

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

Ejercicio 2022

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 2022, 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 675 trabajadoras y trabajadores (553 en el ejercicio anterior), mientras que el número de empleados al cierre del ejercicio era de 733, de los cuales 115 eran hombres y 618 mujeres, (602 en el ejercicio anterior, de los cuales 84 eran hombres y 518 mujeres); el aumento respecto al ejercicio anterior es consecuencia fundamentalmente del inicio de la actividad del nuevo centro socio-sanitario en la localidad de Catral (Alicante).

- En el ejercicio 2022 el número medio de trabajadores, se concentró en Alicante 346 empleados, 228 empleados en Madrid, y el resto en otras comunidades. En el ejercicio anterior la concentración fue de 263 empleados en Alicante, 190 empleados en Madrid, y el resto en otras comunidades. Como se observa, tanto en un ejercicio como en otro se mantiene la concentración de personal en los centros de la provincia de Alicante, que en el ejercicio supone más de la mitad de la plantilla media.

Centro	Alicante	Madrid	Otras comunidades
2022	346	228	101
2021	263	190	100
Total	609	418	201
Variación	32%	20%	1%

- 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 Neurulógico 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).

Se tiene previsto para el ejercicio 2023 el comienzo de la actividad de las sociedades del Grupo, Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Castilla y León, S.L. con la apertura de un Hospital de Rehabilitación en Valladolid con 100 camas y Centro Casaverde Elche, S.L. con la apertura de un centro de mayores de 150 camas en Elche.

Durante el ejercicio ha contado con una plantilla media de 675 personas, frente a las 553 con las que contó en el ejercicio anterior, 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 incrementando 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 inmovilizado material en el ejercicio de 2.919.282 euros, que se corresponden principalmente a trabajos de construcción que se están desarrollando sobre los terrenos propiedad de la sociedad dependiente Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Castilla y León,

S.L, para un nuevo centro y a inversiones para mejorar la prestación de los servicios socio-sanitarios ofrecidos. En el ejercicio anterior, la inversión ascendió a 2.146.714 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.

Adicionalmente la Sociedad ha adquirido existencias por 5.464.157 euros en 2022 y 2.046.580 euros en el ejercicio anterior. Al cierre del ejercicio 2022 y 2021 las existencias se corresponden principalmente con 30.440 metros cuadrados de suelo urbanizable afectos al proyecto de reparcelación del Sector SUP11, habiéndose subcontratado las obras de urbanización por 4,5 millones de euros, incluyendo también los costes de urbanización de terrenos propiedad de terceros y propiedad del Grupo. En el ejercicio 2022, 1.704.466 euros corresponden a la construcción de un nuevo centro socio-sanitario en la localidad de Elche (Alicante).

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.

En el ejercicio 2022 se han consolidado los proyectos anteriores, estando el estudio de implementar mejoras para el ejercicio 2023.

Gestión de la crisis del coronavirus

En Grupo Casaverde, desarrollamos un protocolo para la creación del distintivo «Seguridad y Confianza frente al COVID-19», y actualizamos nuestro método para seguir funcionando con la misma intensidad, seguridad y confianza. A lo largo del primer trimestre del ejercicio 2022 siguió el impacto de la pandemia del COVID-19, por este motivo, el Grupo mantuvo gran parte de las medidas de protección y seguridad instauradas, siguiendo en todo momento las recomendaciones de las autoridades sanitarias. Entre estas actuaciones se ha mantenido el 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.

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 2022 y 2021, las mismas se han concretado en:

Ejercicio 2022

Desde Grupo Casaverde quisimos aportar nuestro granito de arena y acercarnos a aquellos que más lo necesitan, por eso procedimos con varias donaciones a **UCRANIA**. Es momento de ser responsables, y estar cerca de la población más vulnerable, por eso preparamos un envío de material ortoprotésico, productos de higiene personal, ropa y alimentos para la población ucraniana.

En marzo 2022 existían numerosas infraestructuras sanitarias dañadas, escasez de medios básicos y restricciones de movimientos entre la población, por eso el Grupo Casaverde puso en marcha una campaña de recogida productos de primera necesidad, en la cual contamos con la colaboración y generosidad de nuestros equipos de profesionales. Procedimos con la donación a través del Ayuntamiento de Guardamar del Segura (Alicante).



Posteriormente, en junio procedimos con una donación a la Asociación 'Por el Futuro de Ucrania', en este caso realizamos una donación material: productos de higiene personal y productos de primera necesidad, de la mano de nuestra directora del Centro Casaverde Villamanta, Eva Sánchez.

Para el Grupo Casaverde es necesario mostrar nuestro apoyo al pueblo ucraniano que reside en Móstoles, y manifestarles toda nuestra comprensión y ayuda posible. Con esta donación queremos mostrar nuestra empatía y respeto por todas aquellas personas que han dejado sus hogares atrás buscando una segunda oportunidad en un nuevo país.



Desde Grupo Casaverde seguimos concienciados en ampliar horizontes y colaborar con proyectos que sumen, por ese motivo llevamos a cabo la firma del **nuevo acuerdo con CIBERVOLUNTARIOS**.

Cibervoluntarios es una ONG española de ámbito internacional que tiene como objetivo promover el uso y conocimiento de la tecnología y cuya actividad principal es impulsar la adquisición de conocimientos digitales a nuestros mayores con el objetivo de facilitar la transformación digital y promover el uso social de la tecnología.

Este Convenio tiene como fin establecer un marco de colaboración para el desarrollo de programas, proyectos y actividades, entre Grupo Casaverde y Cibervoluntarios.

- Facilitar la adquisición de competencias digitales entre nuestros mayores.
- Impulsar la transformación digital a nivel personal, social y cultural, tanto a interno y externo.
- Promover entre los mayores el uso de herramientas tecnológicas para fomentar su uso en el día a día.
- Fomentar el emprendimiento con impacto social y el voluntariado tecnológico.
- Así como, apoyar la consecución de los objetivos compartidos entre ambas organizaciones.

En enero de 2022 dimos por concluida un año más la campaña **“1KILOCASVERDE”**, este año hemos recolectado 320 kilos de alimentos no perecedero. Seguimos colaborando con FESBAL (Federación Española de Bancos de Alimentos), asociación española sin ánimo de lucro que agrupa a 54 bancos de alimentos establecidos por toda España y forma parte de la Federación Europea de Bancos de Alimentos.

Nuestro objetivo es conseguir el mayor número de alimentos posible entre TODOS, que posteriormente serán distribuidos entre la población más vulnerable. FESBAL promociona la labor, la imagen y la figura de los Bancos de Alimentos asociados en su lucha contra el hambre, la pobreza y el desperdicio de alimentos mediante su aprovechamiento y reparto a las personas más necesitadas, contribuyendo además, a mejorar el medio ambiente.

Casaverde sigue apostando por el desarrollo de acciones de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante RSC) como filosofía de Grupo.

En abril de 2022 firmamos un acuerdo de colaboración con la asociación **ASPANION** (Asociación de Padres de Niños con Cáncer de la Comunidad Valenciana).

El objetivo de la firma con ambas Asociaciones es colaborar en la evaluación y tratamientos de niños y adultos y de este modo estar cerca de los miembros de estas asociaciones y de sus familias.

Siguiendo con nuestros valores, consideramos que el trabajo en equipo, la pasión, la innovación y el compromiso social nos diferencia para obtener los mejores resultados enfocados a mejorar la calidad de vida de las personas que lo necesitan, ofreciéndoles la confianza y la tranquilidad, de trabajar con un método de cuidado y atención único, que nos ha hecho líderes en rehabilitación neurológica y física.



En el mes de junio tuvimos la oportunidad de compartir y organizar una jornada intergeneracional muy especial, un **TALLER DE COCINA SALUDABLE**. La actividad tuvo lugar en nuestro Centro Casaverde Villa de Catral. Tuvimos el placer de contar con la participación de profesionales del grupo de toda la provincia de Alicante, sus familias y nuestros usuarios tanto de Casaverde Integra como de Casaverde Mayores.

El objetivo era promover hábitos de vida y alimentación saludables entre los miembros del Equipo Casaverde, a través de talleres y actividades intergeneracionales, donde pudiesen interactuar personas de todas las edades disfrutando de una jornada agradable y divertida.

En el Grupo Casaverde queremos promover la salud y el bienestar de nuestros profesionales, y con esta acción fuimos más allá, disfrutamos y creamos un ambiente intergeneracional entre nuestros profesionales, sus pequeños y nuestros residentes / pacientes.

El Grupo Casaverde apuesta por una cultura corporativa saludable, que contribuya a una mejora de la calidad de vida de las personas y, por lo tanto, fomentar un ambiente de trabajo más satisfactorio. Contamos con la colaboración de Jera Avanza Levante, y sus voluntarios gracias a su apoyo, juntos disfrutamos de una fantástica jornada en familia.



En el Grupo Casaverde ponemos en valor los amplios conocimientos de nuestro equipo de profesionales para dar continuidad a las diferentes áreas de **colaboración con Cáritas**, con el objetivo de seguir cooperando en proyectos comunes; conocemos la importancia de la preparación y orientación al mundo laboral, por lo que consideramos esencial seguir colaborando conjuntamente con Cáritas y poner en valor la marca personal de cara a la inserción laboral.

Así, participamos en una formación para futuras Auxiliares de Enfermería, impartida por Cáritas en Torrepacheco, con la colaboración de Raquel Espín, Psicóloga de nuestro Centro Casaverde Pilar de la Horadada. Posteriormente se realizó una segunda sesión “Cómo trabajar la marca personal”, cuyo objetivo fue trabajar la parte más práctica y real del mundo laboral. Estableciendo dinámicas de grupo y role plays en los que las Auxiliares pudiesen poner a prueba todo lo aprendido y sentir que son capaces de enfrentarse a una entrevista con total seguridad y autonomía.

Desde el área de psicología del Grupo, consideramos que nuestra principal labor en la participación de estos cursos, es poner en valor el trabajo de los equipos de Auxiliares de Enfermería, y enseñarles a prevenir el burnout, identificarlo y reducirlo. Nos centramos en los efectos físicos, emocionales y psicosociales que causan cuidar a nuestros mayores, y en las recomendaciones para el autocuidado. En el Grupo Casaverde “queremos cuidar del que cuida”.



El Grupo Casaverde, a través de su servicio Casaverde Neurorrehabilitación, pionero en rehabilitación neurológica y física, puso en marcha la campaña '**OBJETOS DE DESPUÉS**' para concienciar sobre el ictus. Es una exposición virtual, que también pasó físicamente por los centros del grupo, con la que se pretende sensibilizar a la población sobre el ictus, sus consecuencias, y la importancia de la detección temprana. Esta iniciativa fue Premio a la Campaña Social de la Lluna 2022, en el Festival de Publicidad & Comunicación Creativa de la Comunidad Valenciana en diciembre de 2022.

Ejercicio 2021

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 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”.

Por otro lado, Grupo Casaverde renovó 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 consiguió 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 continúa.

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.

De igual modo, cumpliendo con la normativa vigente, el Grupo Casaverde tiene implementado el Canal de denuncias con acceso directo desde la web corporativa: <http://canaldenuncias.grupocasaverde.com/>

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. En el ejercicio 2022 se han cumplido las expectativas en cuanto a la evolución 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 2022	Ejercicio 2021
Cifra de negocios	24.228.444	19.868.205
Resultado consolidado	1.955.329	1.489.767
Impuestos sobre beneficios	(786.505)	(525.795)
H.P. acreedora por ISS	(232.979)	(209.859)

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.

El Grupo ha recibido subvenciones públicas, relacionadas con la instalación de placas solares. Se da mas información en el punto 9.c).

El incremento de la cifra de negocios y del resultado consolidado, son el resultado de las políticas aplicadas por el administrador único, que muestran la consolidación y crecimiento equilibrado de Grupo en los últimos años.

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.

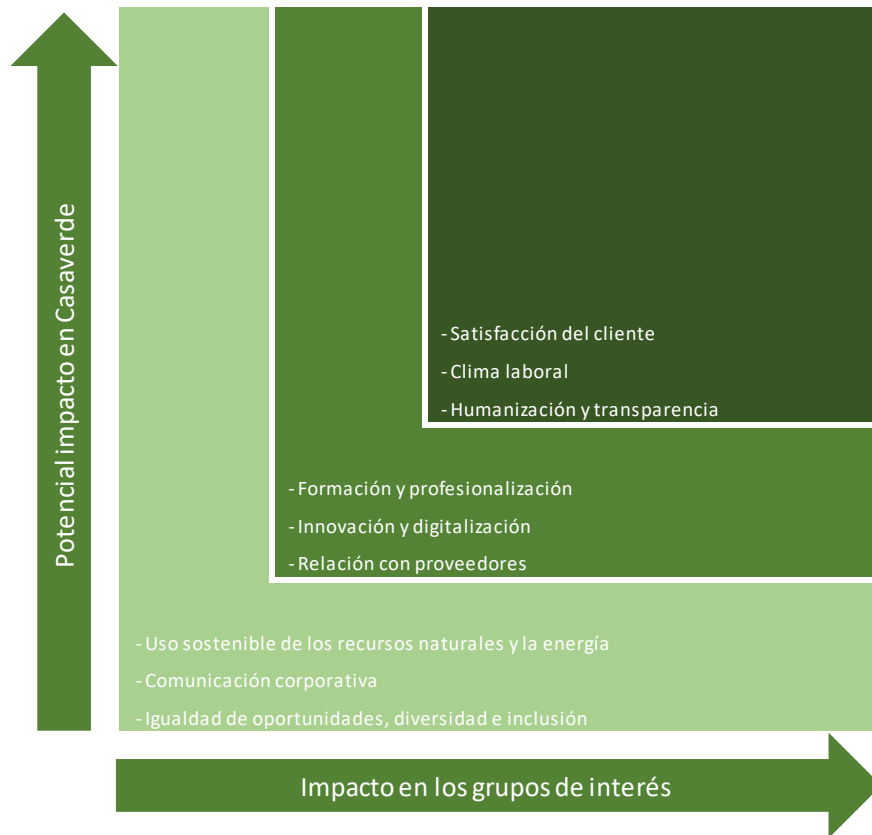
La materialidad de Grupo Casaverde es consecuencia del análisis efectuado de los aspectos relevantes para cada grupo de interés. El resultado de este estudio nos permite enfocar nuestra estrategia de Responsabilidad Corporativa hacia asuntos que son de interés para los grupos con los que se mantiene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



En este ejercicio 2022 continúan vigentes los aspectos relevantes que identificamos en el ejercicio anterior. El Grupo Casaverde, tiene previsto para el próximo ejercicio la evaluación de sus aspectos relevantes conforme al concepto de doble materialidad (materialidad financiera y materialidad de impacto). Esto implica que evaluaremos tanto los riesgos y oportunidades asociados a los asuntos de ESG¹ (Environmental, Social and Governance), que influyen en el valor del grupo (materialidad financiera), como el impacto en las personas y en el planeta (materialidad de impacto).

¹ ESG (Environmental, Social and Governance) es un acrónimo en inglés que se utiliza para identificar aquellas empresas que han adoptado medidas para promover un comportamiento responsable desde el punto de vista ambiental, social y de gobernanza.

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 los ejercicios 2022 y 2021, con independencia de la duración del contrato o el porcentaje de jornada laboral.

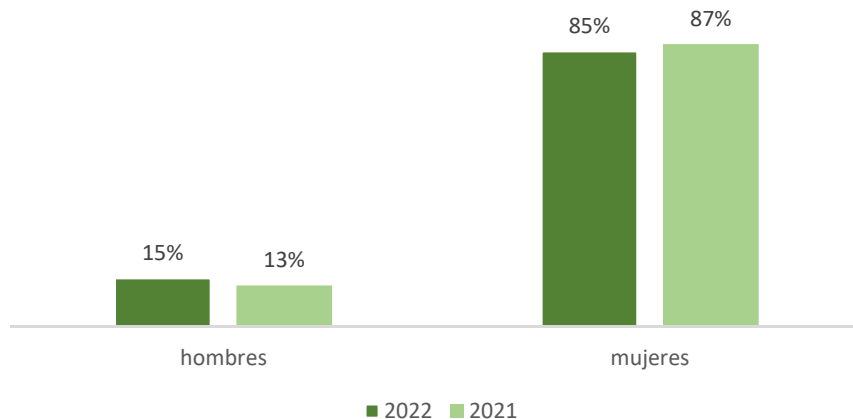
Dentro del área de personal, las políticas que se siguen son las siguientes:

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.

Nº empleados

Ejercicio	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2022	187	15%	1.066	85%	1.253
2021	139	13%	954	87%	1.093



Los datos nos indican que la plantilla en ambos ejercicios, se encuentra mayoritariamente compuesta por mujeres, si bien disminuye dos puntos en el ejercicio anterior respecto del actual, estando en consonancia con la pertenencia al sector sanitario y asistencial del Grupo. El incremento en la plantilla en aproximadamente un 15% es acorde con la expansión experimentada por el grupo, que se reforzará con la apertura de nuevas instalaciones en el ejercicio 2023.

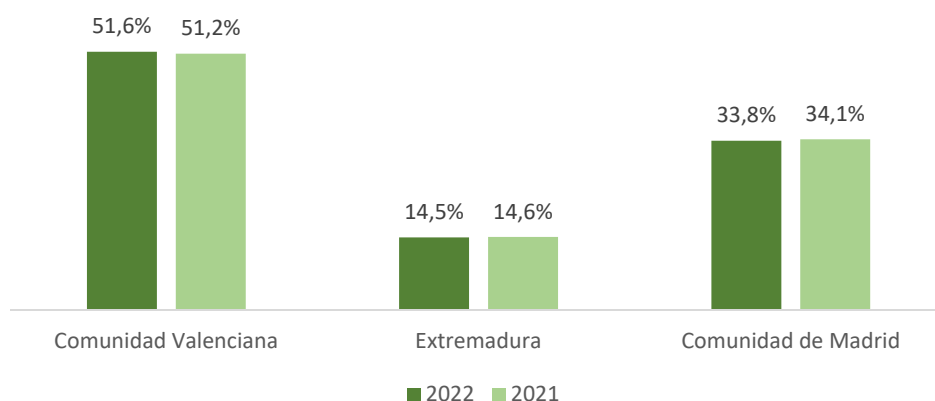
Nº empleados por comunidad

Ejercicio	Comunidad Valenciana	Extremadura	Comunidad de Madrid
2022	647	182	424
2021	560	160	373
Incremento	87	22	51
% variación	16%	14%	14%

El incremento en la plantilla ha sido mayor tanto en número absolutos como en términos porcentuales en la Comunidad Valenciana, situándose en 87 empleados, lo que supone un incremento del 16% respecto al ejercicio anterior.

% del total de empleados

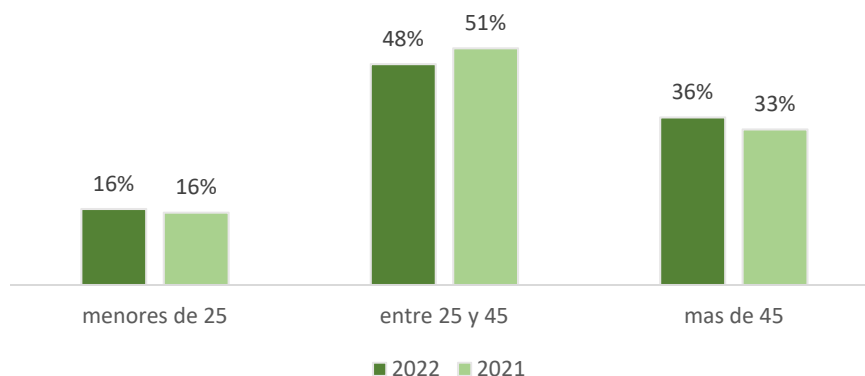
Ejercicio	Comunidad Valenciana	Extremadura	Comunidad de Madrid
2022	51,6%	14,5%	33,8%
2021	51,2%	14,6%	34,1%



Por comunidades autónomas, apenas se ha producido variación de un ejercicio a otro en la distribución del personal entre las distintas comunidades donde opera el Grupo, volviéndose a concentrar la mitad del personal en la Comunidad Valenciana, seguida de la Comunidad de Madrid.

Nº empleados por grupo de edad

	2022	%	2021	%
Menores de 25 años	205	16%	170	16%
Entre 25 y 45 años	596	48%	557	51%
Más de 45 años	452	36%	366	33%



La mayor parte de la plantilla se concentra entre los 25 y 45 años (48%), pero el personal en la franja de más de 45 años, también ocupa un alto porcentaje de la plantilla del Grupo (36%), si bien se observa un incremento de tres puntos en la franja de mayores de 45 años, en detrimento de la franja comprendida entre 25 y 45 años. Esto confirma la apuesta ya apuntada en nuestro informe del ejercicio 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

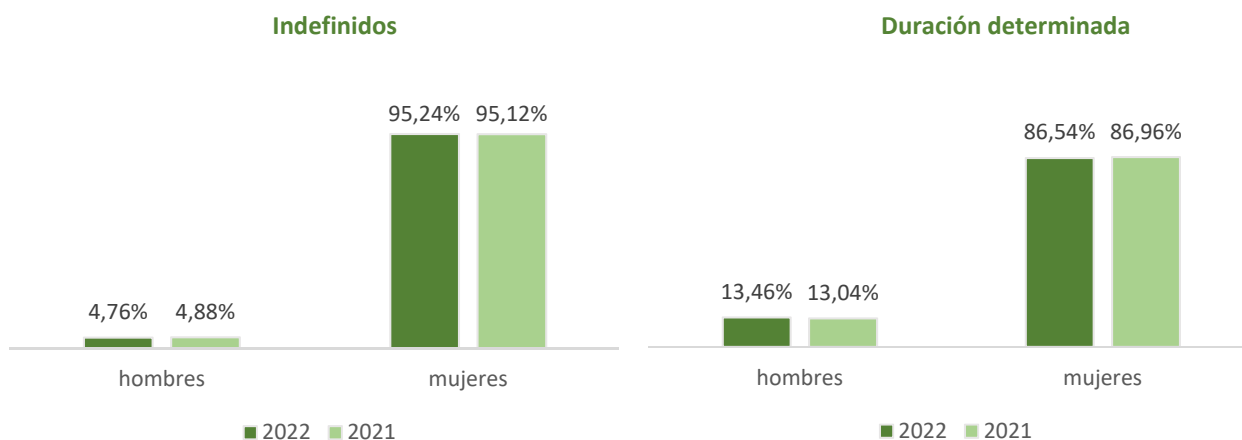
2022	Dirección	Administración	Equipo Técnico	Equipo asistencial	Otros
Menores de 25 años	0	3	54	130	16
Hombre	0	0	9	12	3
Mujer	0	3	45	118	13
Entre 25 y 45 años	10	33	136	336	80
Hombre	4	6	32	45	9
Mujer	6	27	104	291	71
Más de 45 años	5	24	31	250	145
Hombre	3	2	3	36	12
Mujer	2	22	28	214	133

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

Los cargos de responsabilidad, al igual que en el ejercicio anterior 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 2022 y despidos por sexo

	2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinidos	1	20	2	39
Duración determinada	28	180	45	300
Temporales	18	183	37	357
Nº total	47	383	84	696





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. Ha disminuido notablemente el número de contratos firmados en el ejercicio 2022 respecto al ejercicio 2021 debido fundamentalmente a la política llevada a cabo en cuanto a intentar cubrir con la formalización de un solo contrato varias sustituciones de trabajadores, mientras que en el ejercicio anterior cada sustitución generaba un contrato independiente; a esto habría que añadir que con la reforma laboral ya solo se hacen contratos temporales para sustituciones porque el trabajador de plantilla entra indefinido y hay menos rotación del personal. Entendemos que con esto se está dotando de una mayor estabilidad a la plantilla lo que repercute positivamente tanto a la sociedad como para el personal contratado.

Despidos	Hombres	%	Mujeres	%
2022	7	27%	19	73%
2021	0	0%	6	100%

Los despidos también se corresponden mayoritariamente a mujeres, dada la distribución de la plantilla; se han despedido a 7 hombres en el ejercicio 2022, no habiendo despidos de hombres en el ejercicio anterior. El incremento global de despidos (26 y 6 en 2022 y 2021 respectivamente) y la distribución de los mismos, es lógica dada la proporción hombres/mujeres en la plantilla y las variaciones en la plantilla respecto al año anterior.

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.

En este sentido, se organizan las jornadas laborales, de manera que se garanticen los descansos establecidos, cubriendo las necesidades que se requieran y realizando trabajo no presencial cuando las características del puesto lo permitan.

Debido a las características del Grupo, los trabajadores y trabajadoras del mismo están sujetos a los siguientes convenios, no habiendo habido variaciones respecto al ejercicio anterior:

- 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, elaboró 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. Para el ejercicio 2023 se espera que este aprobado un Plan de Igualdad para Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L., (EXT) para lo que se negociará con CCOO de Extremadura.

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 Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (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. No ha habido cambios respecto al ejercicio anterior.

b) Igualdad, diversidad y conciliación.

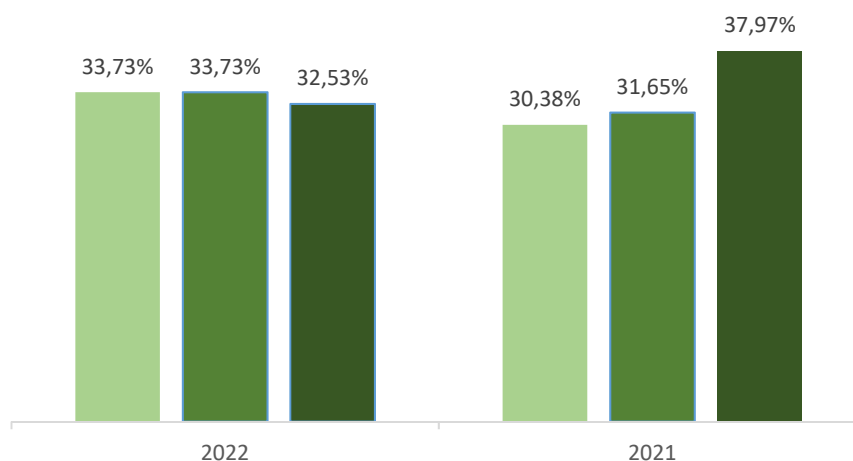
Dentro del Grupo y como un compromiso irrenunciable, que sabemos que finalmente redundará en el desarrollo de las personas, tanto a nivel profesional como personal, está la defensa de la tolerancia, igualdad y diversidad dentro del Grupo, favoreciendo una relación de respeto y confianza en las relaciones.

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:

	2022	2021
Empleadas que han sido madres	28	24
Emplead@s que han disfrutado permiso por nacimiento	28	25
Emplead@s que disfrutan de jornada reducida	27	30
Total	83	79



Como se observa, las cifras se han mantenido bastante estables en los dos ejercicios, si bien se observa un decremento en el número de empleados que han disfrutado de jornada reducida, pudiendo ser uno de los efectos relacionados con el fin de 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, las dos primeras correspondientes al ejercicio 2022 y las dos restantes a ejercicios anteriores, donde se observa el mantenimiento de este lenguaje a lo largo de varios periodos, (hemos sustituido términos como enfermero/ enfermera, por enfermería, o médico/médica, por medicina):

Publicado por  Aisha Meddah Sempere • 13/12/2022

...



Grupo Casaverde
4.930 seguidores
9 meses • 

Te estamos buscando! ¿Quieres formar parte de nuestro equipo?

Buscamos cubrir vacante de **#Auxiliar** de Enfermería en nuestro Centro Casaverde La Asunción.

Si quieres formar parte de una compañía líder en el sector y que apuesta por el talento de sus profesionales, envíanos tu CV e indícanos el centro en el que estás interesado@

Puedes enviarlo a este email: hola@grupocasaverde.com

- También puedes enviar tu cv directamente en nuestra web TRABAJA CON NOSOTROS, pincha aquí: <https://lnkd.in/dzFF9Rd>

Nos adaptamos a ti ofreciéndote condiciones diferenciales. Únete a nuestro equipo.

¡Gracias!

[#empleo](#) [#casaverde](#) [#trabajo](#) [#vacante](#) [#cv](#) [#talento](#) [#ti](#) [#profesionales](#)
[#equipo](#) [#teestamosbuscando](#) [#buscamos](#) [#email](#) [#hospital](#) [#trabajaconnosotros](#)





Grupo Casaverde

4.930 seguidores

8 meses • Editado • 🌐

¡Te estamos buscando! ¿Quieres formar parte de nuestro equipo?

Buscamos cubrir vacante de **#Enfermería** en nuestros Centros Casaverde **#Madrid**:

- Centro Casaverde Madrid
- Centro Casaverde Navalcarnero
- Centro Casaverde La Asunción
- Centro Casaverde Villamanta

Si quieres formar parte de una compañía líder en el sector y que apuesta por el talento de sus profesionales, envíanos tu CV e indícanos el centro en el que estás interesad@

Puedes enviarlo a este email: hola@grupocasaverde.com

- También puedes enviar tu cv directamente en nuestra web TRABAJA CON NOSOTROS, pincha aquí: <https://lnkd.in/dzFF9Rd>

Nos adaptamos a ti ofreciéndote condiciones diferenciales. Únete a nuestro equipo.

¡Gracias!

#empleo #casaverde #trabajo #vacante #cv #talento #ti #profesionales #equipo #teestamosbuscando #buscamos #trabajaconnosotros



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.

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.

- Programa de formación “Creciendo en Equipo-Mejora del clima laboral”, es un proyecto formativo que desde el Dpto. de Personas y Cultura Corporativa pusimos en marcha a nivel global pasando por todos los centros de la compañía con el objetivo de reforzar las competencias vinculadas al trabajo en equipo. Haciendo hincapié en ciertos puntos clave como son la confianza que debemos tener sobre las capacidades del resto, la coordinación inter-departamental para trabajar sobre un mismo foco, la complementariedad, a la hora de ayudar resaltando nuestros puntos fuertes, el compromiso que generamos al tener una meta en común y sobre todo la comunicación para compenetrarnos y apoyarnos mutuamente en las decisiones que tomamos durante todo el proceso.



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 85% 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 de Discapacitados Intelectuales, 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 firmaron 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 abrieron 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 esta línea y con el objetivo de dar visibilidad al día de la Discapacidad, quisimos participar en la jornada de voluntariado corporativo que organizó el pasado 30 de noviembre Fundación Adecco. En el ejercicio anterior, también participamos en esta actividad que celebró en el 3 de diciembre de 2021.

La técnica del speed networking consiste en encuentros bilaterales sucesivos en los que cada participante conversa en un período de tiempo limitado con un interlocutor. En el desarrollo de los itinerarios de acompañamiento al empleo de las personas beneficiarias de la Fundación Adecco, la preparación para la

superación de las entrevistas de trabajo es clave para el aumento de empleabilidad y acercamiento al mercado laboral. Es por ello que quisimos participar realizando simulacros de entrevistas de selección consecutivas con una duración máxima de 8 minutos.

Consideramos que en esta acción el beneficio es mutuo ya que, por un lado, ayuda a los candidatos/as a mejorar su empleabilidad de cara a una incorporación al mercado laboral, y por otro, nos permite conocer y dar la oportunidad de trabajar en nuestros centros a personas con certificado de discapacidad.



En el ejercicio anterior , 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 la misma tecnica de speednetworking antes comentada. 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.

Desde el Dpto. de Responsabilidad Social Corporativa de Grupo Casaverde firmamos un acuerdo en marzo de 2023, entre la Asociación Síndrome 22q11 y nuestro Centro de Neurorrehabilitación de Madrid con el objetivo de apoyar y dar visibilidad a las personas afectadas por la delección o duplicación 22q11. La Asociación Síndrome 22q11 tiene como fin ser un nexo de unión entre familias, profesionales y organismos implicados en la atención de personas con delección y duplicación 22q11, para mejorar su

calidad de vida e integración social. Junto a los profesionales de nuestros centros que forman el área de neurorrehabilitación pediátrica y adulta nos unimos a esta colaboración con la intención de crear un futuro más solidario para todas las familias y afectados.



c) Contratación.

A lo largo del año 2022 el Grupo Casaverde gestionó y entrevistó a más de 30 candidatos/as (35 en el ejercicio anterior), con el objetivo de poder ubicarlos en las vacantes que se presentaban en nuestros centros, 14 candidatos fueron seleccionados (5 en el ejercicio anterior) y durante diferentes periodos formaron parte de nuestros centros. Se consolidaron perfiles en nuestros Centros de Madrid y Extremadura y Alicante en el ejercicio 2022 y en nuestros Centro de Guardamar y Almoradí en el ejercicio anterior.

En este sentido, el Grupo cuenta en el ejercicio 2022 con un número medio de 12 trabajadores con discapacidad mayor o igual al 33%, (8 en el ejercicio anterior). La mayor parte son puestos no cualificados (limpieza, cocina o servicios generales).

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 2022 de sociedades del Grupo, unos ingresos brutos de 154.000 euros brutos (60.000 euros brutos en el ejercicio anterior) por su cargo y trabajo. En el caso del gerente los honorarios devengados, en el ejercicio 2022 ascendieron a 120.000 euros brutos (127.000 euros brutos en el ejercicio anterior).

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:

$$\frac{\text{Diferencia Salarial}}{\text{Retribución hombre}} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombre}}$$

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. En el ejercicio 2022 se ha estado negociando el Plan de Igualdad de Extremadura (EXT), con vigencia de cuatro años 2023-2027, que se espera se firme y publique en los próximos meses. Los datos de la auditoría salarial incluidos el año anterior, se mantienen dentro de la negociación sin variaciones.

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%
Total Retribuido	20.589,96	17.408,62	15,45%

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. Durante la crisis del COVID-19, la formación en materia de seguridad ha sido de gran importancia, reforzándose las medidas y métodos de protección higiene, desinfección de la plantilla, instalaciones y materiales y manteniéndose actualmente estos avances. 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 actual y el anterior, 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 ...

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.

Un resumen sobre los cursos y horas de formación llevadas a cabo en el ejercicio se incluye a continuación:

Centro	Nombre del curso	Modalidad	Duración	Asistentes
Varios centros	Kursia-Realidad virtual	Videoconferencia	8 horas	15
Varios centros	Prestación servicios urgencia	Presencial	6 horas	15
Varios centros	Neurorehabilitación	Online	13 horas	15
Varios centros	Fisioterapia Respiratoria Pediátrica	Presencial	14 horas	20
Varios centros	Metodo Teach	Online	9,30 horas	15
Varios centros	Atención centrada en la persona	Presencial	10 horas	15
Varios centros	Cuidado con medidas alternativas a las sujeciones	Semipresencial	30 horas	15
Varios centros	Movilización, traslado y deambulación de residentes	Presencial	A determinar	15
Varios centros	Ateracion manejo de conductas	Presencial	6 horas	20
Varios centros	Desarrollo Competencial	Presencial /Aula virtual	36 horas	30
Todos los centros	Entrevistas por competencias	Presencial	4 horas	15
Todos los centros	Desarrollo competencial y mejora Clima Laboral	Presencial	4 horas	10/15
Varios centros	Medidas higiénicas en restauracion y gestión de alimentos	Presencial	4 horas	15
Oficina central	Formación SAGE- Dpto. de Sistemas	Online	6 horas	(1)
Todos los centros	Legionela	Online	25 días	15

(1) Dirigido a personal de oficina

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 ocasionan en los puestos, para realizar las adaptaciones necesarias que garanticen la seguridad ante los cambios.

El Grupo tiene contratados 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 aplicó 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, tuvimos que continuar nuestro trabajo tratando de garantizar la protección de la salud y la seguridad de nuestras empleadas y empleados. Muchas de estas medidas se han mantenido, ya que entendemos que contribuyen a la protección de nuestra plantilla y nuestros pacientes.

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 2022 y las horas que supusieron se exponen en el siguiente cuadro:

Baja por accidente laboral 2022 (leves)	Hombre	Mujer	Total
Instituto Geriátrico del Mediterráneo, S.L.U.	1	30	31
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.U.	1	24	25
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	0	8	8
Total	2	62	64

El mayor número de bajas se centra en las sociedades donde hay mayor número de trabajadores, y en las mujeres, dado su peso en la plantilla global.

En comparación con el ejercicio anterior, se ha producido un incremento de las bajas, si bien las mismas han sido por accidentes leves, no obstante se tendrá en cuenta este hecho para poner incapie en las medidas preventiva. El mayor número se concentra en la sociedad que posee mayor plantilla.

Bajas por accidente laboral 2022 (leves)	2022	2021	%
Instituto Geriátrico del Mediterráneo, S.L.U.	31	20	55%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.U.	25	11	127%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	8	17	-53%
Total	64	48	33%

En Alga Promociones Urbanísticas, S.A. no hubo accidentes laborales en el ejercicio actual ni en el anterior.

Las cifras del año 2021 recogen también los datos de absentismo y enfermedad común, lo que hay que tener en cuenta a la hora de interpretar los datos. En el ejercicio 2022 los datos figuran por baja por accidentes (leves) son los incluidos anteriormente. En relación con las bajas por enfermedad común que se produjeron en el ejercicio 2022, se adjunta cuadro con esta información desglosada por género y días por este motivo:

Bajas por enfermedad común 2022	Días	Hombres	Mujeres
Alicante	10.239	32	326
Madrid	10.546	16	161
Extremadura	2.472	11	77
Total	23.257	59	564

Como se puede observar, las bajas se concentran en las mujeres y en Alicante, lo que es acorde con los datos de plantilla por género y empresas del grupo.

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 directivas/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, habiéndose aprobado el mismo durante el ejercicio 2022. 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.
- Eespetar 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, hizo que se revisasen 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 interpretó 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, que se han actualizado 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 (agua, 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.

Actividades medio ambientalmente sostenibles

Dentro del Plan de la Unión Europea para favorecer la transición hacia una economía baja en carbono, el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea han establecido el Reglamento (UE) 2020/852 o Reglamento de Taxonomía como marco para facilitar las inversiones sostenibles. En él se define una serie de criterios para considerar cuando una actividad económica es medio ambientalmente sostenible, es decir;

- Contribuye sustancialmente a uno o varios de los objetivos medioambientales, que son:
 - 1) La mitigación del cambio climático.
 - 2) La adaptación al cambio climático.
 - 3) El uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
 - 4) La transición hacia una economía circular.
 - 5) La prevención y el control de la contaminación.
 - 6) La protección y recuperación de la biodiversidad y los ecosistemas.
- No causa ningún perjuicio significativo a alguno de los objetivos medioambientales.
- Se lleva a cabo de conformidad con las garantías mínimas establecidas.
- Se ajusta a los criterios técnicos de selección (actos delegados).

En el ejercicio 2022, el Grupo por obligación del artículo 8 del Reglamento de la Taxonomía, reporta en este informe la proporción de actividades alineadas según la taxonomía en volumen de negocio (facturación), sus inversiones en activos fijos (CapEx) y sus gastos operativos (OpEx).

Actividades elegibles: la actividad principal del Grupo es la rehabilitación neurológica y el cuidado, bienestar y atención de personas mayores y/o en situación de dependencia, la cual no se identifica como una actividad elegible dentro de las actividades enunciadas en los Reglamentos Delegados 2021/2139 y 2022/1214. No obstante, se identificó una actividad elegible, las cuales se encuentran incluidas en los Anexos I y II del Reglamento Delegado 2021/2139 bajo el epígrafe que se indica a continuación:

- 7.3. Instalación, mantenimiento y reparación de equipos de eficiencia energética.

Identificadas las actividades económicas elegibles, se han calculado los indicadores de la Taxonomía en base a los resultados financieros y de negocio durante el ejercicio de 2022. La metodología y consideraciones que se han seguido para el cálculo son las siguientes:

Volumen de negocio calculado como el cociente entre los ingresos derivados de actividades elegibles (numerador) sobre el total de ingresos del Grupo (denominador). Tras el análisis realizado, no se detectó ninguna actividad taxonómicamente elegible. Esto es, la actividad principal del Grupo no se identifica como un sector elegible dentro de la taxonomía europea. En este sentido, el valor reportado es el 0%.

CapEx obtenido como el cociente entre los activos fijos invertidos en actividades económicas elegibles (numerador) respecto al total de activos que han sido adquiridos en el ejercicio del año 2022 (denominador), incluyendo los activos tangibles e intangibles antes de amortizaciones, revalorizaciones y deterioros, sin incluir los cambios de valor razonable.

El análisis realizado concluye que en el ejercicio 2022 la proporción de actividades elegibles se sitúa en un 14 %, por las inversiones realizadas en paneles fotovoltaicos.

OpEx Indicador definido como la proporción de OpEx taxonómico elegible (numerador) entre el total de OpEx taxonómico (denominador); en el numerador de este indicador se incluyen los gastos operativos incluidos en el denominador relacionados con las actividades elegibles identificadas; en el denominador se incluyen del total de gastos operativos a los costes directos no capitalizados relacionados con la investigación y el desarrollo, medidas de renovación de edificios, arrendamientos a corto plazo, el mantenimiento y las reparaciones, y otros gastos directos relacionados con el mantenimiento diario de activos del inmovilizado material por la empresa o un tercero a quien se subcontraten actividades y que son necesarios para garantizar el funcionamiento continuado y eficaz de dichos activos.

Para el Grupo, los costes directos no capitalizados recogidos por la taxonomía europea, es decir, aquellos incluidos en el numerador, representa un valor que se considera no material respecto al total de gastos operativos del Grupo.

Conforme con el apartado 1.1.3.2 del Anexo I del Reglamento Delegado 2021/2178 del 6 de julio de 2021, se informa sobre el valor del numerador del indicador como 0.

Actividades alineadas: Dado el nivel reducido de las cuantías de CapEx elegible, el Grupo no se ha planteado de modo formal un plan de CapEx, en los términos establecidos en el apartado 1.1.2.2. del Reglamento Delegado 2021/2178, de 6 de julio.

El Grupo se encuentra efectuando los pasos necesarios para asegurar el cumplimiento de las salvaguardas mínimas en los términos desarrollados en el Reglamento de la Taxonomía (2020/852) así como en los documentos publicados por la Comisión Europea a este respecto. En todo caso, teniendo en cuenta que las actividades elegibles son limitadas (consecuencia del tipo de modelo de negocio del Grupo, y de la limitación actual del listado de actividades de la Taxonomía a aquellas con potencial de contribución sustancial en materia de mitigación del cambio climático y adaptación al cambio climático), el nivel de alineamiento es del 0%.

Iniciativas: El Grupo está instalando, poco a poco, placas solares en los edificios, además de, entre otras cosas, sustituyendo la luminaria fluorescente por iluminación LED. Estos cambios provocarían la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestros edificios. No hemos fijado metas concretas, pero estamos trabajando en reducir las emisiones, a través de medidas similares a las antes mencionadas.

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 concreto en el ejercicio anterior se destruyeron contenedores de diferente capacidad en los distintos centros alcanzando un total de kilo destruido de mas de 1.500 kilos, según los certificados emitidos por DELETE . En el ejercicio 2022 y fruto de nuestra política de papel cero, el número de contenedores destruidos, y consecuentemente los kilos, han disminuido notablemente hasta aproximadamente unos 550 kilos.

Ejercicio 2021

Fecha	Empresa	Empresa de reciclaje	Kg	120 LTS
30/06/2021	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	401,00	
30/07/2021	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	35,50	1
30/07/2021	HCCM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	529,00	
30/09/2021	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	30,00	1
30/11/2021	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	58,00	2
31/12/2021	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	36,00	1
31/12/2021	HCCM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	478,50	3
			<u>1.568,00</u>	8

Ejercicio 2022

Fecha	Empresa	Empresa de reciclaje	Kg	120 LTS
26/01/2022	EXT	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	87,00	1
24/02/2022	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	60,00	3
03/03/2022	HCCM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	115,00	4
26/08/2022	EXT	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	87,00	1
22/11/2022	HCCM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	55,00	1
30/11/2022	IGM	C.E.T. XAVIER AGUILAR PEDREROL S.L.	147,00	4
			<u>551,00</u>	

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.

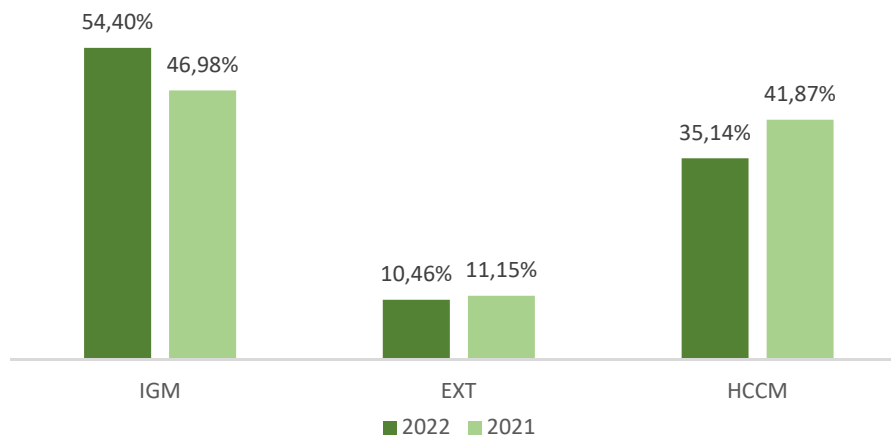
En el Grupo Casaverde, somos conscientes de la importancia que tiene el agua y tratamos de sensibilizar a los trabajadores, pacientes y toda persona que de alguna manera se vincule con nosotros sobre este tema y para ello se están adoptando medidas como:

- 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 2022 y 2021.

Histórico consumo de agua (m3)

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S. L.U.	35.627	54,40%	26.917	46,98%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	6.848	10,46%	6.388	11,15%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S,L.	23.011	35,14%	23.988	41,87%
Total	65.486	100,00%	57.293	100,00%



Los metros cúbicos consumidos por el Grupo se han incrementado, debido principalmente a la apertura de nuevas instalaciones en el ejercicio 2022 y a la ola de calor que se sufrió en verano. La reducción del consumo en Madrid, se debe principalmente a la detección y arreglo de fugas de agua.

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

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	460,01	50,91%	365,59	48,53%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	96,46	10,67%	86,61	11,50%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	347,17	38,42%	301,19	39,98%
Total	903,64	100,00%	753,39	100,00%

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

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	0,21	36,02%	0,20	32,52
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	0,20	33,13%	0,20	32,55
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	0,18	30,85%	0,22	34,93
Total	0,59	100,00%	0,62	100,00%

En general el consumo por residente disminuyó, centrándose dicha disminución principalmente en HCCM, manteniéndose en EXT e incrementándose levemente en IGM, 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.

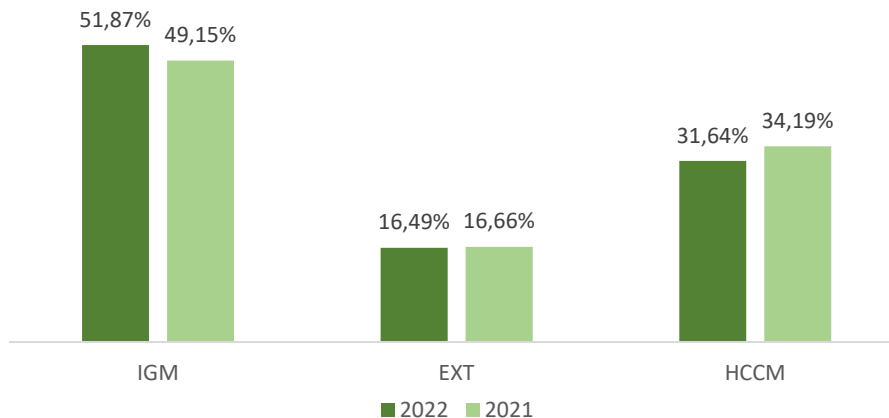
9. Histórico consumo de energía.

El Grupo viene recabando información en relación a consumos de energías, si bien en algunos casos los datos solo están disponibles para el ejercicio 2022. Con esta información se hace un análisis de los consumos y variaciones producidas, en el caso de disponer de información.

a) Consumo de electricidad.

Histórico consumo de electricidad (Kw).

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	1.262.556	51,87%	1.124.048	49,15%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	401.319	16,49%	381.113	16,66%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	770.111	31,64%	781.977	34,19%
Total	2.433.986	100,00%	2.287.138	100,00%



Al igual que sucede con el consumo de agua, la apertura de nuevos centros y la ola de calor, también incide sobre el total de energía consumida, que se incrementa en IGM, por ese motivo y se reduce en HCCM, por una mejora en la gestión de recursos.

Media residentes

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	469,12	51,33%	370,03	48,70%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	97,72	10,69%	88,35	11,63%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	347,13	37,98%	301,44	39,67%
Total	913,97	100,00%	759,82	100,00%

Consumo medio por residentes

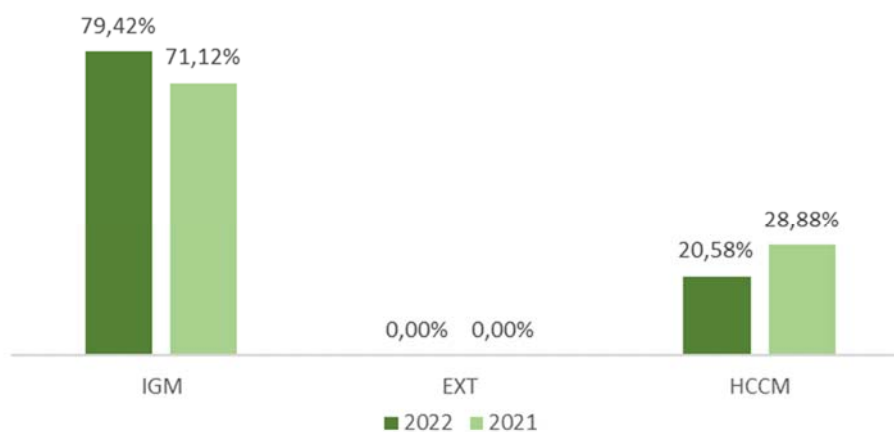
	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	8,53	30,90%	8,41	30,80%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	12,22	44,28%	11,82	43,29%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	6,85	24,82%	7,07	25,91%
Total	27,59	100,00%	27,30	100,00%

En términos generales, se mantienen los consumos por residentes de 2022 respecto al ejercicio anterior.

b) Consumo de gasoil.

Histórico consumo gasoil (litros)

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	155.206,00	79,42%	124.415,00	71,12%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	40.213,00	20,58%	50.518,00	28,88%
Total	195.419,00	100,00%	174.933,00	100,00%

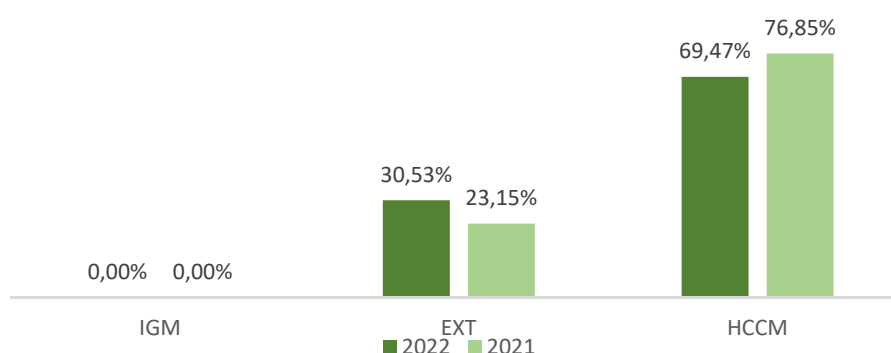


El consumo de gasoil, se ha incrementado tanto en IGM como en HCCM, tanto por la apertura de centros, como por el incremento de residentes.

c) Consumo de gas natural.

Histórico consumo de gas natural (m3)

	2022	%	2021	%
Instituto Geriátrico Mediterráneo, S.L.U.	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Casaverde Centro de Rehabilitación Neurológico de Extremadura, S.L.	58.932,00	30,53%	53.040,00	23,15%
Hospitales y Centros Casaverde Madrid, S.L.	134.110,06	69,47%	176.039,20	76,85%
Total	193.042,06	100,00%	229.079,20	100,00%



El consumo de gas natural se centra principalmente en los centros de EXT y HCCM, habiéndose reducido el consumo en HCCM, si bien se ha incrementado en EXT.

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 inició a finales de 2021 la implantación de instalaciones de generación fotovoltaica con el fin de hacer frente a la nueva realidad energética. Este proceso ha llevado a contar con suministro de energía solar en los centros Casaverde Almoradí, Casaverde Pilar de la Horadada, Casaverde Mutxamel, Casaverde Navalcarnero, Hospital Casaverde Mérida y Casaverde Villa de Catral.

La instalación de más de 1.700 paneles fotovoltaicos contribuyen a una generación estimada de 560 MWh anuales, que evita emitir 174 toneladas anuales de CO2 a la atmósfera y equivale a plantar más de 13.000 árboles.

El esfuerzo y compromiso con el medio ambiente del Grupo Casaverde no se detiene aquí, ya que se encuentran en planificación la implantación de nuevos sistemas de ahorro y de reducción de la huella de carbono y de optimización de recursos.

Para la implantación de esta energía solar, que ha supuesto aproximadamente 400.000€, Grupo Casaverde ha contado con la financiación enmarcada en las subvenciones amparadas en el RD 477/2021, del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por los Fondos europeos Next Generation.

El detalle de las instalaciones realizadas y de las ayudas recibidas de los Fondos europeos NextGeneration es el siguiente:

Centro	Nº Paneles fotovoltaicos	Inversión	Subvención concedida	Potencia instalada
CCA	327	74.153,25	11.006,63	106,28 kWpico -100 kwnominales
CCP	327	74.153,24	11.006,63	106,28 kWpico -100 kwnominales
CCVC	242	84.000,00	pendiente resolución	116,16 kWpico -100 kwnominales
HCE	263	84.117,89	pendiente resolución	106,52 kWpico -100 kwnominales
CCN	327	78.867,00	pendiente resolución	106,28 kWpico -100 kwnominales
Totales	1.486	395.291,38	22.013,26	

En el caso de los centros de CCA y CCP, nos notificaron la concesión de unas subvenciones en el ejercicio 2022, habiéndose justificado las mismas a lo largo de 2023, y recibido contestación satisfactoria en dicho ejercicio, y así se ha reflejado en las cuentas anuales consolidadas. En cuanto a los centros de Extremadura y Madrid, se presentaron solicitudes de subvención, estando pendiente de respuesta.

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:

Donaciones Cáritas

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.

Grupo Casaverde junto con la colaboración de Moda Re, consideramos la Educación Ambiental una pieza clave para hacer protagonista a la ciudadanía de su propia transformación sostenible y ecológica, para avanzar hacia un consumo responsable. El objetivo es colaborar de manera activa y desarrollar a través de la empatía y la concienciación nuevos hábitos en referencia al consumo, reciclaje y reutilización de la ropa, por cuestiones éticas y de responsabilidad medioambiental.

Desde Grupo Casaverde fomentamos la utilización de productos sostenibles y el reciclaje de los productos textiles que ya no se usan, mediante un consumo responsable, siempre respetando el medio ambiente, a través de una correcta y completa sensibilización en materia de sostenibilidad medioambiental y social.

Así en el ejercicio 2022, con el acuerdo corporativo que se tiene con la unidad Moda RE, Proyecto Social de Cáritas en la Comunidad de Madrid, en el mes de mayo se procedió a realizar una donación de 438 kg de producto textil, siendo la donación efectuada en octubre 350 kg de producto textil.



A lo largo del año 2022 seguimos colaborando con Cáritas Re Textil y nuestros centros de la provincia de Alicante hemos llevado a cabo una donación de 650 kg (en el ejercicio anterior se donamos entre todos nuestros centros, a nivel nacional, 1.000 kilos de textil), 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 las emisiones de Grupo Casaverde fueron 1.122,55 Ton de CO2 tal y como se detalla en la siguiente tabla:

Emisiones (toneladas de CO2 equivalente)	2022	2021
Alcance 1 (combustión estacionaria y móvil)	866,25	574,08
Alcance 2 (consumo de electricidad)	256,30	Sin datos
Total	1.122,55	574,08

- Plan de Reducción de Emisiones: Tras el cálculo de nuestra huella para el año 2021, en el ejercicio 2022 se ha calculado la misma en relación con los alcances 1 y 2 y se se continua elaborando un plan de reducción de emisiones, que contemple una disminución con respecto a 2022. En términos relativos, se espera que la ratio en función de los euros facturados descienda significativamente. No se tienen datos comparativos respecto al alcance dos del ejercicio anterior.

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.

En noviembre de 2021, el departamento Técnico y de Calidad elaboró un protocolo de sostenibilidad estableciéndose su revisión en un plazo de 3 años, habiéndose implementado el mismo a lo largo del ejercicio 2022 y esperando ver su impacto en el próximo ejercicio.

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 en 2021 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 puso en marcha una acción de Responsabilidad Social Corporativa, con el Proyecto “OTRO TIEMPO, OTRO PLANETA”, para concienciar sobre los impactos medioambientales que se generan en nuestro entorno. Elegimos colaborar con Otro Tiempo Otro Planeta ya que cuenta con la certificación internacional ISCC-EU (International Sustainability and Carbon Certification), que garantiza la trazabilidad y sostenibilidad del residuo y para la obtención de la cual se somete a auditorías anuales.



El objetivo del Grupo es trabajar no solo la línea medioambiental sino también en pro de la inserción laboral, por eso apostamos por la colaboración en este proyecto con Otro Tiempo Otro Planeta, empresa de inserción socio laboral calificada por la Comunidad de Madrid y promovida por la Asociación Otro Tiempo.

- Se realizó 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. Contamos con un equipo humano de profesionales concienciados e involucrados en la Responsabilidad Social Corporativa

Entre nuestros centros de Madrid se recogieron en el ejercicio anterior 440 Kilos de residuos.

En el mes de septiembre procedimos a la recogida de 505 litros de aceite que habíamos generado en lo que se llevaba de año en nuestros Centros Casaverde de Madrid. El aceite usado de cocina es un residuo muy contaminante, un solo litro de aceite puede contaminar hasta 1.000 litros de agua, al tirarlo ponemos en riesgo nuestras instalaciones, ya que la mezcla aceite-detergente forma unos bolos sólidos perjudiciales para nuestros centros.



- Siguiendo la línea de RSC establecida por el grupo, en noviembre de 2022 pusimos en marcha una acción vinculada al voluntariado corporativo del Grupo y participamos en la limpieza de la playa de Urbanova (Alicante) junto a DKV.

El objetivo de la actividad fue aportar nuestro granito de arena y contribuir de manera directa al cuidado del medio ambiente, siempre enfocando nuestras acciones en la integración y el trabajo en equipo de nuestros profesionales y voluntarios. En esta ocasión tuvimos el placer de contar con usuarios de nuestros Centro Villa de Catral y con profesionales del Grupo Casaverde y sus familias.

En menos de una hora conseguimos recoger más de 60kg de residuos.

Con esta acción trabajamos varias líneas, la medioambiental, la social y la integración entre nuestros profesionales y nuestros usuarios, siguiendo la filosofía de nuestro Grupo.



- 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.



Alicante, 31 de marzo de 2023

D. Alberto Luis Giménez Artes
Administrador único

ANEXO I. 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.	1-16	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. GRI 102-7 Dimensión de la organización.
Mercados en los que opera.	1-16	GRI 102-3 GRI 102-4 Localización de las actividades. GRI 102-6 Mercados.
Objetivos y estrategia de la organización.	1-16	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución.	1-16	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado.	1	GRI 102-54
Principio de materialidad.	17-18	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>44-55</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>44-55</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>44-55</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>44-55</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>44-55</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>44-55</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>44-55</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>44-55</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>44-55</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.	44-55	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.	44-55	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.	44-55	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.	44-55	RI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 304 Biodiversidad).
Proporción de actividades alineadas y no alineadas según la taxonomía en: volumen de negocios (facturación), inversiones en activos fijos (CapEx) y gastos operativos (OpEx).	45-46	“Reglamento (UE) 2020/852 Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 Reglamento Delegado (UE) 2021/2178”

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.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	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.	19-39, 47	Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Número de empleados con discapacidad.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	GRI 401-3 Permisos parentales. GRI 103-2 Enfoque de Gestión.

Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	19-39	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.
---	-------	---

		<p>403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.</p> <p>403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales.</p>
<p>Accidentes de trabajo, frecuencia, gravedad, enfermedades profesionales, desagregado por sexo.</p>	<p>19-39</p>	<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

<p>Organización del diálogo social incluido procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.</p>	<p>19-39</p>	<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>
<p>Porcentaje de empleados cubierto por el convenio colectivo.</p>	<p>19-39</p>	<p>GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva.</p>

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	GRI 404-1 Horas medias de formación anuales por empleado .

Accesibilidad universal

Accesibilidad de las personas con discapacidad.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	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.	19-39	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

<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>40-43</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos).</p>
<p>Aplicación de procedimientos de diligencia debida.</p>	<p>40-43</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos).</p>
<p>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.</p>	<p>40-43</p>	<p>GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 412 Evaluación de Derechos Humanos).</p> <p>GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.</p>
<p>Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.</p>	<p>40-43</p>	<p>GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas (denuncias recibidas y resolución).</p> <p>GRI 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.</p>
<p>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.</p>	<p>40-43</p>	<p>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).</p>

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.	40-43	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.	40-43	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción).
Medidas para luchar contra el Blanqueo de capitales.	40-43	GRI 103-2 Enfoque de Gestión (con visión al GRI 205 Anticorrupción).
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	40-43	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.	1-16	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.	1-16	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.	1-16	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.	1-16	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.	1-16	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.	1-16, 30-32	GRI 102-12 Iniciativas externas.

Subcontratación y proveedores

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	40-43	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.	40-43	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.	40-43	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.	1-16	<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.	1-16	<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.	16	GRI 201-1: Valor económico generado y distribuido.
Los impuestos sobre beneficios pagados.	16	GRI 201-1 en lo que afecta a los pagos a administraciones públicas considerando las guías de la OCDE: http://www.oecd.org/tax/beps/country-by-country-reporting.htm
Las subvenciones públicas recibidas.	54	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno

