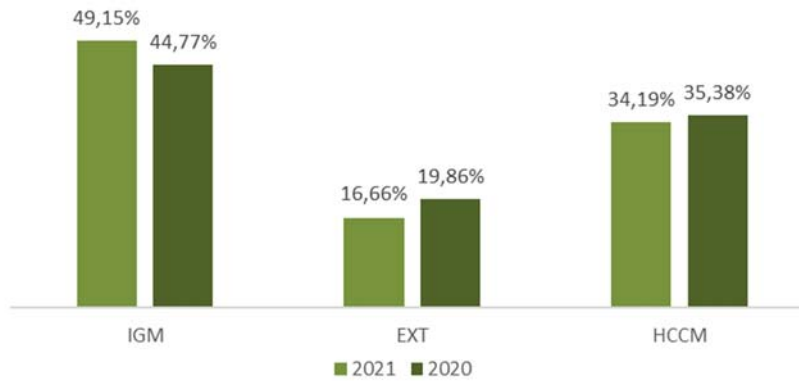
## 9. Histórico consumo de energía.

El Grupo viene recabando información en relación a consumos de energías, si bien en algunos casos los datos solo están disponibles para el ejercicio 2021. Con esta información se hace un análisis de los consumos y variaciones producida,s en el caso de disponer de información.

### a) Consumo de electricidad.

Histórico consumo de electricidad (Kw).

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo	1.124.048	905.268
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	381.113	401.549
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	781.977	715.442
<b>Total</b>	<b>2.287.138</b>	<b>2.022.259</b>



Al igual que sucede con el consumo de agua, la apertura de nuevos centros, también incide sobre el total de energía consumida, que se incrementa notablemente en IGM, por ese motivo

Media residentes

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo	370,03	355,59
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	88,35	77,06
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	301,44	398,69
<b>Total</b>	<b>759,82</b>	<b>731,34</b>



## Consumo medio por residentes

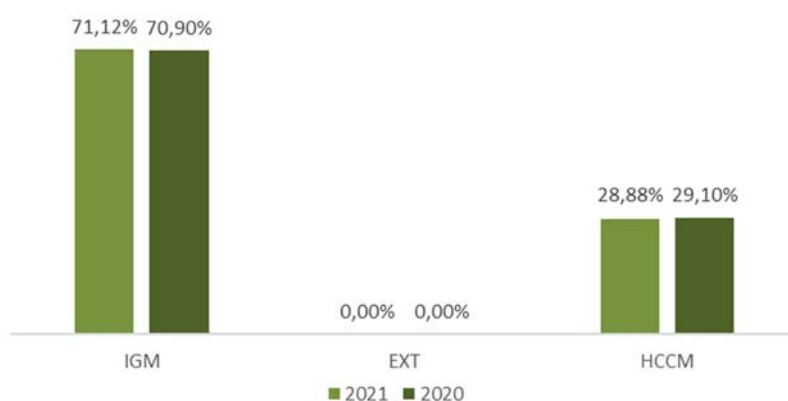
	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo	8,41	6,96
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	11,82	14,24
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	7,07	6,84
<b>Total</b>	<b>27,30</b>	<b>28,04</b>

En términos generales, se produce una disminución no significativa de los consumos por residente, principalmente en EXT.

## b) Consumo de gasoil.

### Histórico consumo gasoil (litros)

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo	124.415	96.421
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	-	-
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	50.518	39.582
<b>Total</b>	<b>174.933</b>	<b>136.003</b>

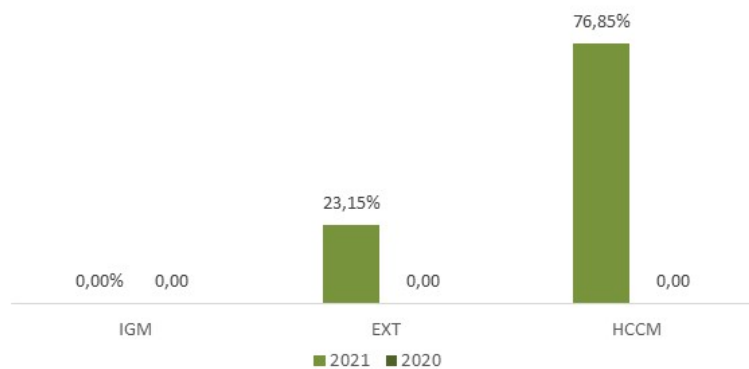


El consumo de gasoil, se ha incrementado tanto en IGM como en HCCM, tanto por la apertura de centros, como por el incremento de residentes.

### c) Consumo de gas natural.

Histórico consumo de gas natural (m3)

	2021	2020
Instituto Geriátrico Mediterráneo	-	-
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	53.040	-
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S:L.	158.142	-
<b>Total</b>	<b>229.079</b>	<b>-</b>



El consumo de gas natural se centra principalmente en los centros de EXT y HCCM. No se tienen datos comparativos del ejercicio 2020.

### d) Reducción de consumos de energía

Un punto clave de la política ambiental, es la reducción de consumos de los bienes demandados y adopción de tecnologías, que nos proporcionen el servicio con la máxima eficiencia en materiales y energía demandada.

En este sentido, varias han sido las medidas sobre las que se trabaja para la reducción de residuos, que a la vez son iniciativas encaminadas a promover la economía circular, todas ellas recogidas en el protocolo de Rg MA 03-02.01 elaborado y validado en noviembre de 2021 por el Departamento Técnico y de Calidad. Algunas de acciones se detallan a continuación:

Grupo Casaverde ha instalado placas fotovoltaicas en sus centros. Además de ello, se han comunicado premisas a nuestros usuarios, familias/allegados y profesionales, para su cumplimiento en aras de una eficiencia energética, siendo estas las siguientes:

- ✓ No enciendas las luces si no es imprescindible. Hazlo por zonas y aprovecha al máximo la luz del sol. Abre cortinas y persianas.

- ✓ Apaga las luces que no uses. Aunque sean periodos cortos. Recuerda antes de abandonar tu puesto de trabajo verificar que todas las luces se encuentran apagados.
- ✓ Apaga la pantalla del monitor en paradas de unos 10 minutos.
- ✓ Desenchufa los equipos cuando no se utilicen al final de la jornada, fines de semana, vacaciones, ... no los dejes en stand-by.
- ✓ ¡Utiliza las escaleras! este edificio no es tan alto y además mejorarás tu salud.
- ✓ Aprovecha al máximo la ventilación natural abre la ventana en lugar de poner el aire acondicionado cuando la temperatura en el exterior sea agradable, y cierra puertas o ventanas cuando los sistemas de aire estén funcionando.
- ✓ Apaga los sistemas de climatización cuando las salas estén vacías, enciéndelos sólo cuando alguien las utilice.
- ✓ Evita ponerlo de noche es muy perjudicial dormir con el aire acondicionado puesto, reseca las mucosas (de los ojos, garganta, nariz), entumece las articulaciones, etc.
- ✓ Programa los termostatos de aire acondicionado y calefacción las temperaturas recomendadas (23-25°C en verano y 20-22°C en invierno). cada grado que aumentemos o bajemos fuera de este rango, estaremos perjudicando a nuestro medio ambiente y repercutirá sobre la factura en un 8%.
- ✓ Descongela tu cámara de refrigeración; la escarcha crea una capa de aislamiento que puede aumentar un 20% extra de nuestro consumo eléctrico.
- ✓ Mantén las puertas de las cámaras refrigeradoras cerradas; asegúrate de que cierran herméticamente.
- ✓ Desconecta todos los aparatos eléctricos que no se utilicen; al estar conectados consumen energía.
- ✓ Adapta la temperatura del frigorífico a la época del año, en invierno podemos bajar la potencia y en verano volver a subirla. Mantén la temperatura de la cámara de refrigeración entre 2°C y 8°C, la antecámara entre 2°C y 4°C y la cámara congeladora -18°C. Un frigorífico eficiente consume hasta un 40% menos de luz.
- ✓ Utiliza el horno de forma eficiente, cada vez que lo abrimos en funcionamiento perdemos el 20% de la energía generada, hornea varias cosas a la vez.
- ✓ Usa el tamaño del fuego correcto, si el fuego supera el tamaño del recipiente perdemos parte de la energía.
- ✓ Carga al máximo el lavavajillas.
- ✓ Usa la lavadora y secadora llena; ahorrará agua y electricidad.
- ✓ Plancha la ropa de una sola vez; para hacerlo de una forma más eficiente, empieza por planchar los tejidos que necesiten menos temperatura y continúa con aquellos que necesiten más temperatura apaga tu plancha y acaba de planchar esas pocas prendas que te queden.
- ✓ Programa el planchado de la ropa al inicio de tu jornada este corresponde con el periodo donde la electricidad es más barata.

- ✓ Tiende la ropa al sol; si las condiciones meteorológicas lo permiten y tu centro se adapta, sol y viento son los mejores aliados para secar nuestra ropa.

## 10. Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

En el Grupo Casaverde queremos desarrollar una política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), basada en la concienciación de nuestros grupos de interés, sobre los impactos económicos, sociales y medioambientales que se generan en nuestro entorno. Para ellos, a través de nuestra Fundación, queremos desarrollar esta política de RSC e integrarla en el plan estratégico de nuestro Grupo y Fundación, de forma que queremos implicar a todos los empleados de manera directa y mediante un plan de comunicación interno, colaborar con otras empresas y con instituciones públicas, como por ejemplos los ayuntamientos de los municipios en los cuales tenemos centros propios.

La RSC no es simplemente llevar a cabo acciones caritativas o medioambientales puntuales, sino que debe ser una filosofía, que tenga como objetivo garantizar la sostenibilidad de nuestro Grupo y Fundación. Con ello conseguiremos mejorar la imagen corporativa y reputación, añadir un valor diferencial, fidelizar a los trabajadores, crear un vínculo y sentimiento de pertenencia, facilitar el acceso a nuevos sectores del mercado, y fomentar la innovación, entre otros muchos objetivos.

En este sentido se vienen llevando a cabo diferentes acciones que a continuación desarrollaremos brevemente:



En el Grupo Casaverde seguimos comprometidos con la sostenibilidad ambiental haciendo que la ropa que se iba a desechar tenga una segunda vida, además de contribuir con la inserción socio-laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social.

A lo largo del año 2021 hemos donado entre todos nuestros centros, a nivel nacional, 1.000 kilos de textil. En el ejercicio 2020 dentro de este programa, desde sus centros de Almoradí y Pilar de la Horadada, concretamente desde el Centro Casaverde de Pilar de la Horadada se recaudaron 182 kilos de producto textil, mientras que en el Centro Casaverde Almoradí consiguieron colaborar con 194 kilos, ayudando así a muchas personas y consiguiendo hacer su entorno mucho más sostenible y eficiente.

Con estas actuaciones seguimos apoyando proyectos solidarios, vinculados al cuidado del medio ambiente y a promover el aprovechamiento máximo de todas las materias primas, así como el consumo sostenible y responsable. Este punto es relevante, dado que actualmente la industria textil es considerada como es la segunda más contaminante del planeta.



## 11. Cambio climático.

Nuestras principales emisiones de gases de efecto invernadero están asociadas a:

- La flota de vehículos.
- Combustibles fósiles para la calefacción.
- Fugas de los equipos de refrigeración y climatización.
- Consumo de energía eléctrica.

Controlamos y minimizamos estas emisiones mediante las siguientes actuaciones:

- Vehículos: Correcto mantenimiento de los vehículos que asegura el cumplimiento de los requisitos de la ITV.
- Calderas de calefacción: Realizando un seguimiento de las emisiones de las calderas.
- Equipos de climatización: Existen contratos de mantenimiento periódicos para la revisión de los equipos.
- Ahorro de energía: Sustitución progresiva de las luminarias por tecnología LED.
- Cálculo de la huella de carbono correspondiente a los alcances 1 y 2 del año 2021 en los principales centros de trabajo para la actividad de “actividades sanitarias y de servicio sociales”: 574,08 toneladas CO<sub>2</sub> eq correspondientes a alcance 1. No se tienen datos del año anterior.
- Plan de Reducción de Emisiones: Tras el cálculo de nuestra huella para el año 2021, en el ejercicio 2022 elaboraremos un plan de reducción de emisiones, que contemple una disminución con respecto a 2021. En términos relativos, se espera que la ratio en función de los euros facturados descienda significativamente.

Para lograr este objetivo, el plan recoge una serie de medidas:

- ✓ Formación en conducción eficiente por parte de los usuarios de los vehículos, sistemas de control de combustible, estudio sobre incorporación vehículos eléctricos o híbridos, etc.
- ✓ Instalación de sistemas de iluminación eficientes, optimización del término de potencia de la factura eléctrica, plan de concienciación y ahorro energético, buenas prácticas de iluminación, de consumo energético en las oficinas y concienciación de los empleados.
- ✓ Revisión y programación del sistema de refrigeración, buenas prácticas de climatización.
- ✓ Sustitución del 100 % de luminarias a led en oficinas.
- ✓ Instalación de regletas de desconexión de equipos informáticos y programación de pantallas para apagado tras 10 minutos sin actividad.

## 12. Riesgos ambientales

Grupo Casaverde no está afectada por la legislación sobre Responsabilidad Ambiental (Leyes 26/2007 y 11/2014, y Órdenes APM/1040/2017 y TEC/1023/2019). La ubicación de nuestros centros de trabajo, así como la naturaleza de nuestras actividades, hace que no seamos susceptibles de producir graves daños al medio ambiente, por este motivo no se ha considerado necesario la contratación de una garantía financiera específica para cubrir daños ambientales.

Los posibles riesgos medioambientales que se podrían dar y que hemos intentado identificar, serían:

- Fugas de aparatos de refrigeración, o por almacenamiento incorrecto.
- Incorrecta gestión ambiental (incumplimiento de objetivos ambientales).
- Vertidos no controlados.
- Generación de residuos procedentes de incendios, inundaciones, explosiones y otros factores extraordinarios.

Se están estudiando la elaboración de planes de emergencia frente a las situaciones potenciales de emergencia ambiental identificadas, y se proyecta realizar simulacros de vertido y derrame, estando todo ello en curso.

Ninguno de nuestros centros se encuentra ubicado cerca de áreas protegidas y no hemos detectado impactos materiales relacionados con el ruido, la contaminación lumínica y la protección de la biodiversidad; por este motivo no existen políticas al respecto en la organización, ni se detallan datos concretos.

El Grupo viene realizando directamente y a través de su Fundación, diversas actividades relacionadas con su posicionamiento en pro de la protección del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático; algunas de estas acciones se detallan a continuación:

- “Reforestación” La Fundación Casaverde con el medioambiente.

La Fundación Casaverde, a través de su departamento de Responsabilidad Social Corporativa, llevó a cabo una acción de reforestación en el monte “El Calvari” de la localidad alicantina de Mutxamel.



En este singular paraje plantamos más de 120 ejemplares de pino blanco con la colaboración y participación de pacientes, trabajadores del Grupo Casaverde y sus familias. Contamos con la cooperación de Jera Avanza Levante, empresa líder en la inserción laboral de personas con diversidad funcional.

Con este tipo de acciones, la Fundación Casaverde tiene como objetivo poner en valor su compromiso social y la importancia del cuidado del medioambiente, a través del trabajo en equipo y la implicación de nuestros profesionales y usuarios.

- “Otro tiempo, otro planeta”. Acción Medioambiental.

Grupo Casaverde pone en marcha una nueva acción de Responsabilidad Social Corporativa, con el Proyecto “OTRO TIEMPO, OTRO PLANETA”, para concienciar sobre los impactos medioambientales que se generan en nuestro entorno.

Se ha realizado un convenio de colaboración para realizar recogidas de residuos en los centros de Casaverde Navalcarnero, Centro Casaverde Villamanta, y Centro Casaverde La Asunción, apostando siempre por pequeños pasos que puedan contribuir a ayudar a aquellos colectivos en riesgo de exclusión social.

Entre nuestros centros de Madrid hemos recogido 440 Kilos de residuos.



- Casaverde por un “Planeta más verde”.

Desde el departamento Financiero y de Operaciones, con el objetivo de concienciar a nuestros profesionales para un uso racional de la electricidad y su impacto en el medio ambiente, ponemos en marcha diferentes acciones y pautas en nuestros centros, . Queremos aportar nuestro granito de arena y mitigar el impacto de nuestros consumos en el medio ambiente.

**PLANETA MÁS VERDE.**

**NO ENCIENDAS LAS LUCES SI NO ES IMPRESIONABLE.**  
Mucho por hacer y ahorra el 10% de la luz del día. Apaga lámparas y persianas.

**APAGA LAS LUCES QUE NO USES.**  
Nunca en una jornada laboral. Recuerda antes de abandonar tu puesto de trabajo verificar que todas las luces se encuentran apagadas.

**APAGA LA PANTALLA DEL MONITOR.**  
En periodo de unos 10 minutos.

**DESENCHUFA LOS EQUIPOS CUANDO NO SE UTILICEN.**  
Al final de tu jornada, hora de semana, vacaciones... No los dejes en stand-by.

**UTILIZA LAS ESCALERAS!**  
Este edificio nos es útil y además mejorarle la salud.

ENTRE TODOS PODEMOS CONTRIBUIR A CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

**PLANETA MÁS VERDE. CLIMA**

**APROVECHA AL MÁXIMO LA VENTILACIÓN NATURAL.**  
Abre la ventana en lugar de poner el aire acondicionado cuando la temperatura en el exterior sea agradable, y cierra puertas o ventanillas cuando los sistemas de aire estén funcionando.

**APAGA LOS SISTEMAS DE CLIMATIZACIÓN CUANDO LAS SALAS ESTÉN VACÍAS.**  
Enciéndolos sólo cuando alguien las utilice.

**EVITA PORNELLO DE NOCHE.**  
Es más perjudicial dormir con el aire acondicionado puesto, porque los invertebrados (de los rojos, gorgojos, moscas, etc.) entran en las habitaciones, etc.

**PROGRAMA LOS TERMOSTATOS DE AIRE ACONDICIONADO Y CALIBRACIÓN.**  
Las temperaturas recomendadas (25-26°C en verano y 20-22°C en invierno). Cada grado que aumentamos el consumo fuera de este rango, estamos participando a nuestro medio ambiente y reduciendo a la factura en un 5%.

ENTRE TODOS PODEMOS CONTRIBUIR A CONSERVAR EL MEDIO AMBIENTE

Alicante, 31 de marzo de 2022

D. Alberto Luis Giménez Artes  
Administrador único



## ANEXO 1. Contenidos del Estado de Información No Financiera (EINF).

A tenor de la Ley 1/2018, el Grupo ha analizado sus impactos derivados de su modelo de negocio y considera como relevantes los siguientes impactos:

### Índice de los contenidos requeridos por la Ley 11/2018

Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta.	Criterio de reporting GRI seleccionados(Última versión GRI requerida si no se indica lo contrario).
---	---	---

#### INFORMACIÓN GENERAL

Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, organización y estructura.	1-12	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-7 Dimensión de la organización.
Mercados en los que opera.	1-12	GRI 102-3 GRI 102-4 Localización de las actividades. GRI 102-6 Mercados.
Objetivos y estrategia de la organización.	1-12	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución.	1-12	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado.	1	GRI 102-54
Principio de materialidad.	13-14	GRI 102-46 GRI 102-47

## CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

<p>Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 105-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave.</p> <p>GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.</p>
<p>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución.</p> <p>GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.</p> <p>GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos.</p>
<p>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.</p> <p>GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución.</p>
<p>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental (CCAA).</p>
<p>Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 302 y 305).</p> <p>GRI 302-4 Reducción del consumo energético.</p> <p>GRI 302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de los productos y servicios.</p> <p>GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI.</p>

<p>Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 306) GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos.</p> <p>GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados.</p>
<p>El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido.</p> <p>GRI 303-3 Extracción de agua.</p> <p>GRI 303-5 Consumo de agua.</p>
<p>Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 301-2 Materiales reciclados consumidos</p> <p>GRI 301-3 Productos y embalajes recuperados</p>
<p>Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.</p>	<p>35-48</p>	<p>GRI 102-2 Enfoque de gestión (con visión al GRI 302 Energía).</p> <p>GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (energía procedente de fuentes renovables y no renovables).</p> <p>GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización.</p> <p>GRI 302-3 Intensidad energética.</p> <p>GRI 302-4 Reducción del consumo energético.</p> <p>GRI 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios.</p>

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	35-48	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1). GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3). GRI 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI.
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	35-48	GRI 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades. GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 300) GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI.
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	35-48	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 305-5 Reducción de las emisiones GEI).
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actuaciones u operaciones en áreas protegidas.	35-48	RI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad).

#### INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL EMPLEO

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas estas cuestiones así como de los principales riesgo relacionados con esas cuestiones vinculados al as actividades del Grupo.	15-30	GRI 103-2 Enfoque de gestión y sus componentes. GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión. GRI 102-35 Políticas de retribución.
Número total y distribución de empleados por comunidad, sexo, edad y clasificación profesional.	15-30	GRI 102-7 Dimensión de la organización. GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.

		GRI 405-1 B) Empleados por categoría laboral para cada una de las categorías, sexo y grupo de edad.
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	15-30	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	15-30	GRI 401-1 B) Número total y la tasas de rotación de personal durante el periodo objeto del informe, por edad, sexo.
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	15-30	OCDE: La brecha salarial de género se define como la diferencia entre los ingresos medios de hombres y mujeres en relación con los ingresos medios de los hombres.  GRI 405-2 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.
Retribución media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistema de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier percepción desagregada por sexo.	15-30	GRI 102-35 Políticas de retribución.  GRI 102-36 Proceso para la determinación de la retribución.  GRI 201-3 Obligaciones derivadas de planes de beneficios sociales y otros planes de jubilación.
Implantación de políticas de desconexión laboral.	15-30, 36	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Número de empleados con discapacidad.	15-30	GRI 405-1. b) Porcentaje de empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad (iii. Grupos vulnerables).

## Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo.	15-30	GRI 102-8. c) El número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo.  GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Organización del trabajo).
Número de horas de absentismo.	15-30	GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades.  profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados.  (apartado a).  GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral.
Medidas destinadas a facilitar la conciliación familiar.	15-30	GRI 401-3 Permisos parentales.  GRI 103-2 Enfoque de Gestión.

## Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	15-30	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.  GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.  403-3 Servicios de salud en el trabajo.  403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.  403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.
---	-------	---

		403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.
Accidentes de trabajo, frecuencia, gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.	15-30	<p>GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados (apartado a).</p> <p>GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.</p> <p>GRI 403- 9 Lesiones por accidente laboral.</p> <p>GRI 403-10 Dolencias y enfermedades laborales.</p> <p>GRI 403-2 Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos, y absentismo, y número de fallecimientos relacionados.</p> <p>GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad.</p>

### Relaciones sociales

Organización del diálogo social incluido procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	15-30	<p>GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a sindicatos y negociación colectiva).</p> <p>GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos.</p>
Porcentaje de empleados cubierto por el convenio colectivo.	15-30	GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	15-30	GRI 403-1 Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos.  GRI 403-4 Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores.
---	-------	--

### Formación

Políticas implementadas para formación del personal.	15-30	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 404-Formación y enseñanza)  GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas.
Horas totales de formación por categoría profesional.	15-30	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado .

### Accesibilidad universal

Accesibilidad de las personas con discapacidad.	15-30	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación).
---	-------	--

### Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres.	15-30	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades).
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual, y por razón de sexo.	15-30	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación).
Política contra todo tipo de discriminación y en su caso gestión de la diversidad.	15-30	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades y GRI 406 No-discriminación).  GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas0



## RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos).
Aplicación de procedimientos de diligencia debida.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos).
Aplicación de procedimientos de diligencia dotada en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos).  GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	31-34	GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución).  GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT 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 de trabajo infantil.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión a los GRI 406 No discriminación; 407 Libertad de asociación y negociación colectiva; 408 Trabajo Infantil; 409 Trabajo forzoso u obligatorio y 412 Evaluación de Derechos Humanos).

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Enfoque de gestión: descripción y resultado de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión.  GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.  GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anti corrupción.  GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave.  GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos.
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción).
Medidas para luchar contra el Blanqueo de capitales.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción).
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	31-34	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción).

## INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del Grupo.	1-12	GRI103-2 El enfoque de gestión y sus componentes.  GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.	1-12	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (evaluación ambiental y social de proveedores).

El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	1-12	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos (indicadores de impacto del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).  GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.
El impacto de la actividad de lo sociedad las poblaciones locales.	1-12	GRI 203-2 Impactos económicos indirectos significativos  GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	1-12	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (relativo a comunidad).  GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.
Las acciones de asociación o patrocinio.	1-12,23-24	GRI 102-12 Iniciativas externas.

### Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	31-34	GRI 103-3 Enfoque de Gestión (evaluación ambiental y social de proveedores)
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	31-34	GRI 102-9 Cadena de suministro.  GRI 103-3 Enfoque de Gestión (evaluación ambiental y social de proveedores).  GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.  GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	31-34	RI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de valor y acciones desarrolladas.
--	-------	--

### Pacientes

Medidas para la salud y la seguridad de los mismos.	1-12	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes).</p> <p>GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.</p> <p>GRI 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios.</p> <p>GRI 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.</p>
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	1-12	<p>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución).</p> <p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (Salud y Seguridad de los Clientes).</p> <p>GRI 418-1 Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes.</p>

### Información fiscal

Los beneficios obtenidos.	12	GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido.
Los impuestos sobre beneficios pagados.	12	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE: <a href="http://www.oecd.org/tax/beps/country-by-country-reporting.htm">http://www.oecd.org/tax/beps/country-by-country-reporting.htm</a>
Las subvenciones públicas recibidas.	12	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno