

**INTRODUCCIÓN: [GRI102-46], [GRI102-47]**

El presente documento se presenta como Anexo al Informe de Gestión de Sanitas en cumplimiento con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre 2018, relacionada con la información no financiera del Grupo GBS., entidad que agrupa a las siguientes sociedades: Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S.L.U., Sanitas Mayores País Vasco S.A.U., Sanitas Nuevos Negocios S.L.U., Sanitas S.L. de Diversificación, Elegimosalud S.L.U. y Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A.U (en adelante “EYP L’ Horta Manises”).

Como Grupo con más de 500 empleados se recoge el interés de depositar esta información en el registro mercantil, junto con el Informe de Gestión de las Cuentas Anuales de estas siete entidades (en adelante el “Grupo GBS”).

Materialidad

Se incluyen a continuación los indicadores clave de resultados no financieros materiales asociados a la actividad de Grupo GBS.

El Grupo, junto a otras sociedades que operan bajo la marca Sanitas, actualiza periódicamente su estudio de materialidad y para ello analiza los temas más relevantes para sus grupos de interés, tanto internos como externos.

Según el último estudio realizado en 2021, los temas más relevantes para Grupo GBS. son:

- Medio ambiente: Impacto del cambio climático sobre la salud de las personas y las operaciones del Grupo GBS
- Social: La importancia del fomento de hábitos de vida y entornos saludables y sostenibles, y el bienestar emocional.
- Gobierno corporativo: Seguridad de la información y políticas anticorrupción y de transparencia.

Durante 2021, las sucesivas olas de la pandemia de la COVID 19 han hecho que la gestión e impacto de la crisis sanitaria derivada de ella se consideren también asuntos materiales.

Alcance

La redacción de este Anexo refleja el compromiso del Grupo de cumplir con la ley y de reportar cuantos datos obran en su poder, así como su apuesta por la máxima transparencia en el reporte de su actividad, como viene haciendo desde 2004 a través de su Informe Anual. La información incluida en este Anexo se ha elaborado en base a los siguientes estándares internacionales:

- Global Reporting Initiative (GRI). Sanitas utiliza este estándar para elaborar sus informes anuales o memorias de sostenibilidad y a lo largo de este informe se hará referencia a los indicadores de GRI a los que se da respuesta. [GRI: 102-54]
- Informe de progreso de Pacto Mundial de Naciones Unidas al que el Grupo GBS., a través de Sanitas S.A. de Seguros, está unido desde 2007.



Perímetro

La información que se refleja en este Anexo tiene como alcance las sociedades integradas en el Grupo GBS mencionadas anteriormente y listadas a continuación, con sede y operación en España.

- Sanitas Mayores S.L.
- Sanitas Mayores de Navarra S. L.
- Sanitas Mayores País Vasco S. A.
- Sanitas Nuevos Negocios S.L.
- Sanitas S.L. de Diversificación
- Elegimosalud S.L.U
- Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A.U

Es el primer año que el Grupo GBS presenta sus cuentas consolidadas y por tanto se ve obligado a presentar el presente Estado de Información No Financiera según la Ley 11/2018 de 28 de diciembre 2018.



1. INFORMACION GENERAL

1.1. MODELO DE NEGOCIO DE GRUPO GBS.

El Grupo forma parte del grupo británico Bupa (en adelante Bupa), una compañía internacional especializada en salud, que sirve a aproximadamente 21 millones de clientes en el seguro de salud, 17 millones en su provisión médica (centros médicos, dentales y hospitales propios) y 20.000 personas en sus residencias de mayores.

Una de las principales características de Bupa es que no tiene accionistas, lo que le permite reinvertir todos sus beneficios en sus propias actividades, con el objetivo de mejorar los servicios que ofrece a sus clientes y garantizar un crecimiento sostenido y sostenible a largo plazo.

El marco estratégico

Grupo GBS. desarrolla su actividad siguiendo el marco estratégico de Bupa, cuyo objetivo es seguir creciendo en un entorno marcado por el proceso de transformación digital, manteniendo siempre al cliente (entendido como cliente, paciente o residente) en el centro de las decisiones y generando un impacto positivo en la sociedad y las comunidades en las que opera.

En base al propósito de Bupa: *“Ayudar a la gente a vivir vidas más largas, sanas y felices y crear un mundo mejor”*, este marco estratégico descansa sobre seis pilares integrados en la cultura corporativa del Grupo. Cuatro de estos pilares son estratégicos y dos son de activación:

Los cuatro pilares estratégicos son:

- **Cientes.** Obsesión con la experiencia del cliente. El objetivo es inspirar confianza y que las personas elijan Sanitas como su compañía de referencia en salud. Para ello, el Grupo busca ofrecer un servicio personalizado y único, una experiencia de calidad y unos excelentes resultados, poniendo el conocimiento médico-clínico siempre en el centro de las decisiones y contando con unos altos estándares de transparencia y rendición de cuentas.
- **Crecimiento.** Rendimiento y gobernanza sólida. El Grupo genera unos resultados sólidos y sostenibles en el tiempo, con el adecuado control del riesgo para asegurar un flujo de inversión que permita dar respuesta a las demandas de salud de los clientes presentes y futuros. Su objetivo es crecer por encima del mercado para asegurar los mejores servicios de salud.
- **Transformación.** La innovación y la transformación continua del negocio son clave para conseguir unos resultados sólidos y una adecuada gestión de los riesgos. Son también las mejores herramientas para hacer frente a los retos futuros, incorporando los últimos avances tecnológicos, tanto en el acceso a los servicios por parte de los clientes, como en la forma de trabajar con los profesionales del sector.
- **Sostenibilidad.** La sostenibilidad es un pilar estratégico de Sanitas. Su propósito como Grupo refleja su compromiso con la salud, tanto de las personas como del planeta, apostando por el enfoque One Health de la Organización Mundial de la Salud, que afirma que la salud de las personas está íntimamente ligada a la salud del entorno. Además, contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, a través de un marco de actuación estratégica y una agenda de proyectos que responden a los retos de la sociedad.



Los dos pilares de activación son:

- Datos: **CLASE 8ª** Mejorar la toma de decisiones en base a datos. En el día a día de su actividad, el Grupo GBS gestiona una gran cantidad de datos (de clientes, pacientes, residentes y familiares), lo que le permite responder mejor a sus necesidades, mejorar su experiencia y detectar tendencias de futuro en el sector. En este contexto, la privacidad y la correcta gestión de los datos es clave.
- Cultura de trabajo ágil: El Grupo GBS no podría ofrecer sus servicios sin contar con el mejor equipo al que se esfuerza en ofrecer las mejores condiciones de trabajo y un entorno saludable que les motive y les ayude a desarrollar sus funciones con compromiso y responsabilidad. Para ello, Sanitas impulsa una cultura empresarial diversa y ágil que le permita adaptarse a los nuevos retos del mercado y ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a sus empleados.

1.2. EL MODELO DE GESTIÓN

Grupo GBS. tiene una gran variedad de negocios que ofrece productos y servicios muy diversos, siempre adaptados a las necesidades reales de salud de las personas en todas las etapas de su vida:

I. LOS SERVICIOS DEL GRUPO GBS

A través de las distintas las sociedades que la conforman, Grupo GBS. ofrece una gran variedad de servicios:

Servicios para personas mayores

- Residencias de mayores

A través de las sociedades Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S.L. y Sanitas Mayores País Vasco S. A, la Entidad ofrece un amplio catálogo de servicios adaptados a las necesidades físicas y cognitivas de las personas mayores y/o en situación de dependencia. Estos servicios se ofrecen durante estancias de larga duración- con cuidados diarios personalizados e individualizados-, durante estancias breves y puntuales orientadas a la atención de postoperatorios, rehabilitación y se completan con los cuidados en la etapa final de la vida.

En todos sus centros se favorece el desarrollo de la vida social y de ocio para evitar la soledad de los residentes, a través de programas como Sanitas Cuidado Activo, que impulsa un envejecimiento saludable, alternando las actividades físicas con las cognitivas.

Sanitas Mayores S.L. ha sido una de las organizaciones pioneras en España a la hora de implantar un modelo de cuidados sin sujeciones físicas (promovido por la Confederación Española de Organizaciones de Mayores- CEOMA) y todas sus residencias están acreditadas como “*centros libres de sujeciones físicas*”, pues menos del 1% de sus residentes las usan.

Además, apuesta por el uso de terapias no farmacológicas para las personas con problemas de deterioro cognitivo y demencia.

- Centros de día

Es un servicio para aquellas personas mayores que desean continuar viviendo en sus hogares pero que necesitan cuidados a lo largo del día.



- En casa contigo

Se trata de un servicio que ofrece cuidados para personas mayores y sus familias en el hogar, a través de un equipo asistencial especializado que lleva al domicilio la calidad de los servicios y las terapias ofrecidas en la red de residencias y centros de día de Sanitas Mayores S.L.

Servicios dentales

- Tratamientos dentales

El Grupo GBS, a través de Sanitas Nuevos Negocios S.L ofrece una amplia variedad de tratamientos multidisciplinarios y servicios que abarcan desde la ayuda a mejorar la salud y apariencia de la boca, hasta especialidades realizadas por odontólogos altamente cualificados que cuentan con la tecnología más avanzada (implantes, periodoncia, entre otros). Todo ello siguiendo y desarrollando continuamente procesos, protocolos y manuales propios que garantizan el más alto estándar de calidad y servicio.

- Prevención dental

Sanitas Nuevos Negocios S.L. cree firmemente que una buena salud bucodental es esencial para prevenir otro tipo de patologías, que pueden afectar a la salud general. En este sentido, ofrece en sus clínicas servicios de diagnóstico y prevención que permiten detectar dolencias leves y tratarlas antes de que supongan un problema para la salud del paciente (evitando además incurrir en tratamientos más costosos en el futuro).

Servicios de salud avanzados

A través de sus sociedades Sanitas S.L. de Diversificación y Elegimosalud S.L.U ofrece una amplia gama de servicios diseñados para mejorar la calidad de vida de las personas. En muchos casos se trata de soluciones de salud avanzadas que se pueden contratar directamente, sin necesidad de tener un seguro de salud. Algunos de estos servicios son: cirugía robótica Da Vinci, test Covid, una extensa variedad de chequeos médicos y test genéticos y preventivos, salud ocular, soluciones auditivas, tratamientos contra la obesidad o servicios de salud digitales.

Servicios de gestión hospitalaria para el Departamento de Salud de Manises

A través de la sociedad Especializada y Primaria L' Horta Manises S.A.U., el Grupo participa en la gestión del área de salud de Manises para el gobierno regional en régimen de concesión administrativa.

El modelo concesional se basa en la separación entre propiedad y financiación y provisión de servicios. Mientras que la Consellería de Sanitat de la Comunidad Valenciana es la entidad financiadora a través del pago capitativo, el Grupo GBS es la proveedora de los servicios sanitarios.

El Grupo también ha financiado la inversión para construir y dotar de recursos el Hospital de Manises que gestiona el área de salud de la zona y todos sus centros, dando respuesta a las necesidades asistenciales de casi 200.000 personas de un total de 14 municipios valencianos (L'Hoya de Bunyol – L'Horta), a través de 9 centros de salud, 11 consultorios auxiliares, dos



centros de especialidades, un centro de salud integrado (Bunyol), un hospital de agudos (el Hospital de Manises) y un hospital de media y larga estancia (el Hospital de Crónicos de Mislata).

El Hospital de Manises es uno de los hospitales universitarios públicos con mejores indicadores de calidad asistencial de España.

II. EL ENTORNO EN EL QUE OPERA

El Grupo GBS. a través de sus distintas sociedades opera en el mercado de salud en el sentido más amplio, destacando los servicios dirigidos a las personas mayores, los servicios dentales, los servicios de salud avanzados y la concesión administrativa.

Servicios dirigidos a personas mayores

En 2021, Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra SL y Sanitas Mayores País Vasco S.A. contaban con 43 residencias de mayores y 22 centros de día repartidos por toda la geografía española. A ellas se suma el servicio “En casa contigo” dirigido a aquellas personas mayores (y a sus familias) que quieren ser cuidados en su entorno familiar y que ya está disponible en 15 zonas (campus) de España.

El Grupo es actualmente el tercer operador del mercado de servicios dirigidos a las personas mayores, un mercado que se ha mantenido relativamente estable en cuanto a la evolución del número de camas, aunque aún existe un déficit de éstas.

El sector está mayoritariamente compuesto por compañías pequeñas - que gestionan una sola residencia- que coexisten con un grupo reducido de grandes operadores. Aunque el mercado sigue muy fragmentado (los 10 principales operadores representan aproximadamente el 35% de la cuota de mercado), en los últimos años se ha visto un proceso de consolidación a través de diversas operaciones de fusiones y adquisiciones.

Este sector se ha visto duramente afectado por la COVID-19 que ha mermado la ocupación de las residencias y provocado un fuerte aumento en los costes para asegurar la adecuada seguridad de residentes y empleados. Sin embargo, en el medio-largo plazo, y de la mano de una mejora de la economía, así como del envejecimiento de la población, se prevé que el sector crezca, incrementándose el número de camas y la ocupación de los centros.

Además, es un sector en búsqueda continua de nuevas formas de crecer, a través de la diversificación de servicios (en residencias, centros de día y a domicilio) y la presencia en mercados internacionales.

Servicios de salud dental

El sector dental en España presenta una fuerte fragmentación y en él priman los dentistas individuales tradicionales, que concentran en torno al 85% de los ingresos de la industria y tienen una actividad muy local.

Sin embargo, en los últimos años se ha constatado un mayor grado de concentración y un crecimiento significativo de las cadenas franquistas y las franquicias de clínicas, que ha venido



acompañado de una mayor competitividad y una guerra de precios apoyada por un importante gasto en marketing.

CLASE 8.^a

En este contexto y para mantener su posición de liderazgo (actualmente es el tercer grupo mayorista en España, con más de 200 clínicas dentales), Sanitas Nuevos Negocios S.L.U. mantiene una trayectoria de crecimiento sostenido, enfocándose en:

- **Diferenciación:** A través de la calidad asistencial bucodental, que incorpora tratamientos, técnicas y tecnología de vanguardia que permiten personalizar y predecir los tratamientos (ej. cirugía robótica, diseño digital de sonrisa o el escáner intraoral), y realizar un mejor diagnóstico que minimice el tratamiento y la intervención.
- **Foco en el paciente/ cliente:** El paciente es la prioridad y por eso Sanitas Negocios S.L. prevé crear clínicas especializadas centradas en la mejora continua de la calidad del servicio y la innovación.

Servicios de salud general

A través de Sanitas S.L. Diversificación y Elegimosalud S.L.U. el Grupo GBS ofrece y comercializa servicios relacionados con la salud y la calidad de vida, como pueden ser servicios de nutrición, fisioterapia y de ejercicio físico.

Concesiones administrativas

El sector de la salud avanza de forma continua para dar respuestas a los retos que le plantea la sociedad.

En este contexto, la sociedad EYP L' Horta Manises (que gestiona el área de salud de Manises) analiza continuamente la realidad de su entorno y los desafíos del sector para ofrecer el mejor servicio posible a sus pacientes.

Este análisis de la situación establece cuatro retos fundamentales a los que se enfrenta EYP L' Horta Manises y que debe gestionar para ser un referente:

- **Continuidad asistencial:** La integración de la atención Primaria y Especializada es un reto fundamental para el sistema sanitario español y el Grupo GBS entiende que ambas deben ser gestionadas de forma ágil y con una comunicación fluida para dar un mejor servicio al paciente. Por ello, cuenta con programas que mejoran la atención al paciente con recursos más resolutivos e interconectados, para evitar duplicidades, ineficiencias o demoras y garantizar un mejor seguimiento y control de la enfermedad en el caso de las patologías crónicas.
- **Promoción de la salud y prevención:** Otro de los retos del sistema sanitario a nivel mundial es desarrollar políticas de prevención efectivas que frenen el aumento de las enfermedades crónicas y mantengan un nivel adecuado del uso de los servicios sanitarios para garantizar la sostenibilidad del sistema. Para afrontar este reto la EYP L' Horta Manises cuenta con programas de promoción de hábitos saludables entre la población y ha establecido controles de riesgo de la enfermedad, según el perfil de los pacientes.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

- **Orientación al Paciente y Humanización:** El sector sanitario avanza para ofrecer al paciente un servicio basado en la excelencia, la calidad y en el que el trato humano tiene un papel fundamental. EYP L' Horta Manises trabaja desde hace años en este reto, con una estrategia de mejora continua, que incorpora nuevos programas y mejoras en las instalaciones para una mayor accesibilidad en los servicios.
- **Sostenibilidad:** El Departamento de Salud de Manises apuesta por una gestión responsable de los recursos analizando e impulsando iniciativas en los ámbitos ambiental, social y de buena gobernanza como única vía para garantizar la sostenibilidad del sistema.



2. GESTIÓN DE RIESGOS

Uno de los compromisos del Grupo GBS con el buen gobierno es la gestión de riesgos y su compromiso con la excelencia en este aspecto se materializa en el Marco de Gestión de Riesgos y Control Interno, aplicable a todas las entidades del Grupo GBS.

2.1. MARCO DE GESTIÓN DE RIESGOS [GRI102-15]

El Sistema de Gobierno del Grupo GBSL. tiene una estructura organizativa transparente, con una clara distribución y separación de funciones, un sistema eficaz de transmisión de información, que garantiza una gestión prudente de la actividad y mecanismos eficaces de control interno.

El marco de gestión de riesgos del Grupo GBS recoge las expectativas del Consejo respecto a esta gestión y establece cinco principios que garantizan este objetivo:

- Identificación de los riesgos actuales y emergentes para la sostenibilidad del negocio, evaluando sus potenciales consecuencias.
- Definición clara de los límites de apetito de riesgo dentro de los cuales se deben desarrollar los procesos del negocio.
- Adopción de las medidas adecuadas para mitigar y gestionar los riesgos identificados.
- Análisis de la información de riesgos para adoptar decisiones basadas en ella.
- Existencia de una cultura en la que:
 - ✓ La responsabilidad y rendición de cuentas respecto a la gestión de los riesgos están definidas.
 - ✓ Se promueve y se premia una actitud adecuada ante los riesgos.
 - ✓ Se comunican los incidentes y las alertas con celeridad y sin temor a represalias.

Este marco de gestión de riesgos se supervisa por un sistema de gobierno que se revisa al menos una vez al año, y que garantiza que el Grupo GBS - a través de su Consejo de Administración, Comité de Dirección y el órgano responsable del Cumplimiento Penal- promueve la importancia de gestionar correctamente los riesgos y llevar a cabo los controles internos adecuados.

El marco de gestión de riesgos del Grupo GBS se basa a su vez en tres pilares fundamentales:

- Políticas corporativas, que establecen los principios fundamentales de gestión en áreas clave de riesgo y los límites asociados al apetito de riesgo en dichas áreas y en base a las cuales el Grupo GBS desarrolla sus operaciones.
- Procesos de gestión y manuales, formalizados y documentados que forman parte del sistema de gestión del Grupo GBS, en base a los cuales se identifican los riesgos y los controles que mitigan dichos riesgos.
- Estructura organizativa del Grupo GBS y de los equipos que desarrollan sus actividades, alineados con el sistema de gestión y que son los responsables de gestionar sus riesgos en el ejercicio de sus obligaciones.

El Grupo GBS cuenta con un modelo de tres líneas de defensa para estructurar la comunicación y las responsabilidades en la gestión de riesgos, donde la primera línea es propietaria y gestiona



el riesgo, la segunda línea supervisa y lleva a cabo ejercicios de revisión que proporcionan una seguridad razonable sobre el entorno de control interno, y la tercera línea permite de forma independiente asegurar que el marco de gestión de riesgos es el adecuado.

En este contexto, las funciones clave sobre las que se basa el sistema de gobierno son la función de Gestión de Riesgos, la función de Cumplimiento, la función Actuarial y la función de Auditoría.

Para hacer más sólido y evidenciar este marco de gestión, el Grupo GBS emplea una herramienta informática que da apoyo a la gestión de riesgos y, en el marco del programa de concienciación que sobre esta materia inició en 2019, durante 2021 se han realizado numerosas actividades de formación y concienciación que promueven el rol de la primera línea en materia de gestión de riesgos.

Riesgos actuales y emergentes

- **Sanitas Mayores S.L, Sanitas Mayores de Navarra SL y Sanitas Mayores País Vasco S.A.**

Los riesgos a los que estas sociedades se han enfrentado en el presente ejercicio han estado muy vinculados a la gestión de los impactos socioeconómicos y político-regulatorios de la pandemia de la COVID- 19, a la digitalización y sus desafíos de seguridad de la información, y a los potenciales cambios de comportamiento del mercado (nuevos competidores con modelos disruptivos de negocio).

La situación provocada por la COVID-19 aumenta la incertidumbre sobre potenciales impactos negativos sobre el negocio (tasa de ocupación, costes operativos adicionales, morosidad, etc.) y ha provocado un incremento de la normativa en salud cuyo impacto en la actividad e intereses debe tenerse en cuenta.

Sanitas ha incluido diversas palancas de gestión para mitigar los efectos de la difícil situación que se deriva de la pandemia y proteger y cuidar adecuadamente a residentes, empleados y a la sociedad en general.

Para mantener su posición de liderazgo en un sector extremadamente sensible, Sanitas Mayores S.L. incorpora en sus procesos la mitigación y control de los riesgos relacionados con el cuidado de sus residentes y la asistencia clínica de los mismos.

Además, dedica especiales esfuerzos al aumento de la medicalización de los servicios y a la incorporación de los protocolos COVID en su operativa diaria. La introducción de las nuevas tecnologías y aplicaciones móviles merecen una gran atención en lo que a la gestión y mitigación de riesgos se refiere.

Por último, Sanitas Mayores S.L. gestiona de forma proactiva todos los riesgos relacionados con el personal, como es la falta creciente de profesionales sanitarios.

Uno de los aspectos más críticos de su compromiso por seguir fortaleciendo su sistema de gobierno y su marco de gestión de riesgos es la gestión de la Privacidad y Seguridad de la Información, que le permite garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos de pacientes y residentes.



Asimismo, se han efectuado diversas acciones de formación y concienciación dentro de la organización para impulsar la cultura de gestión de riesgos y la importancia del papel que todos y cada uno de los empleados desempeña. Estas acciones se ven reforzadas con el hecho de que exista un objetivo de gestión de riesgos y control interno a la retribución variable de los empleados.

Para hacer más sólido y evidenciar este marco de gestión, Sanitas Mayores se ha dotado tanto de recursos informáticos específicos (herramienta de gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento) como de recursos humanos (fortalecimiento del equipo de la segunda línea).

Adicionalmente, se hace un seguimiento de todos los potenciales riesgos emergentes que se analizan para identificar cómo pueden afectar a su estrategia y su modelo de negocio futuros y así poderlos gestionar de manera oportuna.

Para cada uno de los riesgos considerados se intenta estimar un plazo en el que es probable que cristalice y se analiza si está surgiendo como una tendencia o como un evento puntual. Además, en el caso del riesgo de cambio climático se ha realizado un ejercicio (estrés test) vinculado al plan estratégico, de forma que aquellos riesgos que están surgiendo como tendencias a largo plazo se reflejan en él.

Los principales riesgos emergentes a los que se enfrentan estas sociedades son:

- ✓ El aumento de las demandas y expectativas de los residentes, de sus familias y de la sociedad respecto a los servicios de salud.
- ✓ Los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población
- ✓ La incertidumbre geopolítica
- ✓ Los avances en los tratamientos y las tecnologías médicas
- ✓ El cambio climático y su relación con el aumento de las enfermedades crónicas.

- **Sanitas Nuevos Negocios S.L.**

El marco de gestión de riesgos existente permite a esta sociedad identificar los retos a los que se enfrenta en la actualidad y en los próximos años.

Los riesgos a los que se ha enfrentado durante 2021 han estado vinculados a:

- ✓ La gestión de los impactos socioeconómicos y político-regulatorios de la pandemia de la COVID-19.
- ✓ La digitalización de servicios y los desafíos de seguridad de la información que plantea.
- ✓ Los potenciales cambios de comportamiento del mercado (nuevos competidores, etc.).

Sanitas Nuevos Negocios S.L. ha incluido diversas palancas de gestión para mitigar los efectos de la pandemia y proteger y cuidar adecuadamente a sus pacientes, empleados y a la sociedad en general.

Para mantener su posición de liderazgo en un sector extremadamente competitivo, se realiza una constante monitorización de los principales riesgos operacionales y clínicos a los que se enfrenta,



para lo que ha incorporado nuevas metodologías, que le permiten identificar los riesgos a los que está expuesta y extremar su control y gestión.

Asimismo, Sanitas Nuevos Negocios S.L. ha centrado sus esfuerzos en reforzar su respuesta a la digitalización de la sociedad, los desafíos de seguridad de la información ligados a la Privacidad y Seguridad de la Información (para garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos) y aquellos relacionados con la sostenibilidad.

Esta cultura de gestión de riesgos se ha convertido en una fortaleza para Sanitas Negocios S.L., en el mercado actual, muy fragmentado y expuesto al ruido mediático que algunos competidores han provocado.

Para reforzar esta cultura y la importancia del papel que todos y cada uno de los empleados desempeña, se han efectuado diversas acciones de formación y concienciación. Estas acciones se ven reforzadas con la vinculación de un objetivo de gestión de riesgos y control interno a su retribución variable.

Para hacer más sólido y evidenciar este marco de gestión, Sanitas Nuevos Negocios S.L. se ha dotado tanto de recursos informáticos específicos (herramienta de gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento) como de recursos humanos (fortalecimiento del equipo de la segunda línea).

Además, se hace un análisis y seguimiento de todos los potenciales riesgos emergentes para identificar sus implicaciones en la estrategia y modelo de negocio en el futuro y gestionarlas de manera oportuna. Los principales riesgos emergentes son:

- ✓ Las crecientes demandas y expectativas de los clientes y de la sociedad.
- ✓ Los avances tecnológicos.
- ✓ La incertidumbre geopolítica.
- ✓ Los avances en los tratamientos y las tecnologías odontológicas.
- ✓ El cambio climático y su relación con el aumento de las enfermedades crónicas.

Para cada uno de ellos, se ha tratado de estimar un plazo probable para que cristalicen y si están surgiendo como una tendencia o como eventos puntuales. Además, en el caso del riesgo de cambio climático se ha realizado un ejercicio (estrés test) vinculado al plan estratégico, de forma que aquellos riesgos que están surgiendo como tendencias a largo plazo se reflejen en él.

- Sanitas S.L. de Diversificación

El marco de gestión de riesgos de esta sociedad permite a Sanitas S.L. de Diversificación identificar los retos a los que se enfrenta en la actualidad y en los próximos años.

En el presente ejercicio estos riesgos han estado muy vinculados a la gestión de los impactos socioeconómicos y político-regulatorios de la pandemia de la COVID- 19. Sanitas S.L. de Diversificación ha incluido diversas palancas de gestión para mitigar los efectos de la difícil situación que se ha derivado de la pandemia, y proteger y cuidar adecuadamente a sus clientes, empleados y a la sociedad en general.



La gestión y mitigación del riesgo clínico es clave para el negocio de Sanitas S.L. de Diversificación por lo que ha desarrollado un catálogo exhaustivo este tipo de riesgos, que se analiza de forma continua para detectar y hacer seguimiento de aquellos a los que está expuesta. Asimismo, monitoriza los indicadores clave de la calidad asistencial y centra sus esfuerzos en mitigar y controlar los riesgos relacionados con la falta creciente de profesionales sanitarios y los asociados al uso de las nuevas tecnologías.

Sanitas S.L. de Diversificación ha centrado sus esfuerzos en responder a la digitalización de la sociedad y los desafíos ligados a la Privacidad y Seguridad de la Información, garantizando la confidencialidad y seguridad de los datos, así como a los retos relacionados con la sostenibilidad.

Con el objetivo de reforzar la cultura de gestión de riesgos y la importancia del papel que todos y cada uno de los empleados desempeña, se han efectuado diversas acciones de formación y concienciación dentro de la organización y existe un objetivo de gestión de riesgos y control interno vinculado a la retribución variable de los empleados.

Para evidenciar este marco de gestión y hacerlo más sólido, Sanitas S.L. de Diversificación se ha dotado de recursos informáticos específicos (herramienta de gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento) y de recursos humanos (fortalecimiento del equipo de la segunda línea).

Adicionalmente, se hace un seguimiento de los potenciales riesgos emergentes, que Sanitas S.L. de Diversificación analiza para identificar sus implicaciones en la estrategia y modelo de negocio en el futuro y así gestionarlas de la forma más oportuna.

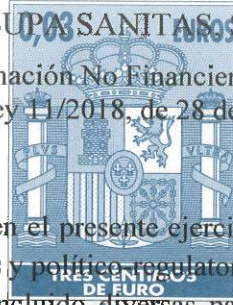
Para cada uno de los riesgos emergentes identificados se trata de estimar un plazo probable para que cristalicen y si están surgiendo como una tendencia o como eventos puntuales. Además, en el caso del riesgo de cambio climático se ha realizado un ejercicio de estrés test vinculado al plan estratégico, de forma que aquellos riesgos que están surgiendo como tendencias a largo plazo quedan reflejados en la estrategia de Sanitas S.L. de Diversificación.

Los principales riesgos emergentes son:

- ✓ Las crecientes demandas y expectativas de los clientes y de la sociedad
- ✓ Los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población
- ✓ Los avances tecnológicos
- ✓ Los estándares de regulación que van en aumento
- ✓ La incertidumbre geopolítica
- ✓ Los avances en los tratamientos y las tecnologías médicas
- ✓ El cambio climático y su relación con el aumento de las enfermedades crónicas.

- **Elegimosalud S.L.U**

El marco de gestión de riesgos existente permite a esta sociedad identificar los retos a los que se enfrenta en la actualidad y en los próximos años.



Los riesgos a los que se ha enfrentado en el presente ejercicio han estado muy vinculados a la gestión de los impactos socioeconómicos y político-regulatorios generados por la pandemia de la COVID-19 y Elegimosalud S.L.U ha incluido diversas palancas de gestión para mitigar sus efectos, para proteger y cuidar adecuadamente a los pacientes, nuestros empleados, y a la sociedad en general.

Elegimosalud S.L.U. ha centrado sus esfuerzos en responder a: la digitalización de la sociedad, los desafíos de seguridad ligados a la Privacidad y Seguridad de la Información, garantizando la confidencialidad y seguridad de los datos, así como a los retos relacionados con la sostenibilidad.

Con el objetivo de reforzar la cultura de gestión de riesgos y la importancia del papel que todos y cada uno de los empleados desempeña, se han efectuado diversas acciones de formación y concienciación dentro de la organización. Además, existe un objetivo de gestión de riesgos y control interno vinculado a la retribución variable de los empleados.

Adicionalmente, se hace un seguimiento de los potenciales riesgos emergentes. Para ello, la Elegimosalud S.L.U ha trabajado en el análisis y la gestión de los riesgos emergentes, con el fin de identificar las implicaciones significativas en su estrategia y en su modelo de negocio en el futuro y gestionarlas de la forma más oportuna.

Para cada uno de los riesgos emergentes identificados se trata de estimar un plazo probable para que cristalicen y si están surgiendo como una tendencia o como eventos puntuales. Además, en el caso del riesgo de cambio climático se ha realizado un ejercicio de estrés test vinculado al plan estratégico, de forma que aquellos riesgos que están surgiendo como tendencias a largo plazo quedan reflejados en la estrategia de Elegimosalud S.L.U.

- ✓ Las crecientes demandas y expectativas de los clientes y de la sociedad
- ✓ Los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población
- ✓ Los avances tecnológicos
- ✓ Los estándares de regulación que van en aumento
- ✓ La incertidumbre geopolítica
- ✓ Los avances en los tratamientos y las tecnologías médicas
- ✓ El cambio climático y su relación con el aumento de las enfermedades crónicas.

- EYP L' Horta Manises

El marco de gestión de riesgos existente permite a EYP L' Horta Manises identificar los retos a los que se enfrenta en la actualidad y en los próximos años.

Estos están actualmente vinculados a la gestión de los impactos socioeconómicos y político-regulatorios de la pandemia de la COVID-19, a la incertidumbre provocada por ella, al incremento del nivel de regulación que debe tener en cuenta (por su significado e impacto sobre los intereses de la EYP L' Horta Manises y a la digitalización y los desafíos de seguridad de la información que plantea.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



EYP L' Horta Manises ha incluido diversas palancas de gestión para mitigar los efectos de la pandemia y proteger y cuidar adecuadamente a los pacientes, a nuestros empleados, y a la sociedad en general.

Para mantener una posición de excelencia en la atención, monitoriza de forma constante los principales riesgos clínicos y operacionales a los que se enfrenta. En un sector muy sensible y condicionado por el ruido mediático que cualquier incidente puede provocar, la cultura de riesgos es una fortaleza de EYP L' Horta Manises.

Los principales retos de la concesión están relacionados con la práctica clínica por lo que se trabaja para incluir en el catálogo los principales riesgos clínicos a los que está expuesta.

A ellos se suma el incremento constante de los gastos de farmacia- especialmente los relacionados con la medicación oncológica-, la posible falta de stock de algunos fármacos y la escasez de profesionales sanitarios (especialmente pediatras).

Uno de los aspectos más críticos para seguir fortaleciendo su sistema de gobierno y su marco de gestión de riesgos es la gestión de la Privacidad y Seguridad de la Información, para poder garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos de pacientes y residentes.

Para hacer más sólido y evidenciar este marco de gestión, EYP L' Horta Manises cuenta con recursos informáticos específicos (herramienta de gobernanza, gestión de riesgos y cumplimiento) y recursos humanos (fortalecimiento del equipo de la segunda línea).

Adicionalmente, se hace un seguimiento de todos los potenciales riesgos emergentes que se analizan para identificar su posible implicación en su estrategia y modelo de negocio futuros de cara a poderlos gestionar de manera oportuna.

Los principales riesgos emergentes son:

- ✓ Las crecientes demandas y expectativas de los clientes
- ✓ Los cambios demográficos asociados al envejecimiento de la población
- ✓ La incertidumbre geopolítica
- ✓ Los avances tecnológicos
- ✓ Los avances en los tratamientos y las tecnologías médicas
- ✓ El cambio climático y su relación con el aumento de las enfermedades crónicas.

Para cada uno de ellos, se ha tratado de estimar un plazo probable para que los riesgos emergentes cristalicen y si estos están surgiendo como una tendencia o como eventos puntuales. Además, en el caso del riesgo de cambio climático se ha realizado un ejercicio (estrés test) vinculado al plan estratégico, de tal forma que aquellos riesgos que están surgiendo como tendencias a largo plazo se reflejen en él.



2.2. CÓDIGO DE CONDUCTA

El Grupo dispone de un Código de Conducta que establece las pautas de comportamiento esperado por empleados y proveedores y supone un refuerzo al compromiso del Grupo por hacer las cosas bien.

Los principios del Código de Conducta son los siguientes:

- Cuidar de los clientes.
- Crear lugares de trabajo seguros y saludables.
- Preservar la seguridad de la información.
- Seguir altos estándares de profesionalidad.
- Celebrar la diversidad.
- Cumplir con la legalidad.
- Comprometerse con los principios éticos de la compañía.
- Declarar los conflictos de interés.
- Ser Sanitas dentro y fuera.
- Estar preparados para cualquier situación.
- Comprometerse con el planeta.
- Canal de Denuncias.

Todos los empleados y proveedores del Grupo se comprometen a su cumplimiento en el momento de la contratación.

2.3. POLÍTICAS Y DEBIDA DILIGENCIA [GRI102-15]

El Grupo cuenta con un conjunto de políticas corporativas (como complemento a las normas de buen gobierno y al Código de Conducta) que establecen los requisitos mínimos que se deben aplicar en toda la organización y aseguran el cumplimiento de los más estrictos criterios de gestión corporativa, cuyo responsable último es el Consejo de Administración.

Las políticas corporativas se evalúan anualmente mediante el proceso de evaluación de control interno y gestión del riesgo, que analiza la correcta integración de ambos aspectos dentro de la el Grupo GBS. Las necesidades de mejora identificadas durante este proceso se reflejan en la puesta en marcha de planes de acción cuyo cumplimiento es adecuadamente monitorizado. Dichas políticas son:

1. Conflictos de Interés
2. Contabilidad
3. Continuidad del Negocio
4. Control Financiero
5. Cumplimiento Normativo
6. Fusiones y adquisiciones, Socios Estratégicos y JV



7. Gestión de Incidentes
8. Gestión de Inmuebles
9. Gestión de Riesgos
10. Gestión del Capital
11. Gestión del Riesgo Legal
12. Gobierno de Compañías Subsidiarias
13. Impuestos
14. Inversiones y Tesorería
15. Marca y Gestión de la Reputación
16. Modelo de Prevención de Delitos (local)
17. Prevención del Fraude y Otros Delitos Financieros
18. Proveedores
19. Riesgos Tecnológicos
20. Seguridad de la Información

Además de las mencionadas anteriormente, las distintas sociedades pertenecientes al Grupo GBS han aprobado otro grupo de políticas de aplicación a cada una de ellas, según su naturaleza. Estas son las políticas:

1. Aptitud y Honorabilidad
2. Auditoría Interna
3. Calidad del Dato
4. Canal de Denuncias
5. Gobierno Clínico
6. ORSA
7. Personas
8. Privacidad
9. Protección del Cliente
10. Reporte regulatorio y divulgación de información a Grupo
11. Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad
12. Riesgo de Modelo
13. Seguridad y Salud



A continuación, se presenta el resumen de alguna de las más relevantes a efectos de este informe:

Gestión de Continuidad del Negocio	Garantiza que el Grupo se anticipe, prepare, responda y gestione adecuadamente el potencial impacto de una interrupción del negocio sobre sus clientes, empleados, su marca y su reputación.
Conflictos de Interés	Garantiza la transparencia y equidad en todos los acuerdos comerciales e identifica y gestiona proactivamente los potenciales conflictos de interés.
Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad	Articula el enfoque global de Sanitas hacia la Responsabilidad Corporativa y la Sostenibilidad. Incluye el requerimiento de realizar un plan local de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad que defina las prioridades y objetivos locales; contar con un responsable de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad y la monitorización y comunicación regular sobre el grado de avance del plan, entre otros.
Protección del Cliente	Establece estándares mínimos de buena conducta en áreas como estrategia, diseño de productos y servicios, selección y desempeño de empleados, ventas, relaciones con proveedores y gestión de reclamaciones.
Prevención del Fraude y Otros Delitos Financieros	Articula la política de tolerancia cero ante cualquier caso de fraude u otros delitos financieros. En el marco de esta política se han aprobado una serie de normativas con el objetivo de mantener los más altos estándares de integridad, honestidad y transparencia (normativa de regalos y hospitalidades, normativa de viajes, etc.).
Seguridad y Salud	Garantiza la identificación y control de riesgos, la implementación y operación de medidas de control, la medición y seguimiento del desempeño y la revisión regular de la efectividad del sistema de gestión de Seguridad y Salud.
Personas	Los principios y requisitos establecidos en esta política abarcan el liderazgo, la gestión del talento, la recompensa al desempeño, la movilidad, la contratación y la salud y el bienestar de los empleados. Garantiza la no discriminación debido a características individuales tales como edad, raza, sexo, religión/creencias, discapacidad, etc.
Gestión de riesgos	Incluye las estrategias, los procesos y los procedimientos para identificar, medir, vigilar, gestionar y notificar de forma continua los riesgos a los que el Grupo, a nivel individual y agregado, está o pueda estar expuesta. Este sistema está debidamente integrado en la estructura organizativa y en el proceso de toma de decisiones.
Canal de denuncias	Mecanismo que permite la denuncia de forma anónima de cualquier incumplimiento, irregularidad o comportamiento poco ético relacionado con las leyes, políticas, valores y principios éticos del Grupo, con la certeza de que el asunto se tomará en serio y se adoptarán las medidas oportunas para solucionar el problema. El canal de denuncias es seguro (gestionado por un proveedor externo que reúne todas las garantías de confidencialidad y anonimato), efectivo (con seguimiento del proceso de principio a fin) y sencillo de usar (por teléfono y online, disponible 24 horas, 7 días a la semana).
Proveedores	Establece procesos efectivos de selección, contratación y gestión de proveedores para gestionar y mitigar los riesgos asociados a los mismos.
Impuestos	Define con claridad las funciones y responsabilidades en la gestión del riesgo fiscal y establece los principios fundamentales que deben aplicarse para proteger al Grupo de consecuencias fiscales adversas.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



<p>Aptitud y honorabilidad CLASE 8.^a</p>	<p>Exige que los altos cargos y los empleados clave que presenten servicios para el Grupo tengan acreditados documentalmente los requerimientos de cualificación profesional necesarios para el desarrollo con la suficiente solvencia técnica de las funciones que desarrollen, así como asegurar la integridad personal de las personas que ocupen posiciones especialmente cualificadas.</p>
---	---



3. INFORMACION SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

La sostenibilidad, incluida la medioambiental, es uno de los pilares estratégicos del Grupo.

La Organización Mundial de la Salud habla del concepto “Una Salud” para señalar la interdependencia entre la salud de las personas, de los animales y de los ecosistemas donde habitan. El Grupo entiende que cuidar la salud de las personas implica velar también por la salud del planeta.

Por ello, el Grupo actúa para combatir los efectos del cambio climático y sus esfuerzos se centran no solo en mitigar en la medida de lo posible el impacto de su actividad, sino también en devolver la biodiversidad a las ciudades y en mejorar la calidad del aire.

La política de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad (“RSC”) del Grupo indica, entre otras, la dirección a seguir en materia medioambiental, según se explica a continuación.

3.1. GESTIÓN AMBIENTAL [GRI 103-2]

La política de RSC del Grupo está a disposición de todos los empleados, en la intranet de la Entidad, y se comparte proactivamente desde el departamento de Sostenibilidad con otros departamentos implicados como Riesgos y Cumplimiento, Finanzas, Compras e Inmuebles.

Esa política establece los objetivos medioambientales que se describen a continuación:

- Desarrollo y ejecución de un plan para gestionar el uso de recursos naturales y reducir las emisiones de carbono.
- Crecimiento continuo de la cantidad de energía renovable consumida mediante generación propia o la compra de electricidad de origen renovable.
- Garantizar la implantación de un proceso que asegure la inclusión de proyectos de eficiencia energética y de reducción del consumo de recursos naturales en el plan de gastos de capital.
- Monitorización periódica de los principales impactos del negocio sobre el medioambiente y desarrollo de un plan de gestión ambiental en las principales instalaciones con el fin de identificar, controlar y reducir los riesgos e impactos ambientales.
- Cumplimiento de todos los requerimientos legales aplicables en materia medioambiental.

En referencia a los sistemas de gestión ambiental en 2021, el Hospital de Manises mantuvo la certificación medioambiental ISO 14001 y el sistema de gestión de eficiencia energética, conforme a la norma ISO 50001. Este sistema sienta las bases para poder abordar un plan de acción específico que apoya la reducción de la huella de carbono de la organización.

Adicionalmente el Hospital de Manises también tiene su huella de carbono certificada según la ISO 14064.

En el marco de estas certificaciones también se analizan los principales riesgos e impactos medio ambientales y si procede se realizan los planes de corrección necesarios.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Adicionalmente en los centros en los que opera el Grupo GBS, centros médicos, residencias, clínicas dentales se han implementado elementos de control de temperatura y ventilación y se ha apostado por la utilización de aparatos sanitarios e iluminación de bajo consumo. Asimismo, se realiza un exhaustivo control sobre las labores de mantenimiento preventivas para garantizar la eficiencia y buen rendimiento de las máquinas asistenciales y equipos de clima instalados.

Además, el Grupo GBS tiene un protocolo de monitorización de recursos naturales consumidos, emisiones de CO₂e y residuos generados. El resultado de estos indicadores se puede ver en los apartados siguientes.

Por otra parte, en 2021 se amplió el programa de movilidad sostenible lanzado en 2020 gracias al cual los empleados ubicados en la sede de Ribera del Loira en Madrid tienen a su disposición un servicio gratuito de bicis eléctricas, un servicio subvencionado de motos eléctricas y un servicio de autobús facilita a los empleados la movilidad hacia y desde la sede. Ofrece 7 rutas que conectan diferentes áreas de Madrid en diferentes franjas horarias. El objetivo del programa es que los empleados minimicen el uso de vehículo privado y contribuir así a la reducción de emisiones en las ciudades, con el consecuente beneficio para la salud de las personas.

Con referencia a temas de biodiversidad [GRI 304-3], [GRI 304-3], Grupo GBS., ejerce su actividad principal en oficinas e inmuebles situados en zonas urbanas por lo que no causa ninguna afeción ni impacto directo significativo a la biodiversidad ni ningún impacto significativo derivado del ruido o la contaminación la contaminación lumínica. Aun así, el Grupo GBS contribuye a la regeneración de espacios naturales y contribuye a proyectos de plantación como el Bosque Metropolitano de Madrid o a través de su acuerdo para protección de los espacios naturales junto a WWF España.

En relación con los consumos de materias primas del Grupo GBS, se centran en el papel y se consideran consumos no materiales para su reporte [GRI 301-1]. Además, los esfuerzos de digitalización de sus procesos en los últimos años permiten una reducción aún mayor de consumo de papel propio, de clientes y de colaboradores.

Uno de aspectos más significativos derivados de la actividad asistencial es la producción de residuos en concreto los residuos biosanitarios. Por ello, se lleva un control exhaustivo de los mismos y se realizan planes de formación para su correcta segregación. El resultado de la monitorización de estos residuos se ofrece en los apartados siguientes. La generación de residuos alimentarios se considera no material.

3.2. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

Como se menciona en el apartado anterior, el Grupo GBS realiza una continua monitorización de los recursos y sigue trabajando para reducir su consumo en especial de agua y energía.

**Agua [GRI 303-1]; [GRI 303-2]**

El consumo de agua de las sociedades del Grupo GBS fue [GRI 303-1]; [GRI 303-2]:

Consumos de agua (m ³)	31.12.2021
Sanitas Mayores*.	378.996
EYP L' Horta Manises.	60.153

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

La extracción de agua del Grupo GBS se realiza de la red de abastecimiento, no afectando de forma significativa a fuentes sensibles por la extracción de agua. En el resto de sociedades del Grupo GBS el consumo de agua se considera no material y no se monitoriza de forma individual

Uso de energías renovables y medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

En cuanto al consumo de energía, durante 2021, el 100 % del consumo eléctrico Grupo GBS., fue de origen renovable. Adicionalmente, el Grupo GBS., generó cerca de 1GWh a través de los paneles fotovoltaicos instalados en los inmuebles en los que opera.

El consumo total de energía del Grupo GBS se situó tal y como aparece en las tablas que aparecen a continuación. [GRI 302-1] [GRI 302-4]

Consumo energético 31.12.2021	Sanitas Mayores	EYP L' Horta Manises.	Sanitas S.L. Diversificación	Sanitas Nuevos Negocios S.L
Electricidad de la red (kWh)	16.466.157	10.574.813	149.058	5.674.278
Gas Natural (kWh)	28.414.815	4.281.019	0	0
Generación fotovoltaica	901.147	0	0	0

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

El Grupo GBS dispone tanto de recursos propios como externos para la gestión energética, entre ellos: cuatro empleados propios a tiempo completo, un gestor externo especializado en eficiencia energética y un servicio de gestión y monitorización de la energía suministrada por una empresa externa.

Emisiones de carbono [GRI 305-1]; [GRI 305-2]; [GRI 305-3]

Se muestran a continuación las emisiones del Grupo GBS. Las emisiones de alcance 2 son nulas y reflejan el hecho de que 100% de la electricidad utilizada por el Grupo GBS procede de fuentes renovables.

Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018**CLASE 8.^a**

Emisiones Ton CO ₂ eq * 31.12.2021	Sanitas Mayores **	EYP L' Horta Manises.	Sanitas S.L. Diversificación	Sanitas Nuevos Negocios S.L.
Alcance 1	5.831	784	0	309
Alcance 2	0	0	0	0
Alcance 3	2.548	1.132	17,6	628
Total	8.379	1.916	17,6	937

(*) Las emisiones de CO₂e han sido calculadas de acuerdo a los principios de WRI/WBCSD GHG Protocol.

(**) Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Como alcance 3 se incluye las pérdidas por transmisión y distribución durante el uso de la energía eléctrica y emisiones derivadas de viajes de trabajo de los empleados del Grupo GBS.

Residuos [GRI 306-3 (2021)]

El Grupo GBS realiza una monitorización de los residuos generados como resultado de su actividad. El balance de generación de residuos 2021 es el que sigue:

Producción de Residuos (Kg) 31.12.2021	Sanitas Mayores S.L	EYP L' Horta Manises.	Sanitas Nuevos Negocios S.L
Residuos biosanitarios	8.123,94	175.375,6	7.488,1
Residuos citotóxicos		7.244,4	-
Medicamentos caducados		356,8	
Envases contaminados	4.531,10	459,4	-
Fluorescentes	230,60	0	-
Cartón		77.620	-
Papel confidencial	0	22.254,4	-
Envases	0	3.420,0	-
Aparatos eléctricos	561,20	4.333,0	-
Residuos urbanos		529.800,0	

Los residuos de Sanitas S.L. de Diversificación, Elegimosalud S.L.U se asemejan a residuos sólidos urbanos y se consideran no materiales.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



El Grupo GBS además lanzó durante 2021 un programa de concienciación sobre la segregación de residuos y un programa de economía circular para el reciclaje de mascarillas quirúrgicas con el objetivo de minimizar el impacto ambiental de las mismas.

3.3. CAMBIO CLIMÁTICO

El Grupo GBS aplica dos tipos de medidas para hacer frente al cambio climático:

Mitigación

Entre las medidas encaminadas a reducir y limitar las emisiones de gases de efecto invernadero se incluyen:

- Uso de 100 % de electricidad de origen renovable.
- Maximizar la eficiencia energética, incluyéndose medidas concretas en la contratación de sus servicios de mantenimiento.
- Objetivos de reducción de consumo y emisiones alineados con Science Based Target initiative.
- Plan de movilidad sostenible en sede.

En cuanto a medidas a largo plazo se establece el objetivo de invertir al menos un 1% del Capex en medidas de eficiencia energética y el compromiso del Grupo GBS de utilizar 100% de electricidad de origen renovable, que mantiene desde 2010.

Adaptación

Los planes de prevención y evacuación del Grupo GBS están adaptados para hacer frente a eventos de climatología extrema.

La póliza de responsabilidad civil del Grupo GBS dispone de coberturas específicas relacionadas con daños medioambientales. La cobertura por siniestro es de tres millones de euros con un límite agregado anual de 9 millones de euros para el conjunto de las sociedades incluidas en la póliza.

3.4. ALINEACIÓN DE ACTIVIDADES CON LA TAXONOMÍA EUROPEA.

La actividad del Grupo GBS, como se ha mencionado en los apartados anteriores, no supone un impacto relevante en la biodiversidad ni contribuye de forma significativa al cambio climático. No obstante, el Grupo GBS es consciente de los potenciales impactos que las eventualidades asociadas al Cambio Climático pueden tener sobre su actividad. Por este motivo, integra en su proceso de análisis y gestión de riesgos los potenciales efectos derivados del Cambio Climático y pone en marcha medidas adaptadas para contribuir a mitigar, en la medida posible, sus efectos en los distintos ámbitos de aplicación mediante la definición y consecución de los distintos objetivos de los sistemas de gestión implantados, acciones específicas y campañas de sensibilización al personal propio.

Todo ello de acuerdo con el Reglamento (UE) 2020/852 referente al establecimiento de un marco para favorecer las inversiones sostenibles, el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 que establece los criterios técnicos de selección para determinar las condiciones en las que se considera que una actividad económica contribuye de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

adaptación al mismo y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 que especifica el contenido y la exposición de la información que deben divulgar las empresas sujetas a esta regulación. De acuerdo con el artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, las empresas no financieras a las que aplique la Taxonomía europea deben publicar, de acuerdo a lo especificado en el Anexo I del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, la siguiente información:

- Porcentaje de elegibilidad del volumen de negocios
- Porcentaje de elegibilidad de las inversiones en activos fijos (Capex)
- Porcentaje de elegibilidad de los gastos operativos (Opex)
- Información que acompañe a los indicadores clave de resultados

Para el cálculo de los KPIs se han utilizado los valores de las líneas contables de cada sociedad del Grupo.

A continuación, se realiza una breve descripción de las partidas incluidas en el cálculo de cada uno de los tres KPIs:

- Ingresos: es el ratio del total de los ingresos derivados de las actividades y negocios potencialmente elegibles, dividido por el total de ingresos de todas las sociedades del Grupo.
- Capex: es el ratio de las inversiones realizadas y registradas en el balance relacionadas con el desarrollo de las actividades y negocios potencialmente elegibles, y dividiendo entre el total del Capex de todas las sociedades del Grupo.
- Opex: es el ratio del total de los gastos operativos correspondientes a las cuentas de reparaciones y conservación, gastos de I+D y arrendamientos, siendo su numerador únicamente los gastos de reparaciones y conservación y arrendamientos dirigidos a las actividades y negocios elegibles.

Se presenta a continuación, el resultado de los KPIs de elegibilidad bajo las actividades definidas como sostenibles por la taxonomía europea.

	Elegible	No Elegible
Ingresos	100,0%	0,0%
Capex	100,0%	0,0%
Opex	49,9%	50,1%



4. INFORMACION SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL [GRI 103-2] CLASE 8.ª

Los empleados son clave para el Grupo GBS, que se esfuerza en garantizar un empleo estable y de calidad y un entorno de trabajo seguro y saludable, en el que puedan desarrollar todo su potencial profesional.

Este es el compromiso de la alta dirección y para ello cuentan con una serie de políticas que establecen los requisitos para garantizar la óptima gestión de sus empleados, en coherencia con el propósito del Grupo GBS y con sus valores.

Las políticas también pretenden mitigar los riesgos a los que se exponen los empleados para que el Grupo GBS crezca y cumpla sus objetivos de forma segura. Entre ellas destaca la Política de Personas y la Política de Seguridad y Salud de cada una de las sociedades del Grupo GBS que serán descritas en el capítulo de Asuntos Laborales.

La igualdad y la diversidad son parte esencial del propósito del Grupo GBS, como refleja su Código de Conducta (explicado en el capítulo anterior) y al que se adhieren todos los empleados de las sociedades previamente mencionadas.

Tanto las políticas mencionadas como el Código de Conducta están a disposición de los empleados en la intranet y se comunican de forma proactiva a través de campañas de Comunicación interna, lideradas por el equipo de Recursos Humanos de cada sociedad.

A lo largo de este capítulo y el siguiente (Asuntos Laborales) y debido a la diferente actividad desarrollada por las distintas sociedades que engloba el Grupo GBS se desglosarán muchos de los contenidos para dar muestra de la diversidad de los colectivos y de sus específicas condiciones laborales.

Un caso especial es el de la sociedad Elegimosalud S.L.U, creada en el verano de 2021, a cuyos empleados afecta el mismo conjunto de políticas y beneficios del resto del Grupo GBS, pero que tiene menos de 50 empleados por lo que no cuenta con algunos órganos, como el comité de igualdad o el comité de empresa. En el caso de esta sociedad y, Elegimosalud S.L.U. y debido al reducido número de empleado no se incluye en los indicadores de este capítulo.

4.1. DISTRIBUCION Y COMPOSICION DE LA PLANTILLA

La distribución y composición de la plantilla de cada una de las sociedades que forman el Grupo GBS, se recoge en los siguientes indicadores:



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

**Distribución de la plantilla por género en 2021**

CLASE	Distribución de la plantilla por género en Sanitas Mayores*	31.12.2021	%
	Hombres	464	13
	Mujeres	3.187	87
	Número de empleados total	3.651	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución de la plantilla por género en Sanitas Nuevos Negocios, S.L.	31.12.2021	%
Hombres	207	14
Mujeres	1.295	86
Número de empleados total	1.502	100

Distribución de la plantilla por género en Sanitas S.L. de Diversificación	31.12.2021	%
Hombres	3	9
Mujeres	30	91
Número de empleados total	33	100



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

CLASE 8.ª

Distribución de la plantilla por género en EYP L' Horta Manises	31.12.2021	%
Hombres	496	28
Mujeres	1274	72
Número de empleados total	1.770	100

Distribución de la plantilla por edad: [GRI 102-8]; [GRI 405-1]

Distribución de la plantilla por edad en Sanitas Mayores, S.L.	31.12.2021	%
menor de 30	519	14
entre 30 y 50	1.895	52
mayor de 50	1.237	34
Total	3.651	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución de la plantilla por edad en Sanitas Nuevos Negocios, S.L.	31.12.2021	%
menor de 30	508	34
entre 30 y 50	947	63
mayor de 50	47	3
Total	1.502	100

Distribución de la plantilla por edad en Sanitas S.L. de Diversificación	31.12.2021	%
menor de 30	2	6
entre 30 y 50	26	79
mayor de 50	5	15
Total	33	100



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

**CLASE 6**

Distribución de la plantilla por edad
en Sanitas S.L. de EYP L' Horta

Manises.	31.12.2021	%
menor de 30	365	21
entre 30 y 50	1166	66
mayor de 50	239	13
Total	1.770	100

Distribución de empleados por clasificación profesional: [GRI 405-1]

Distribución de la plantilla por
clasificación profesional (*) en

Mayores.	31.12.2021	%
Directivos	8	0
Mandos intermedios	61	1
Técnicos	676	19
Otros	2906	80
Total	3.651	100

(*)Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución de la plantilla por
clasificación profesional (*) en
Sanitas Nuevos Negocios, S.L.

	31.12.2021	%
Directivos	9	1
Mandos intermedios	201	13
Técnicos	1.103	73
Otros*	189	13
Total	1.502	100



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



Distribución de la plantilla por clasificación profesional (*) en Sanitas S.L. de Diversificación 31.12.2021

	31.12.2021	%
Colectivo 1	24	73
Colectivo 2		
Colectivo 3	9	27
Colectivo 4		
Colectivo 5		
Total	33	100

Distribución de la plantilla por clasificación profesional (*) EYP L' Horta Manises 31.12.2021

	31.12.2021	%
Colectivo 1	11	1
Colectivo 2	24	1
Colectivo 3	29	2
Colectivo 4	19	1
Colectivo 5	2	0
Total no asistenciales	85	5



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Distribución de la plantilla por clasificación profesional (*) EYP L'

CLASE 8.^a Horta Manises

	31.12.2021	%
Jefe de Servicio	30	2
Facultativo	496	28
Farmacéutico Hospitalario	5	0
Supervisora de Enfermería	14	1
Coordinador	6	0
DUE	510	29
Matrona	27	2
Diplomados Universitarios Sanitarios	25	1
Técnico Especialista Sanitario	46	2
Auxiliar de Enfermería	294	17
Recepcionista	121	7
Sanitario	111	6
Total asistenciales	1.685	95
Total general	1.770	100

(*) Los colectivos mencionados clasifican los puestos en función de las actividades que se realizan, desde aquellas de soporte o apoyo (colectivo 1) hasta las actividades de dirección y liderazgo (colectivo 5). Cada colectivo incluye una gran variedad de puestos de trabajo. Como aproximación orientativa se citan los siguientes ejemplos: Colectivo 1: personal de apoyo administrativo; Colectivo 2: personal técnico y profesional; Colectivo 3: personal técnico especializado y otros profesionales cualificados; Colectivo 4: mandos medios; Colectivo 5: personal directivo

Distribución de empleados por modalidades de contrato de trabajo

Distribución de la plantilla por modalidad de contrato de trabajo en Sanitas Mayores*

	31.12.2021	%
Contratos indefinidos	2.881	79
Contratos temporales	770	21
Contratos para la formación y aprendizaje	0	0
Contratos en prácticas	0	0
Total	3.651	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Distribución de la plantilla por modalidad de contrato de trabajo
CLASE 8ª Sanitas Nuevos Negocios, S.L. 31.12.2021

	31.12.2021	%
Contratos indefinidos	1.412	94
Contratos temporales	90	6
Contratos para la formación y aprendizaje	0	0
Contratos en prácticas	0	0
Total	1.502	100

Distribución de la plantilla por modalidad de contrato de trabajo
Sanitas S.L. de Diversificación 31.12.2021

	31.12.2021	%
Contratos indefinidos	33	100
Contratos temporales	0	0
Contratos para la formación y aprendizaje	0	0
Contratos en prácticas	0	0
Total	33	100

Distribución de la plantilla promedio por modalidad de contrato de trabajo EYP L' Horta Manises 2021

	2021	%
Contratos indefinidos	1.390	81
Contratos temporales	330	19
Contratos para la formación y aprendizaje	0	0
Contratos en prácticas	0	0
Total promedio	1.720	100

**Distribución de empleados por modalidades de contrato de trabajo y género. [GRI 102-8]**

Distribución de la plantilla final por género en Sanitas Mayores* 31.12.2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	264	106	52	42
Mujeres	1.583	928	278	398
Total	1.847	1.034	330	440

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución de la plantilla final por género Sanitas Nuevos Negocios, S.L. 31.12.2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	183	11	12	1
Mujeres	1103	115	65	12
Total	1286	126	77	13

Distribución de la plantilla promedio por género Sanitas S.L. de Diversificación 2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	6	0	0	0
Mujeres	31	3	0	0
Total promedio	37	3	0	0

Distribución de la plantilla promedio por género EYP L' Horta Manises S.A. 2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Hombres	365	40	72	22
Mujeres	858	127	192	44
Total	1223	167	264	66

Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018**Distribución de empleados por modalidades de contrato de trabajo y edad**

Distribución de la plantilla final por edad en Sanitas Mayores *	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
31.12.2021				
menor de 30	169	124	84	142
entre 30 y 50	899	604	166	226
mayor de 50	779	306	80	72
Número de empleados promedio	1.847	1.034	330	440

*Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución de la plantilla por edad en Sanitas Nuevos Negocios, S.L.	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
31.12.2021				
menor de 30	397	63	39	9
entre 30 y 50	847	61	35	4
mayor de 50	42	2	3	0
Número de empleados promedio	1286	126	77	13

Distribución de la plantilla promediopor edad en Sanitas S.L. de Diversificación 2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
menor de 30	2			
entre 30 y 50	28	2		
mayor de 50	7	1		
Número de empleados promedio	37	3	0	0

Distribución de la plantilla promedio por edad en Sanitas S.A. de EYP L' Horta Manises S.A.	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
2021				
menor de 30	188	15	123	26
entre 30 y 50	837	137	131	36
mayor de 50	198	15	10	4
Número de empleados promedio	1.223	167	264	66

Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018**Distribución de empleados por modalidades de contrato de trabajo y clasificación profesional****CLASE 8.ª**

Distribución de la plantilla final por clasificación profesional en Sanitas Mayores* 31.12.2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Directivos	8	0	0	0
Mandos intermedios	61	0	0	0
Técnicos	399	205	39	33
Otros	1.379	829	291	407
Total	1.847	1.034	330	440

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución de la plantilla final por clasificación profesional (*) Sanitas Nuevos Negocios, S.L. 31.12.2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Directivos	9	0	0	0
Mandos intermedios	201	0	0	0
Técnicos	920	105	66	12
*Otros	156	21	11	1
Total	1.286	126	77	13

Distribución de la plantilla promedio por clasificación profesional (*) Sanitas S.L. de Diversificación 2021	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Colectivo 1	26	3	0	0
Colectivo 2	0	0	0	0
Colectivo 3	11	0	0	0
Colectivo 4	0	0	0	0
Colectivo 5	0	0	0	0
Total	37	3	0	0

Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Distribución de la plantilla promedio por clasificación profesional (*) Especializada y Primaria L'Horta- EYP L' Horta Manises S.A.U.	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Colectivo 1	11	0	1	0
Colectivo 2	16	2	2	1
Colectivo 3	20	6	1	0
Colectivo 4	16	2	0	0
Colectivo 5	2	0	0	0
Total No Asistencial	65	10	4	1

Distribución de la plantilla promedio por clasificación profesional (*) Especializada y Primaria L'Horta- EYP L' Horta Manises S.A.U.	nº contratos indefinidos		nº contratos temporales	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
Jefe de Servicio	30	0	0	0
Facultativo	339	69	60	20
Farmacéutico Hospitalario	5	0	0	0
Supervisora de Enfermería	13	0	0	0
Coordinador	5	1	1	0
DUE	355	36	83	18
Matrona	21	1	4	1
Diplomados Universitarios Sanitarios	16	4	2	3
Técnico Especialista Sanitario	34	4	6	2
Auxiliar de Enfermería	173	31	65	14
Recepcionista	82	8	23	3
Sanitario	85	3	19	4
Total asistenciales	1.158	157	261	65
Total general	1.223	167	264	66

(*) Los colectivos mencionados clasifican los puestos en función de las actividades que se realizan, desde aquellas de soporte o apoyo (colectivo 1) hasta las actividades de dirección y liderazgo (colectivo 5). Cada colectivo incluye una gran variedad de puestos de trabajo. Como aproximación orientativa se citan los siguientes ejemplos: Colectivo 1: personal de apoyo administrativo; Colectivo 2: personal técnico y profesional; Colectivo 3: personal técnico especializado y otros profesionales cualificados; Colectivo 4: mandos medios; Colectivo 5: personal directivo.

El 100% de la plantilla del Grupo GBS está ubicada en España.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



2.1. DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CLASE 8.^a

Durante 2021 se produjeron los despidos que se exponen a continuación, distribuidos por sociedad, sexo, categoría profesional y edad:

Distribución del número de despidos por género en Sanitas Mayores*	31.12.2021	%
Hombre	22	19
Mujer	96	81
Total	118	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución del número de despidos por género en Sanitas Nuevos Negocios, S.L.	31.12.2021	%
Hombre	28	26
Mujer	80	74
Total	108	100

Distribución del número de despidos por género Sanitas S.L. de Diversificación	31.12.2021	%
Hombre	3	12
Mujer	21	88
Total	24	100

Distribución del número de despidos por género Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A	31.12.2021	%
Hombre	2	33
Mujer	4	67
Total	6	100%



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



CLASE 8

Distribución del número de despidos por edad en Sanitas Mayores*

	31.12.2021	%
menor de 30	15	13
entre 30 y 50	73	62
mayor de 50	30	25
Total	118	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Distribución del número de despidos por edad en Sanitas Nuevos Negocios, S.L.

	31.12.2021	%
menor de 30	21	20
entre 30 y 50	77	71
mayor de 50	10	9
Total	108	100

Distribución del número de despidos por edad Sanitas S.L. de Diversificación

	31.12.2021	%
menor de 30	0	0
entre 30 y 50	18	75
mayor de 50	6	25
Total	24	100

Distribución del número de despidos por edad Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A

	31.12.2021	%
menor de 30	2	33
entre 30 y 50	3	50
mayor de 50	1	17
Total	6	100



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

**CLASE 8.ª****Distribución del número de despidos
por categoría profesional en Sanitas**

Mayores*	31.12.2021	%
Directivos	3	2,5
Mandos intermedios	3	2,5
Técnicos	35	30
Otros	77	65
Total	118	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

**Distribución del número de despidos
por categoría profesional en Sanitas**

Nuevos Negocios,	31.12.2021	%
Directivos	1	1
Mandos intermedios	27	25
Técnicos	55	51
Otros	25	23
Total	108	100

**Distribución del número de despidos
por categoría profesional * en Sanitas**

S.L. de Diversificación L	31.12.2021	%
Colectivo 1	22	92
Colectivo 2	0	0
Colectivo 3	2	8
Colectivo 4	0	0
Colectivo 5	0	0
Total	24	100



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



**Distribución del número de despidos
por categoría profesional* en
Especializada y Primaria L'Horta-**

CLASES	Manises, S.A	31.12.2021	%
Colectivo 1		0	0
Colectivo 2		0	0
Colectivo 3		0	0
Colectivo 4		1	17
Colectivo 5		0	0
Total No asistenciales		1	17

**Distribución del número de despidos
por categoría profesional en
Especializada y Primaria L'Horta-
Manises, S.A**

	31.12.2021	%
Jefe de Servicio		
Facultativo	1	17
Farmacéutico Hospitalario		
Supervisora de Enfermería		
Coordinador		
DUE	2	32
Matrona		
Diplomados Universitarios Sanitarios		
Técnico Especialista Sanitario		
Auxiliar de Enfermería		
Recepcionista	1	17
Sanitario	1	17
Total Asistenciales	5	83
Total general	6	100

(*) Los colectivos mencionados clasifican los puestos en función de las actividades que se realizan, desde aquellas de soporte o apoyo (colectivo 1) hasta las actividades de dirección y liderazgo (colectivo 5). Cada colectivo incluye una gran variedad de puestos de trabajo. Como aproximación orientativa se citan los siguientes ejemplos: Colectivo 1: personal de apoyo administrativo; Colectivo 2: personal técnico y profesional; Colectivo 3: personal técnico especializado y otros profesionales cualificados; Colectivo 4: mandos medios;



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

4.2. COMPENSACION SALARIAL

La Política de Remuneración de las distintas sociedades del Grupo GBS toma como base las condiciones incluidas en los convenios colectivos de cada una de ellas, que mejoran las incluidas en la legislación con respecto a salario mínimo, beneficios sociales, horario laboral o días de descanso.

Los indicadores relativos a compensación salarial son los que siguen:

Retribución salarial media por género

Retribución salarial media por género en Sanitas Mayores*(€)	31.12.2021	31.12.2020
Hombre	24.221	24.880
Mujer	18.313	18.400

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Retribución salarial media por género Sanitas Nuevos Negocios, S.L. (€)	31.12.2021	31.12.2020
Hombre	28.259	29.402
Mujer	20.255	20.745

Retribución salarial media por género Sanitas S.L. de Diversificación	31.12.2021	31.12.2020
Hombre	23.167	-
Mujer	24.270	-

Retribución salarial media por género Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A (€)	31.12.2021	31.12.2020
Hombre	35.320	34.573
Mujer	32.164	30.533



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



Retribución salarial media por edad

CLASE 8. Retribución salarial media por edad en Sanitas Mayores (*) (€)	31.12.2021	31.12.2020
menor de 30	17.425	17.099
entre 30 y 50	19.838	20.010
mayor de 50	18.519	18.795

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Retribución salarial media por edad en Sanitas Nuevos Negocios, S.L (€)	31.12.2021	31.12.2020
menor de 30	18.895	18.850
entre 30 y 50	22.016	22.555
mayor de 50	34.704	41.741

Retribución salarial media por edad en Sanitas S.L. de Diversificación	31.12.2021	31.12.2020
menor de 30	15,392	-
entre 30 y 50	23,131	-
mayor de 50	33,080	-

Retribución salarial media por edad en Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A (€)	31.12.2021	31.12.2020
menor de 30	25.908	25.607
entre 30 y 50	34.604	32.778
mayor de 50	36.366	37.447

Retribución salarial media por clasificación profesional

Retribución salarial media por clasificación profesional en Sanitas Mayores (€)	2021	2020
Directivos	113.489	128.509
Mandos intermedios	55.244	56.238
Técnicos	27.657	27.237
Otros*	15.940	15.982

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



CLASE B

Retribución salarial media por clasificación profesional en Sanitas Nuevos Negocios, S.L (€)

	2021	2020
Directivos	130.193	117.514
Mandos intermedios	30.471	30.663
Técnicos	19.556	19.936
Otros	16.999	17.389

Retribución salarial media por clasificación profesional ()Sanitas S.L. de Diversificación**

	2021	2020
Colectivo 1	17.926	-
Colectivo 2	-	-
Colectivo 3(***)	-	-
Colectivo 4	-	-
Colectivo 5	-	-

Retribución salarial media por clasificación profesional I Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A

	2021	2020
Colectivo 1	19.771	19.649
Colectivo 2	22.249	22.212
Colectivo 3	25.209	25.640
Colectivo 4	47.980	47.856
Colectivo 5	117.019	117.019

Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018**CLASE 8.^a****Retribución salarial media por clasificación profesional Especializada y Primaria**

L'Horta-Manises, S.A. (€)	2021	2020
Jefe de Servicio	64.364	61.830
Facultativo	48.144	48.203
Farmacéutico Hospitalario	49.200	48.000
Supervisora de Enfermería	36.111	35.728
Coordinador	29.334	33.562
DUE	31.788	27.214
Matrona	32.086	31.301
Diplomados Universitarios Sanitarios	25.423	25.788
Técnico Especialista Sanitario	22.764	22.875
Auxiliar de Enfermería	19.722	19.601
Recepcionista	19.697	19.700
Sanitario	19.709	19.353

(**) Los colectivos mencionados clasifican los puestos en función de las actividades que se realizan, desde aquellas de soporte o apoyo (colectivo 1) hasta las actividades de dirección y liderazgo y alta dirección (colectivo 5). Cada colectivo incluye una gran variedad de puestos de trabajo. Como aproximación orientativa se citan los siguientes ejemplos: Colectivo 1: personal de apoyo administrativo; Colectivo 2: personal técnico y profesional; Colectivo 3: personal técnico especializado y otros profesionales cualificados; Colectivo 4: mandos medios; Colectivo 5: personal directivo.

(***) Con el fin de garantizar la confidencialidad de la información y debido al reducido número de empleados incluidos en ciertos colectivos, no se desglosa la información relativa a salario de los colectivos señalados

Retribución salarial media [GRI 405-2].

Retribución salarial media** por clasificación profesional y género en Sanitas Mayores* 2021(€)	Hombre vs Mujeres (%)
Directivos	14,9
Mandos intermedios	13,8
Técnicos	4,8
Otros	7,6

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

CLASE 8.^a Retribución salarial media(**) por
clasificación profesional y género en
Sanitas Nuevos Negocios, S.L.

(**)(€) 2021	Hombre vs Mujeres (%)
Directivos	35
Mandos intermedios	10
Técnicos	8
Otros	4

Retribución salarial media (**) por clasificación profesional(***) y género Sanitas S.L. de Diversificación(€) 2021	Hombre vs Mujeres (%)
Colectivo 1	-4,3
Colectivo 2	-
Colectivo 3 (***)	-
Colectivo 4	-
Colectivo 5	-

Retribución salarial media (**) por clasificación profesional(***) y género Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A (€) 2021	Hombre vs Mujeres (%)
Colectivo 1	-4
Colectivo 2	6
Colectivo 3	7
Colectivo 4	-4
Colectivo 5(***)	--



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Retribución salarial media** por clasificación profesional y género en CLASE 8.^a Especializada y Primaria de Manises, S.A (€) 2021 Hombre vs Mujeres (%)

	Hombre vs Mujeres (%)
Jefe de Servicio	7,7
Facultativo	3,4
Farmacéutico Hospitalario(*****)	--
Supervisora de Enfermería	0,6
Coordinador	-2,5
DUE	-18,4
Matrona	0,0
Diplomados Universitarios Sanitarios	1,4
Técnico Especialista Sanitario	1,4
Auxiliar de Enfermería	3,3
Recepcionista	-1,6
Sanitario	-0,2

(**) El cálculo se ha realizado considerando la retribución salarial media de los hombres menos la retribución salarial media de las mujeres, dividido por la retribución salarial media de los hombres.

(***) Los colectivos mencionados clasifican los puestos en función de las actividades que se realizan, desde aquellas de soporte o apoyo (colectivo 1) hasta las actividades de dirección y liderazgo y alta dirección (colectivo 5). Cada colectivo incluye una gran variedad de puestos de trabajo. Como aproximación orientativa se citan los siguientes ejemplos: Colectivo 1: personal de apoyo administrativo; Colectivo 2: personal técnico y profesional; Colectivo 3: personal técnico especializado y otros profesionales cualificados; Colectivo 4: mandos medios; Colectivo 5: personal directivo.

(****) Con el fin de garantizar la confidencialidad de la información y debido al reducido número de empleados incluidos en ciertos colectivos, no se desglosa la información relativa a salario de los colectivos señalados

(*****) No se reporta este indicador al no existir puesto equivalente en los dos géneros.

Como se ha explicado ya, la remuneración de la mayor parte de empleados se rige por lo establecido en dichos convenios, en los que no existe diferenciación por género. No obstante, las diferencias que muestran algunas de las tablas anteriores se explican principalmente, por la diferente naturaleza del puesto de trabajo de los empleados dentro de cada categoría y por otros factores como la antigüedad, formación recibida, exámenes internos realizados, ubicación geográfica del puesto de trabajo, etc.

Todas las sociedades que forman parte del Grupo GBS cuentan con sistemas de evaluación anual del desempeño, que también impacta en distintos elementos de la compensación de sus empleados.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Remuneración total promedio de consejeros y directivos [GRI 405-2]

La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo su retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo es como sigue:

Remuneraciones totales promedio consejeros y directivos Sanitas Mayores .*	2021	2020
Hombre	144.508	176.543
Mujer	121.404	159.884

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Remuneraciones totales promedio consejeros y directivos Sanitas Nuevos Negocios, S.L	2021	2020
Hombre	257.820	170.436
Mujer	139.322	140.942

Remuneraciones totales promedio consejeros y directivos Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A	2021	2020
Hombre	131.628	127.335
Mujer	107.911	108.572

El colectivo de personas incluidas en este indicador es muy reducido por lo que cualquier fluctuación en altas y bajas tiene un impacto significativo en él entre un ejercicio y otro.

No se presenta la información relativa a la sociedad de Sanitas S.L. de Diversificación ya que no dispone de empleados en estos colectivos

4.3. IGUALDAD

El compromiso del Grupo GBS por la igualdad se recoge en la Política de Personas de sus distintas sociedades, así como en el Código de Conducta. En base a esas directrices el Grupo mantiene el compromiso de tratar a todos sus empleados de manera justa sin tener en cuenta características personales como: edad, origen o nacionalidad, discapacidad, etnia, sexo o entidad de género, estado civil, pertenencia a un órgano de representación, embarazo, maternidad o paternidad, responsabilidades a su cargo, opiniones políticas, raza, creencias religiosas u orientación sexual.

La remuneración de una gran parte de empleados se rige por lo establecido en los convenios colectivos de cada sociedad. La igualdad salarial entre hombres y mujeres forma parte de dichos



convenios y, además existen Planes de Igualdad de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, que incluyen el análisis y diagnóstico de la situación y medidas y acciones a poner en marcha para promover la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Adicionalmente incluyen la definición de acoso, los protocolos a poner en marcha para su prevención y el procedimiento de denuncia que asegure que las potenciales personas afectadas puedan hacerlo sin temor a represalias. Estos procedimientos garantizan que las denuncias serán investigadas con confidencialidad y cumpliendo el principio de presunción de inocencia.

4.4. BENEFICIOS SOCIALES

Los empleados del Grupo GBS, como parte de su contrato, tienen una serie de beneficios adicionales a su compensación, que son diferentes según sociedad, tal y como se detalla a continuación.

Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra SL, Sanitas Mayores País Vasco S. A.

Complemento por incapacidad temporal por accidente de trabajo del 100% de la retribución fija durante 21 días.

Sanitas Nuevos Negocios S.L.

- Póliza de seguro médico: Gratuito para el empleado indefinido a partir del primer año de antigüedad y subvencionado en parte para su cónyuge y sus hijos.
- Ayudas en Comida: Para todos los empleados que trabajan en jornada completa o partida que trabajan en Servicios Centrales.
- Seguro de Vida y Accidentes en determinadas categorías de empleado.
- Complemento por incapacidad temporal: Según lo establecido en el convenio colectivo de establecimientos sanitarios de cada provincia.
- Póliza de Decesos: desde 2016 y como consecuencia del acuerdo de colaboración con la aseguradora Santalucía.

Sanitas S.L. de Diversificación

- Póliza de seguro médico: Gratuito para el empleado indefinido a partir del 1er año de antigüedad y subvencionado en parte para su cónyuge y sus hijos.
- Plan de Pensión: Disponible para una selección de empleados que forman parte del personal directivo.
- Ayudas en Comida: para todos los empleados que trabajan en jornada completa partida con menos de 1 hora de descanso.
- Complemento por incapacidad temporal: Según lo establecido en el convenio colectivo de establecimientos sanitarios de cada provincia.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



-Póliza de Decesos: desde 2016 y como consecuencia del acuerdo de colaboración con la aseguradora Santalucía

CLASE 8.ª

Elegimosalud S.L.U.

- Seguro de Vida y accidentes
- Póliza de decesos
- Póliza de seguro médico para el empleado/a y sus familiares directos
- Ayuda Comida
- Complemento por incapacidad temporal

I. PROGRAMA DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Los empleados de las sociedades pueden acogerse al sistema de retribución flexible del Grupo GBS - Retriflex- que les permite adaptar parte de su retribución a su situación personal e individual beneficiándose de ventajas fiscales en algunos servicios:

Sanitas Mayores S.L.

- Cheques guardería: Cheque virtual para pagar la guardería de hijos menores de tres años.
- Formación: Sanitas Mayores S.L. puede abonar por anticipado el importe total del curso de seleccionado por el empleado, importe que se descuenta de su salario en un plazo máximo de 12 meses, beneficiándose del beneficio fiscal y el pago aplazado.
- Transporte: Un cheque virtual con el que el empleado pueden pagar el transporte al trabajo.

Sanitas Nuevos Negocios S.L.

- Cheques guardería: Un cheque virtual para pagar la guardería de hijos menores de tres años.
- Formación: Sanitas Nuevos Negocios S.L. puede abonar por anticipado la totalidad del importe de los cursos seleccionados por el empleado, cuyo importe se descuenta de su salario en un plazo máximo de 12 meses, beneficiándose del beneficio fiscal y el pago aplazado.

Sanitas S.L. de Diversificación

- Cheques guardería: Un cheque virtual con el que los empleados pueden pagar la guardería de sus hijos menores de 3 años.
- Formación: Sanitas S.L. de Diversificación puede abonar por anticipado la totalidad del importe de los cursos seleccionados por el empleado, cuyo importe se descuenta de su salario en un plazo máximo de 12 meses, beneficiándose del beneficio fiscal y el pago aplazado.



II. PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE HÁBITOS DE VIDA SALUDABLES: SANITAS SMILE

CLASE 8.^a

El Grupo GBS tiene un compromiso firme con el Objetivo de Desarrollo Sostenible N° 3, Salud y Bienestar que, de cara a sus empleados se materializa en el programa de promoción de hábitos saludables Sanitas Smile, disponible desde 2012, de forma gratuita, para todos sus empleados y en el que, en 2021, estaba inscrita (de forma voluntaria) el 40% de la plantilla.

El Programa ofrece actividades y asesoramiento personalizado (online y offline) relacionado con el bienestar físico (alimentación, actividad física) y emocional de los empleados y sus familias, con el fin de mejorar sus hábitos de salud.

A raíz de la pandemia de la COVID-19 ha crecido ostensiblemente la demanda de servicios de apoyo en aspectos emocionales por parte de los empleados, por lo que el Programa ha puesto foco en estos temas durante 2021. En este sentido, se han ofrecido sesiones semanales de mindfulness online, talleres mensuales de psicología, un programa específico para ayudar a los empleados a encontrar el equilibrio entre su vida laboral y personal (Personal Energy) y un servicio telefónico gratuito de ayuda psicológica. Asimismo, se ha recordado a todos los empleados, y a sus directores, los servicios individuales de psicología, cubiertos por el seguro colectivo de salud que tiene muchos de los empleados y el apoyo individual de orientación que ofrece el Servicio de Promoción de la Salud (SPS) de forma gratuita a los usuarios de Sanitas Smile.

4.5. DIVERSIDAD

Las sociedades integradas en el Grupo GBS tienen como prioridad la contratación directa de empleados con discapacidad y solamente en aquellos casos en los que no es posible, se acude a la autorización gubernamental para utilizar la medida excepcional que permite subcontratar la prestación de servicios o suministros a Centros Especiales de Empleo, de acuerdo con las previsiones legales al respecto.

El número de personas con discapacidad empleadas en el Grupo GBS en 2021 se refleja en las tablas que siguen:

Empleados con discapacidad en Mayores	31.12.2021	%
Hombre	6	18
Mujer	28	82
Total	34	100

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Empleados con discapacidad en Sanitas Nuevos Negocios, S.L	31.12.2021	%
Hombre	2	12
Mujer	15	88
Total	17	100



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



Empleados con discapacidad en CLASE 81 Especializada y Primaria	31.12.2021	%
L'Horta-Manises, S.A		
Hombre	9	33
Mujer	18	67
Total	27	100

Sanitas S.L. de Diversificación no empleó ninguna persona con discapacidad en 2021.

En 2021, Grupo Bupa Sanitas ha llevado a cabo transacciones con proveedores certificados como Centro Especial de Empleo (CEE) por un volumen total de 2.292.182,67 de euros.

Además de adaptar los puestos de trabajo de los empleados con discapacidad y acometer los acondicionamientos arquitectónicos en los centros de trabajo, las sociedades que forman el Grupo GBS están desarrollando medidas de carácter positivo para facilitar el trabajo de estas personas, como por ejemplo la reserva de plazas de aparcamiento.

4.6. FORMACIÓN [GRI 404-1]

Con el doble objetivo de potenciar las capacidades profesionales de los empleados y de retener el talento que necesita para seguir ofreciendo el mejor servicio y mejorando la productividad, el Grupo GBS apuesta por la formación y el desarrollo vinculados a la estrategia global del Grupo GBS y las necesidades específicas de cada área de negocio.

Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra SL, Sanitas Mayores País Vasco S. A.

Con el objetivo de que los empleados puedan desempeñar con éxito su trabajo y tengan las herramientas que necesitan, durante 2021 se ha lanzado un plan de desarrollo de habilidades adaptado y accesible a todos los empleados y las necesidades específicas de cada equipo se cubren con un plan de formación técnica a medida.

Debido a la situación sanitaria, las acciones formativas han sido online y el contenido se ha centrado en:

- Actualizar a la plantilla sobre los nuevos protocolos Epi COVID, y post vacunación COVID.
- Mejorar la capacidad del personal asistencial para atender personal y asistencialmente a los residentes.
- Programa de desarrollo dirigido a los directores/ as de las residencias.

Además, se han puesto en marcha acciones relacionadas con el bienestar y la salud de los empleados, con foco en el autoconocimiento, la asertividad y la resiliencia.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Nº horas de formación por categoría profesional * de Sanitas Mayores		31.12.2021
CLASE 8.ª		
Directivos		1.573
Mandos intermedios		4.920
Técnicos		3.896
Otros		1.435
Total		11.825

* Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

Nuevos Negocios S.L.

En 2021 destaca Desarrolla-T, un programa de desarrollo profesional y de liderazgo que incluye estos módulos:

- Programa de Liderazgo: 4 sesiones online.
- Propuesta formativa de 10 cursos vinculados a comportamientos identificados.
- “La última milla”: Dirigido a directores y subdirectores y orientado a resultados.
- Desarrollo de Programa de Eficacia Personal basado en Insights Discovery (dirigido a directores de clínicas dentales y responsables)

Otras acciones formativas han sido:

Contenido online “Sonrisa Sanitas”: 14 píldoras formativas dirigidas a todos los empleados orientados a la consecución de resultados.

Programa “¿Quieres ser higienista?": dirigido a recepcionistas y auxiliares que quieran cursar FP de Higiene Bucodental. Sanitas Dental costea el curso a 45 personas.

Se apuesta por nuevos modelos de formación (semipresenciales) en cursos necesarios para los equipos de clínica: soporte vital básico y uso de desfibrilador, cursos para la obtención del título de operador de Rayos X, formación en primeros auxilios

Además, en 2021 se realizaron cuatro cursos de cirugía e implantes en diversas capitales de España, de la mano del proveedor de equipos médicos Klockner.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Nº horas de formación por categoría profesional de Sanitas Nuevos Negocios S. L. 31.12.2021	
CLASE 8.ª	
Directivos	935
Mandos intermedios	19.255
Técnicos	4.706
Otros*	61.538
Total	86.434

Nº horas de formación por categoría* profesional de Sanitas S.L. de Diversificación 31.12.2021	
Colectivo 1	189
Colectivo 2	
Colectivo 3	846
Colectivo 4	
Colectivo 5	
Total	1.035

EYP L' Horta Manises

El Departamento de Salud de Manises, en coherencia con el compromiso con la capacitación y crecimiento de sus profesionales, así como con la mejora de la práctica clínica, lanza en 2021 la I Convocatoria del Programa de Becas a la Investigación, la Formación y la Docencia, que, junto al Plan de Formación Anual, ha alcanzado la cifra récord de 85.000 horas de formación y más de 5.000 participantes, a través de 126 actividades formativas individuales y 60 cursos de formación colectiva.

La planificación formativa se estructura en seis grandes ejes:

1. Área de formación de postgrado, másteres y ayudas a estudios universitarios
2. Área asistencial o clínica
3. Área de prevención de riesgos laborales
4. Área de normativa de legislación y normativa de compañía
5. Área de formación funcional
6. Área de formación actitudinal

En 2021, se ha hecho un notable esfuerzo en la financiación de formación de postgrado, másteres y ayudas a estudios universitarios, que han beneficiado a 52 empleados/as.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



En el Área Asistencial o Clínica se realizaron cursos de formación colectiva actividades individuales en los que han participado 1.100 trabajadores/as, logrando un total de 18.000 horas de formación.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, se ha puesto el acento en la formación relativa al Plan de Emergencias, el despliegue de las actividades preventivas relacionadas con COVID-19 y otras acciones como Gestión de Conflictos y Uso Seguro de Medicamentos Peligrosos. En total se ha llegado a más de 2.000 participantes y más de 3.000 horas de formación.

Por último, en relación a la Formación Funcional (formación teórica- práctica asociada a cada puesto de trabajo de carácter no asistencial o clínico) se han impartido 42 acciones formativas, sobre todo de carácter individual, en las que han participado más de 100 trabajadores/as y que han supuesto unas 2.700 horas de formación (Dependencia: Marco Legal, Procedimiento y Tramitación, Prestaciones Económicas del INSS, Gestión de Camas).

El balance de proyectos formativos de todas las sociedades pertenecientes al Grupo GBS. en 2021 es el siguiente:

Nº horas de formación por categoría* profesional de EYP L' Horta Manises	31.12.2021
Colectivo 1	248
Colectivo 2	1.225
Colectivo 3	391
Colectivo 4	2.010
Colectivo 5	58
Total no Asistenciales	3.931



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



Nº horas de formación por categoría profesional de EYP L' Horta Marises 31.12.2021	
CLASE 8.ª	
Jefe de Servicio	8,098
Facultativo	31.575
Farmacéutico Hospitalario	40
Supervisora de Enfermería	12.114
Coordinador	1.550
DUE	23.379
Matrona	311
Diplomados Universitarios Sanitarios	4.121
Técnico Especialista Sanitario	170
Auxiliar de Enfermería	997
Recepcionista	765
Sanitario	493
Total Asistenciales	83.610
Total general	87.541



5. INFORMACION SOBRE CUESTIONES LABORALES

El Grupo cumple con la legislación vigente y los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral.

Los convenios a los que se adhiere el Grupo GBS- a través de sus distintas sociedades- regula el horario laboral de sus empleados, que se respeta rigurosamente, y en referencia a la desconexión laboral, se reconoce el derecho de los empleados a la intimidad y el derecho a no responder a emails o mensajes profesionales fuera del horario laboral.

5.1. CONCILIACIÓN

Más allá de las medidas reconocidas por Ley para asegurar el derecho a conciliar vida laboral y personal de los trabajadores, el Grupo GBS cuenta con otras recogidas en los planes de Igualdad de las distintas sociedades, en sus políticas internas y en diversos acuerdos internos con los representantes de los trabajadores.

Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S.L., Sanitas Mayores País Vasco S. A.

- Jornada reducida. En la medida de lo posible, si un trabajador/a solicita una reducción de jornada, se intenta que escoja el horario de su jornada, para poder así atender mejor a sus cargas familiares.
- En algunos casos, se permite acumular las horas de reducción de jornada (con cargo a su jornada reducida) para que el trabajador/a pueda escoger las semanas o meses en los que no trabajará para atender sus cargas familiares.
- A los trabajadores/as que no han optado por una reducción de jornada se les facilita, cuando las necesidades organizativas lo permiten, cambios de turno de trabajo acorde a sus cargas familiares.

Sanitas Nuevos Negocios S.L

- Disfrute alternativo de uno de los dos días libres, 24 o 31 de diciembre. Es un día adicional al cómputo anual de vacaciones retribuidas. Las personas que trabajan el 24 o 31 de diciembre tienen una jornada de trabajo reducida, hasta las 13:00 horas.
- Servicios de apoyo para facilitar tareas personales (lavado de coches, servicio de fisioterapia, gimnasio, portal de descuentos, servicio de apoyo para días laborables cuando no hay colegio “días sin cole” ...), para empleados que trabajan en la sede central.
- Sistema Retriflex que permite el pago de servicios con ventajas fiscales.
- En mujeres embarazadas y a partir de la semana 30 de gestación, se reserva aparcamiento en la sede central.
- Facilidades para movilidad geográfica en situaciones personales o familiares graves.

**Sanitas S.L. de Diversificación**

- Acumulación de Lactancia, en los términos acordados en la negociación colectiva, es decir 11 días naturales a continuación del descanso de maternidad, salvo casos excepcionales por tipo de jornada y en determinadas provincias donde los convenios colectivos de aplicación no regulen específicamente días concretos de acumulación de Lactancia.
- Política de teletrabajo que permite a un número determinado de trabajadores, siempre que el puesto así lo permita, trabajar un número de días a la semana desde casa.
- Políticas de apoyo para facilitar tareas personales (servicio de fisioterapia, portal de descuentos, servicio de apoyo para días laborables cuando no hay colegio "días sin cole", campamentos urbanos y de verano...).
- Comedores que ofrecen gran variedad de productos para el personal a precios reducidos y Offices en los centros donde existen áreas de descanso debidamente equipados. Así como máquinas de *vending* a disposición de los empleados con acceso a productos de alimentación sanos y variados a precios reducidos.
- Aparcamiento, posibilidad que tiene el personal de utilizar el aparcamiento ubicado en las propias instalaciones de centros de trabajo que así esté establecido y los precios que se determinen en su caso. Los centros que no disponen de instalaciones propias se valorarán acuerdos o convenios con parkings privados cercanos al centro que puedan cumplir con dicha función.
- Sistema Retriflex que permite pagar la guardería con ventajas fiscales.
- Reuniones Skype, para reducir los tiempos de presencia y evitar desplazamientos, al poder conectarse desde cualquier dispositivo, desde cualquier lugar y a cualquier hora del día, pudiéndose conectar

EYP L' Horta Manises

- Se promueve la utilización de los permisos de maternidad, lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos por el personal de sexo masculino, mediante la publicación de los aspectos más significativos de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar.
- Flexibilización de horarios mediante el disfrute de los días de permiso retribuido para asuntos propios establecidos en el convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Valencia en su art. 19.i) en horas.
- Posibilidad de transformar dos días de vacaciones como días de permiso retribuido con idénticos criterios de disfrute que los indicados en el apartado anterior. Petición anticipada antes de la finalización del año en procedimiento que se establecerá al respecto.
- Posibilidad de solicitar reducciones de jornada por acuerdo con Empresa para el personal asistencial y no asistencial, que presten servicios en turnos de trabajo de mañana, tarde y noche, realizándola en régimen de jornada completa diaria, sobre reducciones de media jornada o un tercio sobre la jornada anual establecida en convenio y por una duración mínima de 6 meses o máxima de 12 meses con posibilidad de prórroga, en aquellos Servicios en los



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



que sea posible, todo ello como excepción al régimen general de reducción de jornada por guarda legal consignado en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- Posibilidad de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo en aquellos casos en los que no reúna todas las condiciones para solicitar excedencia por cuidado de hijo o atención al cuidado de un familiar prevista en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos Servicios en los que sea posible.
- Posibilidad de solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo de hasta un mes, previa justificación para realizar los trámites derivados de adopciones internacionales.
- Posibilidad de solicitar Permiso no Retribuido para asistir a exámenes prenatales para el padre, fijándose el disfrute del mismo de común acuerdo con la empresa en aquellos servicios en los que sea posible.
- Posibilidad de ampliar la duración máxima de 4 años a 5 años para las excedencias especiales por maternidad contempladas en el artículo 12 del convenio colectivo de la sanidad privada de la provincia de Valencia, manteniendo inalteradas las otras condiciones de dicho artículo.

5.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO [GRI 403-2]

El Sistema de Seguridad y Salud de las distintas sociedades del Grupo GBS se gestiona a través de Servicios de Prevención propios, salvo en el caso de Elegimosalud S.L.U, que cuenta con un servicio de prevención ajeno, según marca la legislación laboral.

En ambos casos (servicio de prevención propio o ajeno) se cubren las diferentes especialidades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina y el Grupo GBS se somete periódicamente a auditorías externas e independientes en las que durante 2021 ha recibido una excelente calificación.

Asociada a sus Políticas de Seguridad y Salud, se han desarrollado una serie de estándares que definen los criterios y procedimientos a seguir en determinados temas, siempre con una mayor protección que la establecida por el marco legal. Estos son los principales estándares y aspectos relacionados:

- EHSS01 Seguridad vial.
- EHSS02 Manipulación manual.
- EHSS03 Prevención de caídas, tropiezos y resbalones.
- EHSS04 Manipulación segura de objetos punzantes.
- EHSS05 Seguridad en los viajes.
- EHSS06 Violencia y agresiones.
- EHSS07 Formación de seguridad y salud.

Existen otros estándares que impactan en la seguridad y salud de los empleados y que están recogidos en la Política de Gestión de Inmuebles de las sociedades. Son los referidos a:



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



- Trabajos en altura
- Higiene y seguridad del agua
- Seguridad eléctrica
- Seguridad contra incendios
- Seguridad contra fugas de gas
- Seguridad en equipos y operaciones de elevación
- Seguridad en la gestión de amianto
- Seguridad en la gestión de contratistas
- Seguridad en sistemas de presión
- Prevención de caídas desde ventanas y balcones.

A continuación, se detallan los índices más relevantes relacionados con la seguridad y salud de los empleados en 2021

Niveles de incidencias laborales en Mayores a 31.12.2021	Hombre	Mujer	Total
Número de accidentes totales	37	358	395
Número de accidentes con baja	22	188	210
Índice de gravedad % (*)	2	5	4
Índice de frecuencia % (**)	25	29	29

Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

(*) Jornadas perdidas*1000 / Horas totales trabajadas

(**) Accidentes con baja (sin considerar in itinere ni sus recaídas) *1.000.000 / Horas totales trabajadas. El dato de horas totales trabajadas se ha calculado a partir de la plantilla promedia de cada mes multiplicado por el número de días computables de dicho mes y una jornada diaria de siete horas.

Niveles de incidencias laborales en Sanitas Nuevos Negocios, S.L a 31.12.2021	Hombre	Mujer	Total
Número de accidentes totales	7	81	88
Número de accidentes con baja	1	3	4
Índice de gravedad % (*)	-	-	0,01
Índice de frecuencia % (**)	-	-	1.52

(*) Jornadas perdidas*1000 / Horas totales trabajadas

(**) Accidentes con baja (sin considerar in itinere ni sus recaídas) *1.000.000 / Horas totales trabajadas. El dato de horas totales trabajadas se ha calculado a partir de la plantilla promedia de cada mes multiplicado por el número de días computables de dicho mes y una jornada diaria de siete horas.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

**CLASE 8.^a**

Niveles de incidencias laborales en Especializada y Primaria L'Horta- Manises, S.A a 31.12.2021	Hombre	Mujer	Total
Número de accidentes totales	26	76	92
Número de accidentes con baja	5	12	17
Índice de gravedad % (*)	0,10	0,36	0,28
Índice de frecuencia % (**)	7,26	7,04	7,10

(*) Jornadas perdidas*1000 / Horas totales trabajadas

(**) Accidentes con baja (sin considerar in itinere ni sus recaídas) *1.000.000 / Horas totales trabajadas. El dato de horas totales trabajadas se ha calculado a partir de la plantilla promedia de cada mes multiplicado por el número de días computables de dicho mes y una jornada diaria de siete horas.

En 2021 en Sanitas S.L. de Diversificación no se registró ningún accidente.

En 2021 se actualizó la normativa nacional y se introdujeron cambios respecto al contagio por COVID-19 de los profesionales sanitarios, por lo que a partir de 2021 se contabilizarán los contagios por COVID-19 como enfermedad profesional en aquellos casos que corresponda. En 2021 no se declaró ninguna enfermedad profesional en ninguna de las sociedades del Grupo.

MEDIDAS ESPECIALES COVID-19. [GRI 403-2]; [GRI 403-3]

Muchas de las medidas utilizadas durante la vuelta a la oficina tras el confinamiento en 2020 (y que llevaron a algunas sociedades del Grupo GBS a obtener la certificación de AENOR "Protocolo frente a COVID-19") se han mantenido durante 2021 ante la permanencia de la COVID- 19. Las más destacadas, según sociedad son:

Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra SL, Sanitas Mayores País Vasco S. A.,

La prioridad ha sido tener residencias seguras, adoptando protocolos de seguridad que incluyen estas medidas:

- Nuevos espacios diseñados con foco en la seguridad de las personas: adaptación del mobiliario para garantizar la distancia mínima, instalación de dispositivos y sensores que eviten la necesidad de utilizar pulsadores, e instalación de barreras y pantallas de protección.
- Intensificación de los protocolos de limpieza y formación específica al personal de limpieza y seguridad.
- Cambios en los sistemas de climatización para minimizar la transmisión del virus a través de ellos.
- Señalética para recordar sobre las medidas de higiene, distancia de seguridad y circuitos seguros en el edificio.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



- Realización de mapas serológicos semanales, tanto de los residentes como del personal, para conocer la situación real de cada una de las residencias.
- Formación específica a todos los trabajadores relativa a medidas de seguridad ante COVID-19.
- Creación de nuevos protocolos específicos (protocolo uso EPIs COVID-19)

Nuevos Negocios S.L.

La prioridad en 2021 ha sido tener clínicas dentales seguras, adoptando los protocolos de seguridad de manera precoz. Algunas de las medidas que se mantuvieron e puestas en marcha en 2021 fueron:

- Nuevos espacios diseñados con foco en la seguridad de las personas: adaptación del mobiliario para garantizar la distancia mínima, instalación de dispositivos y sensores que eviten la necesidad de utilizar pulsadores y de barreras y pantallas de protección.
- Intensificación de los protocolos de limpieza y formación específica al personal de limpieza y seguridad.
- Cambios en los sistemas de climatización, con el objetivo de minimizar la influencia de la climatización como factor de transmisión del virus.
- Señalética para recordar las medidas de higiene, la distancia de seguridad y la existencia de circuitos seguros en las clínicas y la sede central.
- Formación específica a todos los trabajadores relativa a medidas de seguridad ante COVID-19.
- Creación de nuevos protocolos, como el protocolo “Uso EPIs COVID-19”

Sanitas S.L. de Diversificación

- Revisión diaria de los procedimientos frente al COVID-19 del Ministerio de Sanidad, de las Comunidades Autónomas y del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)
- Colaboración continua con los departamentos de la Compañía para la información, formación y la adopción de medidas frente al SARS-CoV-2.
- Protección de la salud de los empleados:
 - o Entrega y control de EPIs a todos los profesionales sanitarios
 - o PCR de control y serologías para el personal y seguimiento de trabajadores con sintomatología compatible con COVID-19.
 - o Elaboración de protocolos de actuación COVID-19 para empleados atendiendo a los protocolos del Ministerio de Sanidad y de las Comunidades Autónomas.
 - o Gestión de los Trabajadores Especialmente Sensibles
- Nuevos espacios diseñados con foco en la seguridad de las personas. Entre otras medidas se incluye: adaptación del mobiliario para garantizar la distancia mínima, instalación de dispositivos y sensores para no utilizar pulsadores, barreras y pantallas de protección.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



- CLASE 8.ª**
- Intensificación de los protocolos de limpieza y formación específica al personal de limpieza y seguridad.
 - Cambios en los sistemas de climatización orientados a minimizar su influencia como factor de transmisión del virus.
 - Señalética sobre las medidas de higiene, distancia de seguridad y circuitos seguros en el edificio.

EYP L' Horta Manises

- Asistencia Psicológica a los profesionales asistenciales.
- Bonos de transporte para profesionales sanitarios
- Parking abierto para todos los empleados durante el estado de alarma

5.3. ABSENTISMO. [GRI 403-2]

El número de horas de absentismo registrado en 2021 y segregado por sociedad fue :

Absentismo*	Horas
Sanitas Mayores** .	409.589
Sanitas Nuevos Negocios S.L.*	108.449
Sanitas S.L. de Diversificación	2.693
EYP L' Horta Manises*	1.528.080

(*) Las horas de absentismo se ha calculado en base a la tasa de absentismo y multiplicado por las horas totales trabajadas al año por la plantilla.

(**) Incluye Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra S. L. y Sanitas Mayores País Vasco S.A

5.4. RELACIONES LABORALES [GRI 102-43]; [GRI 102-41]

El modelo de relaciones laborales del Grupo GBS se basa en dos pilares:

- El diálogo con los diferentes representantes sociales en los ámbitos de cada centro.
- El máximo respeto y consideración a los derechos laborales reconocidos legal y convencionalmente a los empleados.

Este modelo toma como base los convenios sectoriales a los que están adheridas las distintas sociedades, en cuyas condiciones de trabajo se han introducido mejoras, ya sea con acuerdos específicos con la representación de los trabajadores o por medio de políticas del grupo GBS.

Se mantienen reuniones periódicas con la representación legal de los trabajadores en todos los ámbitos donde su participación es relevante, los foros de diálogo están abiertos permanentemente con el fin de mantener una relación fluida.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



La dirección de Recursos Humanos de las sociedades es la responsable de mantener vivos estos foros de comunicación, en coordinación con la dirección de Relaciones Laborales.

Convenios colectivos

La totalidad de la plantilla está cubierta por un convenio colectivo. Dada la diversidad de actividades de las diferentes sociedades del Grupo GBS, el marco de aplicación de los convenios sectoriales se adapta a cada una de ellas según el siguiente esquema:

Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra SL, Sanitas Mayores País Vasco S. La totalidad de la plantilla está incluida en el convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, que fue acordado, aprobado y publicado en 2018, (BOE 21 de septiembre de 2018).

Sanitas Nuevos Negocios S.L. Se aplican convenios sectoriales de ámbito provincial o autonómico. Los principales convenios colectivos de aplicación son

- Convenio Colectivo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos de la Comunidad de Madrid 2016/2020 (BOCM 19/05/2018)
- Convenio Colectivo de trabajo de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos de Cataluña 2018/2019 (DOGC 25/04/2017)
- Convenio colectivo de trabajo del sector de Estomatólogos y Odontólogos de la provincia de Valencia 2018/2021 (BOP Valencia 07/02/2018)

EYP L' Horta Manises

Se aplica el convenio colectivo de trabajo del sector de sanidad privada de la provincia de Valencia.

Sanitas S.L. de Diversificación

En este caso, se aplican los convenios colectivos, de ámbito provincial o autonómico, que en función de la ubicación de los centros de trabajo resultan de aplicación.

Elegimosalud S.L.U

El convenio que se aplica es el de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, habida cuenta que todos sus empleados prestan servicios en la Comunidad de Madrid.

En el ámbito de cada sociedad del Grupo GBS existen acuerdos y políticas que mejoran las condiciones reguladas en los convenios, sobre todo en materia salarial, de beneficios sociales y programas de conciliación, con el fin de ofrecer a sus empleados unas condiciones laborales y profesionales competitivas y atraer el talento que necesita.

El conjunto de políticas, convenios y acuerdos descritos constituyen el marco normativo básico de condiciones de trabajo de los empleados del Grupo GBS, sin perjuicio, como es obvio, de la



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

aplicación de las normas legales de carácter laboral: Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley General de la Seguridad Social, etc. A esta legislación debe añadirse la normativa internacional (Directivas de la UE y Reglamentos comunitarios), así como los convenios de la OIT suscritos por el gobierno español.

Derechos sindicales

En materia de derechos sindicales, el Grupo GBS reconoce y aplica la legislación vigente y los compromisos adquiridos al respecto y en este sentido, el derecho de los empleados a asociarse está garantizado.

Los cambios relevantes y de tipo organizativo que no suponen modificación de las condiciones de trabajo se dan a conocer en las sesiones periódicas a las que asisten los mandos intermedios, que tienen la responsabilidad de difundirlos al resto de los empleados.

Además, en el Grupo GBS existen numerosos órganos de representación de los trabajadores (comités de empresas, delegados de personal o secciones sindicales) plenamente reconocidos como legítimos representantes de los empleados y que ejercen sus derechos y facultades, legalmente establecidas, con plena libertad y autonomía.

Estos órganos mantienen un espíritu colaborativo y constructivo y son partícipes de la información de negocio y económica que puntualmente se les comunica para que estén plenamente informados de la trayectoria del Grupo GBS.

Como prueba de ello, en 2021, no se ha producido ninguna resolución judicial, de la inspección de trabajo o de cualquier autoridad laboral, en relación con el ejercicio o por vulneración de derechos colectivos o sindicales

Organización del diálogo social

El Grupo GBS mantiene un diálogo continuo con los empleados a través de la encuesta denominada "People Pulse", en la que se invita a participar a todos los empleados. Esta encuesta permite evaluar su grado de satisfacción mediante el índice eSat.

Adicionalmente, la encuesta se adapta a la situación, necesidades y estrategia del Grupo GBS, incluyendo preguntas adicionales que permiten tener una visión más completa de cómo es la experiencia de trabajar en Sanitas. El objetivo de esta encuesta es poder contar con las opiniones honestas y constructivas de los empleados para poder identificar áreas de mejora.

La participación de la encuesta es muy elevada, reflejo claro de la cultura abierta del Grupo GBS, y los resultados que se obtienen son positivos. El compromiso del equipo de Recursos Humanos y de todos los managers es compartir abiertamente los resultados y crear con sus equipos los planes de acción que mejor se adaptan a las distintas áreas.

A nivel global, la información obtenida sirve para identificar propuestas y proyectos con los que seguir mejorando día a día.

El resultado del último People Pulse, realizado en noviembre de 2021 fue el siguiente



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



- Mayores; 83
- Sanitas Nuevos Negocios S.L.: 84
- Sanitas S.L. de Diversificación: 96

Por otra parte, el Grupo GBS cuenta con espacios regulares de comunicación (abiertos y accesibles a toda la plantilla- ELA MeetUp- Sanitas Town Hall) en los que el consejero delegado y la alta dirección de las distintas sociedades comparte con los empleados la evolución del negocio, los principales proyectos en marcha y los retos a los que se enfrentan los negocios.

Adicionalmente, durante 2021 se puso en marcha un nuevo canal de comunicación interna online (Workvivo) accesible para toda la plantilla y con formato de red social interna, en el que los empleados pueden compartir sus experiencias y opiniones, de igual forma que lo hace el propio Grupo GBS y su equipo directivo, en un formato nuevo y más informal que el de otros canales más tradicionales, como la intranet.



6. RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS [GRI 406-1]; [GRI 103-2]; [GRI 102-15]; [GRI 102-16] CLASE 8.^a

El Grupo GBS está comprometida con el respeto y cumplimiento de los derechos humanos y es sensible con el ejercicio por parte de los empleados de sus derechos fundamentales y libertades públicas, especialmente en cuanto al ejercicio de sus derechos laborales y sociales.

El Código de Conducta del Grupo GBS constituye la mejor manifestación de este compromiso, pues recoge los comportamientos que los empleados deben observar en consonancia con el respeto a la dignidad y libertad personal, al tiempo que prohíbe cualquier conducta que pueda conculcar la legislación y proscribire cualquier tipo de discriminación.

Como garantía de este cumplimiento este mismo código incluye las vías para denunciar cualquiera de estos comportamientos. Además, se configura un comité del Código de Conducta que es el encargado de asegurar que las denuncias son analizadas, investigadas y en el caso que se concluya que se ha producido alguna infracción, propone medidas correctoras.

Por último y dentro de este respeto por la legalidad vigente, el Grupo GBS cumple con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y suscribe los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas sobre desarrollo sostenible, que se firmó por primera vez en 2007, especialmente en lo referente a comportamientos que puedan suponer cualquier tipo de discriminación, trabajo forzoso y trabajo infantil.

6.1. PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN Y EL TRATAMIENTO DE DENUNCIAS [GRI 406-1]; [GRI 102-17]

El Grupo GBS cuenta con un canal de denuncias (Speak Up) gestionado a través de una plataforma externa e independiente (Navex), que garantiza, entre otros, la confidencialidad y el anonimato de cualquier denuncia y prohíbe cualquier represalia contra los denunciantes de buena fe.

La plataforma es de fácil acceso por cualquier persona que quiera comunicar un incumplimiento, irregularidad o comportamiento poco ético relacionado con las leyes, políticas, valores y principios éticos del Grupo GBS; pudiendo hacerlo por teléfono y online, disponible 24 horas, 7 días a la semana.

El órgano de gestión del canal de denuncias está formado por un reducido grupo de personas con funciones de control interno del Grupo GBS, con la figura del Speak Up Officer como responsable último de todo el proceso y encargado de:

- Recibir las denuncias por conducta indebida o cualquier irregularidad de aquellas contempladas en el Código de Conducta
- Acordar la apertura de las investigaciones formales necesarias encaminadas a resolver las situaciones descritas en el punto anterior
- Designar, en su caso, a la persona o personas encargadas de realizar dichas investigaciones.
- Finalmente, y a tenor de las conclusiones obtenidas, realiza las propuestas de resolución procedentes y toma las decisiones o realiza las recomendaciones pertinentes, encomendando



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



su ejecución o implantación a los departamentos internos que procedan.

El órgano de gestión reporta semestralmente la información de la actividad del canal de denuncias al Comité de Conducta y al resto de Comités correspondientes dentro del sistema de gobierno corporativo.

Durante 2021 el Comité de Conducta recibió 27 denuncias relativas a el Grupo GBS., ninguna de ellas relativa a la violación de los Derechos Humanos.

7. LUCHA CONTRA LOS DELITOS FINANCIEROS [GRI103-2]; [GRI 102-16]; [GRI 102-17]

El Grupo GBS. tiene tolerancia cero frente a los considerados delitos financieros tales como fraude, corrupción y soborno, sanciones internacionales, blanqueo de capitales y facilitación a la evasión fiscal. El Grupo GBS basa sus principios en la legalidad, responsabilidad y transparencia para llevar a cabo las relaciones con terceros, exigiendo de igual manera los más altos niveles de integridad, honestidad y ética a sus empleados. Adicionalmente ha ajustado sus políticas y procedimientos para asegurar que establece los mecanismos que prohíben cualquier forma de delito económico conforme a la legislación aplicable a nivel nacional e internacional.

El Código de Conducta, aprobado por el Consejo de Administración, es la base de la autorregulación interna del Grupo GBS. El Código de Conducta, que se describe en los capítulos anteriores, estructura en torno a un conjunto de compromisos específicos entre los que cabe destacar la lucha contra el fraude, el soborno y la corrupción. Además, el Grupo GBS ha desarrollado numerosas políticas que tratan esta materia como la política de Delitos Económicos, política de Conflictos de Interés y la política de Aptitud y Honorabilidad también descritas en los apartados anteriores.

7.1. FORMACIÓN EN MATERIA DE ANTI-CORRUPCIÓN Y SOBORNO A LOS TRABAJADORES

Para la efectiva implementación de la política y estándares asociados, el Grupo GBS pone a disposición de los empleados el curso de formación online denominado Riesgos y Cumplimiento, obligatorio para las nuevas incorporaciones y de periodicidad anual para una selección de empleados en base a riesgos. Asimismo, se ha proporcionado una formación continua en materia de delitos financieros con implicaciones en delitos penales.

Dentro del modelo de cumplimiento normativo se ha impulsado la cultura de riesgos y durante el año se ha proporcionado la formación y la concienciación a los empleados.

7.2. CRITERIOS UTILIZADOS EN LAS EVALUACIONES DE RIESGOS RELACIONADOS CON LOS DELITOS FINANCIEROS.

El comité de dirección del Grupo GBS evalúa la exposición al riesgo de delitos financieros del Grupo GBS a de acuerdo con los requisitos de la plantilla estándar de evaluación de riesgo. La alta dirección se encarga de analizar la efectividad de los controles establecidos y traza un plan de acción si identifican brechas o deficiencias.

Asimismo, durante el año se han llevado a cabo labores de aseguramiento razonable sobre el entorno de control interno en el ámbito del cumplimiento normativo.



7.3. APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO [GRI 201-1] CLASE 8.^a

El Grupo GBS colabora con distintas fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro. La aportación a fundaciones y entidades por parte del Grupo GBS a cierre 2021 ha sido de 274.500 euros. El detalle de esas actividades junto con otras de contribución a proyectos de las comunidades locales en las que opera se incluye en el siguiente capítulo.

8. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La sostenibilidad es un pilar estratégico del Grupo GBS. A partir de su propósito: “ayudar a las personas a vivir vidas más largas, sanas y felices y crear un mundo mejor”, el Grupo GBS diseña y ejecuta una ambiciosa agenda de Responsabilidad Social Corporativa, con el objetivo de desarrollar proyectos con los que el Grupo GBS pueda contribuir desde la base de su negocio y que estén alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la ONU.

Debido a la naturaleza de su negocio y la actividad del Grupo GBS, los principales proyectos que desarrolla se centran en estos ODS:

- ODS 3 Salud y Bienestar
- ODS4 Educación de Calidad
- ODS8 Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS11 Ciudades y comunidades sostenibles
- ODS13 Acción por el clima
- ODS17 Alianzas para lograr objetivos.

8.1. IMPACTO SOBRE EL EMPLEO Y EL DESARROLLO LOCAL [GRI 202-1]

Consciente de su impacto en la Comunidad en la que opera, el Grupo GBS apuesta por la creación de empleo estable y de calidad y en este sentido, ha incrementado su plantilla en España de forma ininterrumpida en los últimos diez años. En 2021 la plantilla se mantuvo estable con un cerca de un 80% de los empleados con contrato indefinido tal y como se muestra en el capítulo anterior.

8.2. IMPACTO SOCIAL EN LA COMUNIDAD

El Grupo GBS desempeña un papel activo en las comunidades en las que opera, con el objetivo de compartir su conocimiento y experiencia y mejorar la salud y bienestar de las personas y de su entorno.

Para Grupo GBS, la salud es un concepto global, por lo que promueve el concepto de One Health, impulsado desde la Organización Mundial de la Salud (OMS), para concienciar sobre la importancia de cuidar tanto la salud de las personas como la del planeta, pues entiende que ambas están directamente conectadas.



Esta convicción lleva al Grupo GBS a centrarse en proyectos accesibles e inclusivos que impacten positivamente en el cuidado de la salud de las personas, la salud de los entornos en que viven y la biodiversidad que forma parte de estos entornos.

Para ello, se compromete a invertir cada año como mínimo el 1% de sus beneficios. En 2021, este importe supuso 635.429 euros.

HealthyCities

Uno de los principales proyectos con los que el Grupo GBS apoya el concepto One Health es Healthy Cities, un programa colaborativo gratuito con el que involucra, desde 2015, a compañías, empleados, instituciones públicas, ONGs, asociaciones y fundaciones para alcanzar dos objetivos comunes y estrechamente relacionados:

- Objetivo 1: Proteger la salud de las personas a través de un doble reto:
 - ✓ De actividad física: Caminar 6.000 pasos al día durante 6 u 8 semanas (según la edición) y registrar la actividad a través de la aplicación gratuita Healthy Cities.
 - ✓ De sostenibilidad: Dejar el coche en casa un día a la semana (también registrado en la App Healthy Cities).
- Objetivo 2: Proteger la salud del planeta mediante una donación destinada a un proyecto de regeneración urbana o reforestación y que se realiza una vez cumplido el reto de actividad física.

Para ello cuenta con el apoyo de la Fundación Española del Corazón, el Comité Olímpico Español, el Comité Paralímpico Español y el Real Madrid.

En su sexta edición (16 de mayo- 30 de junio de 2021) participaron 80 empresas (representando a 280.000 empleados) y estuvo abierto a la sociedad general a través de una app gratuita.

Tras cumplirse el reto, el Grupo GBS ha hecho una donación a cuatro proyectos que tenían como objetivo la regeneración urbana o reforestación:

- ✓ Junto al Ayuntamiento de Madrid: Proyecto de replantación de zonas afectadas por la borrasca Filomena (Parque del Retiro y Casa de Campo)
- ✓ Junto a World Wildlife Fund for Nature (WWF España): Dos proyectos de replantación en la Red de Parques Naturales de la Diputación de Barcelona y en la Comunidad Valenciana

En el marco de Healthy Cities, el Grupo GBS ha colaborado con la sección española de WWF (o Fondo Mundial para la Naturaleza) para poner en marcha acciones que apoyan la restauración de la biodiversidad. Así, en nombre de las empresas participantes durante 2021 se replantaron tres hectáreas de bosques incendiados en el Parque de El Garraf (Barcelona) y en Cortes de Pallás (Valencia).

También ha colaborado con el proyecto Madrid Replanta, apoyando la reforestación de dos zonas afectadas por la borrasca Filomena (parque del Retiro y Casa de Campo), con una aportación económica y con la participación de unos 200 empleados de Sanitas.



Fundación Sanitas

La Fundación Sanitas nació hace más de 20 años como vehículo de promoción de la salud y de transformación social a través de la investigación, la integración social de las personas con discapacidad y el reconocimiento de la docencia médica.

La Fundación tiene dos proyectos principales:

- **Promoción del Deporte Inclusivo:** Impulsa la práctica conjunta de deporte entre personas con y sin discapacidad.

Los principales hitos de 2021 han sido:

- ✓ La cátedra Fundación Sanitas de Estudios sobre Deporte Inclusivo de la Universidad Politécnica de Madrid (UPM). Desde 2010 Fundación Sanitas colabora con la UPM en Estudios sobre Deporte Inclusivo, con el fin de generar conocimiento en torno a la actividad física inclusiva y el deporte para personas con discapacidad. Dicha investigación se ha materializado en la financiación por parte de Fundación Sanitas de una Cátedra que apoya estas actividades y formar en aspectos relativos a la práctica del deporte inclusivo a profesores, técnicos y entrenadores deportivos.
- ✓ Juegos Inclusivos: Tras más de diez años realizando actividades en torno al deporte inclusivo, la Fundación Sanitas organizó en octubre de 2021, junto al Consejo Superior de Deportes, el Comité Olímpico Español, el Comité Paralímpico Español y diversas federaciones nacionales del deporte y de la discapacidad, la primera competición entre deportistas olímpicos y paralímpicos de España. Un hito que visibiliza la inclusión al más alto nivel deportivo y que congregó a 170 deportistas que compitieron en nueve modalidades deportivas. Las competiciones y reglamentos fueron creados expresamente para este acontecimiento y servirán de base para futuras competiciones inclusivas.
- ✓ Formación para profesores y técnicos deportivos en actividades físicas y deportes inclusivos para implementar la inclusión deportiva en las aulas. Se lleva a cabo a través del programa "Deporte Inclusivo en la Escuela" (DIE). En colaboración con el equipo de la cátedra y los miembros de la Alianza por el Deporte Inclusivo los profesores tienen acceso a una plataforma digital con más de 800 tareas de 32 deportes. Durante 2021, más de 30 centros escolares han participado en el programa, en formato digital debido a la pandemia.
- ✓ Modalidad inclusiva en competición en edad escolar. Desde 2018 se impulsa la celebración de competiciones inclusivas oficiales en distintas disciplinas de los Campeonatos de España en Edad Escolar que organiza el Consejo Superior de Deportes. Durante 2021 han sido nueve las disciplinas deportivas con final inclusiva en las que han participado más de 130 deportistas con y sin discapacidad.
- ✓ Desde 2009 se organiza junto con la Fundación Real Madrid un campus inclusivo de fútbol y baloncesto. En el 2021 han participado 50 niños con y sin discapacidad que han convivido durante una semana normalizando la convivencia entre ellos mientras practican deporte.



- Premio Sanitas MIR

Este premio tiene como objetivo reconocer la excelencia del sistema de formación MIR y el esfuerzo de sus médicos residentes, premiando cada año al mejor médico interno residente en su último año de especialidad. En 2021 tuvo lugar la 25ª edición de este premio que incluyó una dotación económica para el ganador y los dos accésits. Los ganadores fueron elegidos entre un total de 73 candidatos, procedentes de 41 hospitales universitarios y de 13 comunidades autónomas. Además, las candidaturas representaban un total de 28 especialidades médicas. El jurado del Premio MIR es designado por el Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud (CNECS) y formado por personalidades del mundo de la medicina, un representante del Ministerio de Sanidad, otro del Ministerios de Universidades y un representante de la Fundación Sanitas en el jurado con voz, pero sin voto.

Además, en 2021 participó en la campaña de concienciación “La hora del planeta”, que impulsa WWF nivel mundial con el objetivo de alertar a la sociedad sobre la importancia de frenar el cambio climático.

Por su parte, Sanitas Nuevos Negocios S.L., organiza de forma anual el Premio Sanitas Dental Star, un galardón- abierto a toda la comunidad médica- que reconoce la labor de odontólogos, médicos estomatólogos y/o cirujanos maxilofaciales comprometidos con la excelencia clínica, el buen trato al paciente y el trabajo en equipo en tratamientos multidisciplinarios. Y el Hospital de Manises, en colaboración con el Colegio de Médicos de Valencia, organiza anualmente el Premio MIR Manises, que reconoce al mejor residente en su último año de especialidad MIR.

Divulgación de contenidos de salud

Además de los proyectos mencionados previamente, como compañía de salud, el Grupo GBS. está comprometido con la divulgación de conocimiento médico y científico con el fin de que la información llegue a toda la sociedad. Estos son algunos de los principales proyectos en este sentido:

La medicina es uno de los ámbitos con mayor riqueza de datos y gracias al análisis masivo de los mismos es posible conocer mejor la realidad que nos rodea e identificar tendencias de salud para mejorar la vida de las personas. El Grupo GBS contribuye a este fin a través del proyecto Data4Good, un proyecto de *open data* tiene una iniciativa de open data a través de la cual el Grupo GBS pone a disposición de la sociedad y de la comunidad médica datos seguros de salud para su estudio, siempre de forma anonimizada. El primer proyecto dentro de Sanitas Data4Good es Open Data COVID, una plataforma de datos abiertos que muestra la información de los pacientes con COVID-19 que han sido atendidos en los centros de Sanitas durante la pandemia.

El Centro Internacional de Investigación en Envejecimiento (ICAR), entre cuyos fundadores se encuentra Sanitas Mayores y que nace con el objetivo de realizar una investigación científicamente excelente sobre el envejecimiento desde una perspectiva multidisciplinar, con reconocimiento internacional y la aspiración de tener un impacto social y económico positivo. La investigación se centrará en dos campos: investigación en biología y en tecnologías disruptivas aplicadas al envejecimiento y Sanitas Mayores, aportará su experiencia y conocimiento en el campo del cuidado de los mayores.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



El estudio “Radiografía de la Sonrisa de los españoles 2021”, realizado por Sanitas Nuevos Negocios y que analizó el impacto de la COVID-19 en los hábitos de los españoles a la hora de sonreír, con el objetivo de es mejorar la información de la sociedad sobre la importancia del cuidado de la salud dental para la salud general.

Además, el Grupo GBS comparte contenidos especializados en portales web propios abiertos a toda la población, como son:

- **Cuidar bien.** Portal especialmente pensado para los cuidadores de pacientes con demencia para compartir con ellos toda nuestra experiencia y conocimiento sobre la enfermedad.
- **App dental infantil.** Esta aplicación gratuita es una herramienta para que padres y profesores puedan enseñar a los más pequeños, de una manera sencilla y divertida, hábitos bucodentales higiénicos y saludables.
- **Future Health:** En junio de 2021 se lanzó este nuevo espacio digital, destinado a compartir conocimiento, información y avances en salud impulsados por las nuevas tecnologías, utilizando formatos novedosos y encuentros con los principales expertos en innovación tecnológica y sanitaria de nuestro país.

Aunque durante 2021 la COVID-19 limitó en gran medida la celebración de talleres presenciales, se han mantenido algunas de las iniciativas que. en este sentido, ofrecen las sociedades que forman parte del Grupo GBS

Por ejemplo, Sanitas Mayores organizó el taller online en Facebook Live "El síndrome del cuidador" o el webinar “Ejercicios para activarte en casa” sobre el mantenimiento físico de las personas mayores en el hogar y las pautas para fomentar un envejecimiento activo.

Y el Hospital de Manises mantuvo en formato online, las jornadas de preparación al parto y jornadas informativas de embarazadas con una asistencia anual de aproximadamente 300 mujeres gestantes y ha desarrollado Jornadas de Sensibilización sobre Violencia de Género al propio colectivo asistencial y administrativo tanto en centros de salud como a nivel hospitalario.

8.3. DIÁLOGO CON LAS COMUNIDADES LOCALES [GRI 413-1], [GRI 102-43]

En su afán por seguir mejorando el Grupo GBS. trabaja de manera proactiva y reactiva para recoger la opinión de sus grupos de interés externos.

Residentes, pacientes y clientes

La prioridad del Grupo GBS es ofrecer a pacientes, residentes y familiares el mejor servicio posible y para ello es fundamental conocer sus necesidades, adaptarse a ellas y ofrecerle una atención lo más individualizada y cercana posible. Par conseguirlo el Grupo GBS considera que escuchar sus opiniones es fundamental y lo hace a través de distintos canales:

- **Índice NPS:** Este indicador mide la satisfacción del cliente a partir de las valoraciones obtenidas en los canales mencionados anteriormente. El “Net Promoter Score” (NPS) es la diferencia entre los promotores y los detractores. En 2021, el NPS Global de clientes



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



en Mayores S.L. fue 66,1 (5,1 puntos por encima del resultado 2020), En Nuevos Negocios S.L. fue 73,6 (2,3 puntos por encima del resultado del año anterior)

CLASE 8.ª

- **Focus Groups:** De manera periódica, el Grupo se reúne con grupos de clientes reales y potenciales para conocer sus necesidades presentes y futuras y tenerlas en cuenta a la hora de desarrollar nuevos productos y servicios.

Asociaciones, Foros y Organizaciones

El Grupo GBS mantiene un diálogo activo con la sociedad que se traduce en su involucración directa con instituciones de distinto tipo. Además, como compañía participa con su presencia en foros, seminarios y puntos de encuentro donde compartir buenas prácticas y extender la colaboración en áreas relacionadas con su actividad.

En este sentido, como parte de Sanitas, es miembro activo en las siguientes instituciones:

- Forética. Está constituida por una agrupación de organizaciones y profesionales cuya misión es fomentar la cultura de la gestión ética y la responsabilidad social, proporcionando herramientas útiles para desarrollar con éxito un modelo de negocio competitivo y sostenible. Sanitas es socio promotor de Forética desde 2005.
- Consejo Empresarial Español para el Desarrollo Sostenible del World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Sanitas es miembro fundador de esta entidad que se constituyó en 2021. Se trata de un órgano consultivo formado por los presidentes y CEOs de los socios promotores de Forética y está presidido honoríficamente por S.M. el Rey Felipe VI. Su cometido es trasladar un mensaje de liderazgo empresarial en sostenibilidad, compartir tendencias, retos y soluciones; y proyectar su visión y recomendaciones estratégicas para lograr un desarrollo sostenible en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).
- Global Compact y Red Española del Pacto Mundial. Este organismo creado por la ONU promueve la responsabilidad social de las empresas, una labor que se concreta en el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial, basados en el respeto a los derechos humanos, laborales, medioambientales y en la lucha contra la corrupción. Sanitas pertenece a la Red Española del Pacto Mundial desde 2007.
- Madrid Futuro: Sanitas es miembro fundador de esta asociación sin ánimo de lucro, impulsada desde 2020 por la sociedad civil, al amparo y en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid y que actúa como lanzadera de ideas y proyectos que ayuden a transformar la ciudad y acelerar su recuperación económica y social tras la COVID-19. Durante 2021 y en el marco del programa Healthy Cities (mencionado anteriormente), el Grupo GBS ha colaborado con uno de estos proyectos- Madrid Replanta- apoyando la reforestación de dos zonas afectadas por la borrasca Filomena (parque del Retiro y Casa de Campo), con una aportación económica y con la participación de unos 200 empleados de Sanitas.

En su intención de relacionarse e implicarse en aquellas comunidades en las que opera, el Grupo GBS trata de establecer un diálogo abierto y constructivo con los diferentes agentes del tejido social a nivel local, regional y nacional e impulsar alianzas con ellos para contribuir mejor a los retos que plantean los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

En este sentido, como se ha explicado previamente, desde hace seis años, Sanitas impulsa la iniciativa Healthy Cities, en la que empresas, instituciones y ONG's colaboran para promocionar hábitos de vida saludables entre la población, al tiempo que se colabora en la construcción de espacios más sostenibles y saludables, a través de donaciones realizadas por Sanitas.

Adicionalmente, Sanitas Mayores mantiene un diálogo activo con la sociedad que se traduce en su presencia en foros, seminarios y asociaciones específicos de su sector, como:

- **AESTE:** La Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE), tiene como objetivos coordinar, representar, fomentar y defender los intereses de los servicios y residencias para los mayores.
- **CEOMA:** La Confederación Española de Organizaciones de Mayores, persigue como fines fundamentales: fomentar y defender los intereses asumidos por las organizaciones confederadas; prestar a las organizaciones confederadas la colaboración y ayuda que precisen para la adecuada realización de sus fines y promover y defender la adecuada coordinación e integración de las organizaciones de mayores. Actualmente está integrada por 26 organizaciones -tanto nacionales como autonómicas- que a su vez representan a más de 55.000 asociaciones.

Por su parte, Sanitas Nuevos Negocios forma parte de la Sociedad Española de Prótesis, Estomatología y Estética (SEPES) y ha participado en uno de los encuentros sectoriales más importantes: Expodental.

El Hospital de Manises colabora con asociaciones locales como la asociación Amamanta y ha participado en una campaña navideña de recogida de alimentos y juguetes destinados a familias con escasos recursos junto a la Asociación de Voluntarios de Manises, Cáritas y el Ayuntamiento de Manises, a la que se ha sumado la aportación económica de los empleados.

Acciones de Patrocinio [GRI 102-13]

La estrategia de patrocinio del Grupo GBS se centra en el ámbito deportivo, a través de diversas alianzas con instituciones deportivas. El objetivo es apoyar y fomentar la actividad física y los hábitos de vida saludables entre la población.

Sanitas es Proveedor Médico Oficial de:

- ✓ Real Madrid: Tanto del equipo de fútbol masculino como femenino y el equipo de Baloncesto.
- ✓ Selección Española de Fútbol: Selección Absoluta Masculina y Femenina y de la Sub-21.
- ✓ Comité Olímpico Español.
- ✓ Comité Paralímpico Español.

Además, patrocina directamente a reconocidos deportistas de diferentes disciplinas: Carolina Marín, Saúl Craviotto, Sergio Llull, Pedro Delgado, Chema Martínez, Sara Andrés y Misa Rodríguez, que forman parte del Equipo Sanitas.



8.4. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES. [GRI 204-1]; [GRI 103-2]; [GRI 102-15] CLASE 8.^a

El compromiso del Grupo GBS es ofrecer bienes y servicios en un marco de transparencia y respeto a los derechos humanos y laborales que incluye la prevención de la trata de seres humanos y todas las formas de explotación, trabajo forzoso u obligatorio, o condiciones de trabajo inseguras, y así se ratifica durante el proceso de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas y mediante la declaración anual de Esclavitud Moderna a través de la matriz de Sanitas, Bupa.

Este compromiso requiere que todos los proveedores conozcan de una forma explícita los criterios específicos relacionados con estas materias y se comprometan a su cumplimiento mediante los mecanismos que se exponen a continuación.

Sistemas de supervisión y auditoría a proveedores y resultados. Actividades y proveedores expuestos a un riesgo significativo de incurrir en violaciones de los derechos humanos. [GRI 102-9]; [GRI 308-2]; [GRI407-1]; [GRI408-1]; [GRI409-1]

La Política de Proveedores del Grupo GBS establece procesos efectivos para la selección, contratación y gestión de sus proveedores directos, lo que permite identificar y gestionar los riesgos potenciales que pueden surgir durante esta relación.

Estos proveedores son evaluados de forma periódica para detectar la posible exposición al riesgo de su cadena de suministro.

Esta responsabilidad recae en el Departamento de Compras Central o en los Departamento de Compras de los Negocios, así como en el “*sponsor del servicio*” (responsable del área que lo recibe).

En Sanitas Mayores la coordinación operativa de las compras es responsabilidad de la Dirección Financiera y en concreto del Departamento de Compras. No obstante, algunas áreas de gasto quedan delegadas en la figura de un gestor de compras (sistemas, gestión de edificios y mantenimiento, marketing...). En todas las actuaciones relacionadas con estas áreas se cuenta con el asesoramiento técnico del Gestor de Compras que seguirá determinando las características técnicas de cualquier elemento o servicio a comprar en su ámbito de actuación respetando siempre los límites establecidos por la Política de Proveedores.

Sanitas Mayores S.L. evalúa con carácter anual a todos sus proveedores teniendo en cuenta las No Conformidades que se hayan podido producir a lo largo del período.

Entre los mecanismos de supervisión destacan:

a. **Actualización de indicadores de fraude.** Periódicamente se hace una revisión de los proveedores extranjeros, proveedores con origen en países con elevado riesgo en materia de derechos humanos, proveedores que se han inhabilitado por incumplimiento de contratos o que estén siendo investigados por sospecha de fraude o cualquier otro tipo de incidencia

En 2021 el porcentaje de proveedores locales para cada una de las sociedades es el que sigue

**CLASE 8.^a**

Proveedores los REYES

31.12.2021

%

Sanitas Mayores S.L.	89,6
Sanitas Nuevos Negocios S.L.U	79,8
Sanitas S.L. de Diversificación	0,0
Elegimosalud S.L.U	97,4
Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A.U	100

b. Revisión solvencia financiera. Con carácter semestral se revisa la solvencia financiera de los principales proveedores del Grupo GBS. (aproximadamente 700), analizando, entre otras cosas, la posible exposición al riesgo que podría tener el Grupo GBS en su cadena de suministro, para conocer su solvencia económica y tomar las medidas oportunas para mitigar el potencial riesgo si lo hubiera.

En este proceso se verifican riesgos relacionados con blanqueo de capitales y delitos financieros en los que pudiesen estar inmersos los proveedores, sus accionistas principales y/o sus órganos administrativos y se verifica si están incluidos en listas internacionales de blanqueo de capitales, delitos financieros, etc.

Asimismo, se verifica la resiliencia de los proveedores y el impacto de la COVID 19, atendiendo al sector de actividad en el que se enmarcan.

Dependiendo de los resultados obtenidos ponen en marcha acciones y medidas correctivas que mitiguen el riesgo si lo hubiera.

Gestión de Incidentes y evaluación continua

El Grupo GBS ha establecido un sistema de reporte de incidentes a través de una herramienta interna (BWISE), que se debe usar como canal para gestionar todos los incidentes que tengan relación directa con la cadena de suministro, para que sean evaluados por el propietario del riesgo en el departamento de Compras)

En función de la criticidad de los incidentes se toman las medidas y planes de acción adecuados y en caso de una incidencia grave, se puede llegar a cancelar el servicio o compra de producto y/o eliminar/inhabilitar al proveedor en cuestión.

c. Proceso de alta

Antes de que un nuevo proveedor reciba el visto bueno, el Grupo GBS hace las siguientes comprobaciones:

- Con la ayuda de plataformas especializadas realiza un análisis previo que incluye el análisis de parámetros como: solvencia financiera, características de la empresa, experiencia e información sobre el entorno en el que opera la empresa,



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



etc. Uno de estos parámetros es la adhesión o no al Pacto Mundial de Naciones Unidas en cuanto a Esclavitud Moderna

CLASE 8.ª

- Se analiza la posibilidad de que los proveedores estén inmersos en procesos de blanqueo de capitales y/o delitos financieros a través del Compliance Report que determina si estos proveedores, sus principales accionistas o miembros de sus órganos de administración están incluidos en listas internacionales de blanqueo de capitales o delitos financieros.

De igual forma, a todos los proveedores se les solicita (a través del portal de proveedores) la aceptación de los siguientes documentos:

- Certificado de Ética del Proveedor. Recoge los principios éticos contenidos en el Código de Conducta, para que sean conocidos y aceptados antes de la contratación.
- Declaración de Cadena de Suministro Responsable. Establece los estándares mínimos de conducta comercial que Sanitas espera de sus proveedores directos y que necesitan ser aplicados a su vez, a través de su cadena de suministro.
- Condiciones Generales de Compras. Describen minuciosamente todo lo relativo a cumplimiento en materia de Esclavitud Moderna, Normativa anticorrupción, antifraude y blanqueo de capitales, responsabilidad Penal, soborno y Código de conducta.

Por su parte las sociedades el Grupo GBS se comprometen a:

- Tratar a los proveedores de manera justa.
- Pagar a los proveedores a tiempo, según las condiciones contratadas.
- Seleccionar a los proveedores de forma objetiva y sin ningún perjuicio.
- Trabajar con los proveedores para ayudarles a mejoras en sus prácticas sociales, ambientales y éticas.
- Mantener una cadena de suministro que refleje y se alinee con los estándares de conducta empresarial responsable del Grupo GBS.

d. d. Proceso de Segmentación

Al dar de alta a un proveedor se lleva a cabo un proceso de segmentación, que clasifica a cada proveedor en un nivel, en base a sus posibles riesgos (se tienen en cuenta aspectos relacionados con el medio ambiente, la esclavitud moderna y los delitos financieros).

Este proceso se repite anualmente para aquellos proveedores que hayan sido segmentados como proveedores Críticos o Claves.

e. Proceso de Due Dilligence:

De acuerdo a su Política de proveedores, el Grupo GBS establece un procedimiento de Due Diligence para hacer una valoración inicial de la idoneidad y materialidad del riesgo en determinados proveedores.



f. Proceso de Contratación

La Política de Proveedores del Grupo GBS contempla la inclusión de forma contractual de requisitos relacionados con cuestiones sociales y de igualdad de género o aspectos medioambientales, lo que permite gestionar los riesgos que plantean estas materias a lo largo de la relación con el proveedor. Así pues, durante los procesos de contratación quedan documentadas a través del contrato las siguientes cláusulas:

- a) Cumplimiento con la legislación medioambiental, laboral y relativa a Seguridad Social que les resulte de aplicación. Respecto a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, se adoptan medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación entre mujeres y hombres o de cualquier otra índole.
- b) Cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en su actividad comercial.
- c) Respeto y cumplimiento con los principios recogidos en el Código de Conducta del Grupo GBS.
- d) Cumplimiento con la política de lucha contra la esclavitud moderna del Grupo GBS y la notificación inmediata de cualquier hecho real o sospecha de incumplimiento de cualquier supuesto de esclavitud moderna, para que se pueda determinar la acción apropiada.

Certificado de excepcionalidad (cumplimiento de medidas alternativas)

En la medida de lo posible, el Grupo GBS prioriza las compras a empresas certificadas como Centro Especial del Empleo, con la intención de colaborar en la integración laboral del colectivo sujeto a esta condición.

A lo largo del ejercicio 2021, se ha llevado a cabo transacciones con proveedores certificados como Centro Especial de Empleo por un volumen de 2.292.182,67 euros.

Certificación de acreditaciones relevantes:

Otro criterio de selección de los proveedores son los certificados y acreditaciones relevantes para la actividad del Grupo GBS, entre los que se destaca los siguientes:

- ISO 9001: Sistema de Gestión de Calidad.
- ISO 14001: Sistema de Gestión de Medioambiental.
- ISO 27001: Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información

Con estos criterios, durante el ejercicio 2021 se han llevado a cabo las siguientes transacciones con proveedores que están certificados en ISO 9001, 14001 y 27001.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



Proveedores certificados en Sanitas Mayores S.L. CLASE 8.^a 31.12.2021	% Volumen de compras	% Proveedores Certificados
ISO 9001: Gestión de Calidad	28,7	12,8
ISO 13485: Calidad para Productos Sanitarios	0,0	0,0
ISO 14001: Gestión de Medioambiental.	6,9	4,7
ISO 27001: Gestión de la Seguridad de la Información	0,1	0,2

Proveedores certificados en Sanitas Nuevos Negocios, S.L. 31.12.2021	% Volumen de compras	% Proveedores Certificados
ISO 9001: Gestión de Calidad	44,0	13,0
ISO 13485: Calidad para Productos Sanitarios	23,7	5,4
ISO 14001: Gestión de Medioambiental.	31,6	9,3
ISO 27001: Gestión de la Seguridad de la Información	4,0	3,5

Proveedores certificados en Sanitas S.L. de Diversificación 31.12.2021	% Volumen de compras	% Proveedores Certificados
ISO 9001: Gestión de Calidad	34,9	24,7
ISO 13485: Calidad para Productos Sanitarios	0,0	8,6
ISO 14001: Gestión de Medioambiental.	46,0	19,4
ISO 27001: Gestión de la Seguridad de la Información	12,6	12,9

Proveedores certificados en Elegimosalud S.L.U 31.12.2021	% Volumen de compras	% Proveedores Certificados
ISO 9001: Gestión de Calidad	0,0	25,0
ISO 13485: Calidad para Productos Sanitarios	0,0	0,0
ISO 14001: Gestión de Medioambiental.	0,0	25,0
ISO 27001: Gestión de la Seguridad de la Información	0,0	25,0



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018

Proveedores certificados en Especializada y Primaria L'Horta-Manises, S.A. CLASE 8. ^a 31.12.2021	% Volumen de compras	% Proveedores Certificados
ISO 9001: Gestión de Calidad	68,9	25,1
ISO 13485: Calidad para Productos Sanitarios	12,0	4,0
ISO 14001: Gestión de Medioambiental.	61,5	18,3
ISO 27001: Gestión de la Seguridad de la Información	0,0	0,0

Adicionalmente, el Grupo GBS solicita a todos los proveedores y subcontratistas con los que trabaja que apliquen un programa de mejora continua en todos los aspectos de sostenibilidad, calidad, salud y seguridad.

Tras los análisis y comprobaciones realizadas durante 2021, al Grupo GBS. no le consta la existencia de operaciones o proveedores que hayan puesto en riesgo el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores o hayan supuesto impactos sociales o ambientales negativos.

De la misma forma tampoco le consta ningún incidente relacionado con la violación de los derechos humanos, la esclavitud moderna o la trata de seres humanos dentro de su negocio o su cadena de suministro

8.5. CONSUMIDORES/PACIENTES/RESIDENTES [GRI 102-43]

La prioridad del Grupo GBS es ofrecer a pacientes, residentes y consumidores el mejor servicio posible, lo que conlleva poner a su disposición una atención y una medicina más digital, humana y precisa.

El objetivo es estar a su lado y dar respuesta a sus necesidades de salud aprovechando los beneficios de la innovación y la digitalización.

Sanitas Mayores S.L. ha desarrollado herramientas y servicios orientados a acompañar a los residentes y que persiguen su bienestar integral (incluyendo la relación con sus familiares). En este sentido no contempla el uso de sujeciones físicas como alternativa terapéutica y estimula el uso de terapias no farmacológicas para las personas con problemas de deterioro cognitivo y demencia, siendo una de las organizaciones pioneras en España en implantar un modelo de cuidados sin sujeciones físicas (promovido por la Confederación Española de Organizaciones de Mayores CEOMA).

En 2021 43 de las residencias en España cuentan con acreditación externa como centros libres de sujeciones (36 residencias están acreditadas por CEOMA y 7 por Libera Care) y menos del 1% de sus residentes son cuidados con sujeciones.

Desarrollo de terapia dual (cognitiva y física): Sanitas Mayores S.L. ha incorporado esta herramienta cuyo objetivo es realizar una tarea dual (física y cognitiva) que combina el pedaleo, la coordinación visual y motora de la mano, con la realización de solitarios de cartas.



Además, y a raíz de los periodos de confinamiento provocados por la COVID-19, se incorporaron actividades de reminiscencia que ayudan a disminuir el aislamiento perjudicial en el cuidado de la memoria.

CLASE 8.^a

En 2021, Mayores S.L ha mantenido el certificado ISO 9001:2008 del Sistema de Gestión de Atención Integral de Personas Mayores y Dependientes.

Sanitas Nuevos Negocios S.L

La Sociedad cuenta con herramientas y servicios para acompañar al consumidor, en este caso el cliente, en todas las etapas de su vida, a través de estas medidas:

- Protección y prevención de la salud bucodental:

Sanitas Nuevos Negocios dispone de un protocolo de revisión bucodental completo que incluye, en todos sus centros: Radiodiagnóstico, revisión de dientes, encías y colocación dentaria.

Todos los clientes tienen asignado un asesor de salud bucodental que se ocupa de recordarle sus revisiones anuales, sus citas y hacer seguimiento de sus tratamientos, además de un odontólogo general de referencia que conoce en profundidad su caso.

Todas las clínicas colaboran con expertos en cirugía maxilofacial. La dirección asistencial, compuesta por odontólogos y médicos, ofrece asesoramiento y coordinación entre profesionales para casos complejos, con actualización constante en la asistencia odontológica.

Asimismo, la Sociedad pone al servicio de los clientes una red de hospitales para aquellos casos complejos o con necesidades especiales, en los que, por seguridad, el tratamiento debe realizarse en entorno hospitalario.

Fuera del horario de apertura habitual de las clínicas, se ofrece servicio durante el fin de semana y de urgencia en Madrid (El Corte Inglés Sanchinarro y El Corte Inglés Callao) y en Barcelona (Hospital CIMA). Adicionalmente existe servicio de Urgencias 24h en los hospitales propios de Sanitas Hospitales S.A (sociedad perteneciente a Sanitas Holding S.L.)

- Pasaporte de Implantes. Para garantizar la trazabilidad del servicio. Sanitas Nuevos Negocios S.L. entrega a todos los pacientes, un documento que contiene toda la información del implante que se ha realizado con la finalidad de que el paciente tenga la información necesaria para su seguimiento.
- Máxima calidad asistencial:
 - ✓ Auditorías continuas de calidad. Se realizan auditorías internas periódicas de calidad y seguridad clínica en los centros de la red, que asegura la excelencia.
 - ✓ Comité de Calidad y Seguridad. La Sociedad desarrolla procesos, protocolos y manuales propios para garantizar el más alto estándar de calidad en sus servicios y tratamientos, entre otros son:
- Protocolo de atención al paciente.



- Operativa de gestión cliente.
- Protocolo de limpieza de gabinetes.

Estos protocolos y procesos se revisan anualmente para garantizar su actualización.

Control de Limpieza y Esterilización de Material Clínico. La Sociedad tiene sistemas que garantizan que el material utilizado está debidamente esterilizado y, por tanto, evita contagios e infecciones. Asimismo, realiza auditorías internas que garantizan el cumplimiento de este protocolo por encima de las exigencias que establece la ley.

Garantías de servicio

Los pacientes tienen la posibilidad de solicitar una segunda opinión clínica en caso de que así lo soliciten.

La Sociedad ofrece 10 años de garantía en ortodoncias e implantes a aquellos usuarios de póliza dental que cumplan con las revisiones pautadas por el doctor (excepto Invisalign).

I. Medidas excepcionales ante la COVID-19

Durante las distintas oleadas de las COVID-19 que se han sucedido durante 2021, Sanitas Nuevos Negocios S.L. ha mantenido su prioridad de proteger la salud de sus clientes, pacientes y empleados y asegurar la continuidad del servicio. Estas son algunas de las principales medidas que se han tomado:

- Garantizar la seguridad de los pacientes y la continuidad en sus tratamientos. En este sentido, han tenido un papel determinante las herramientas digitales con que cuenta la Sanitas Nuevos Negocios (especialmente, el servicio de video-consulta, tanto con especialistas, como el servicio 24h) cuyo creciente uso se ha mantenido durante 2021, evitando de este modo muchos desplazamientos de clientes y minimizando su riesgo de exposición al virus.

II. Medidas para la seguridad de los datos de pacientes, clientes y residentes

El Grupo GBS. aplica las mejores prácticas y medidas en materia privacidad y protección de datos de sus clientes, empleados y proveedores.

Desde 2018 el Grupo GBS cuenta con un Comité de Seguridad y Privacidad (CSP), que está liderado por el Chief Information Security Officer (CISO) y el Data Protection Officer (DPO) y que reporta directamente al Comité de Riesgos. La función principal del CSP es gestionar los asuntos relativos a Seguridad de la información y de Privacidad, manteniendo informado a la Dirección de cualquier riesgo o vulneración en estas materias.

III. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Durante el ejercicio 2021, el Grupo GBS. ha cumplido con los requisitos y deberes establecidos de la Orden ECO/734/2004 de 11 de marzo sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras.



Estado de Información No Financiera elaborado
en cumplimiento a la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



El número de quejas y reclamaciones recibidas conforme a los requisitos establecidos en la Orden ECO durante el ejercicio 2021 ascendieron a

CLASE 8.ª

Sanitas Mayores S.L., Sanitas Mayores de Navarra SL, Sanitas Mayores País Vasco S. A.

Al cierre de 2021 y en comparación con el mismo periodo del año anterior (YTD), se han recibido un total de 86 reclamaciones lo cual representa un 28% menos que en el año 2020. El principal motivo de reclamación es por temas relacionados con la “comunicación” que registran un 33% menos respecto al año anterior (41% del total) con 17 reclamaciones menos. El segundo micromomento más importante es “esta es tu casa-general” que registra una subida de un 56% (16% del total) con 5 reclamaciones más. Sanitas Nuevos Negocios S.L.

Sanitas Nuevos Negocios S.L. dispone de varios canales por los que sus clientes pueden presentar disconformidades verbales o reclamaciones escritas formales. En este sentido el cliente es libre de dirigirse bien al propio centro dental que le atiende o bien al domicilio social de la entidad. Para la gestión y resolución de las mismas, Sanitas Nuevos Negocios S.L. se apoya en el Servicio de Atención Dental (SAD), servicio de back office de Sanitas Nuevos Negocios S.L. especializado en la gestión de reclamaciones y quejas de los clientes que, junto al departamento central de Reclamaciones, se encargan de conocer y tramitar tanto las disconformidades verbales como las reclamaciones formales que presentan los pacientes.

El volumen de las reclamaciones recibidas al cierre de 2021 es de 909 reclamaciones, se ha reducido un 11% respecto al mismo periodo del año anterior, con un incremento del número de pacientes únicos de 26%.

Sanitas S.L. de Diversificación

Al cierre de 2021 Sanitas Sanitas S.L. de Diversificación ha recibido 72 reclamaciones en lo que va de año, lo que representa una subida del 11% (con 7 más reclamaciones) en comparación al mismo periodo del año anterior. El micromomento que genera un mayor número de reclamaciones es el de “pruebas”, que baja un 6% (24% del total) con 1 reclamación menos, “consulta” que sube un 33% (17% del total) con 3 reclamaciones más.

EYP L' Horta Manises

Al cierre de 2021 Manises ha recibido 1.566 reclamaciones en lo que va de año, lo que representa una subida del 12% (con 172 más reclamaciones) en comparación al mismo periodo del año anterior. El incremento se debe a mayor volumen de actividad este año vs año anterior en el cual, debido al confinamiento y restricciones por COVID-19, se tuvo una menor actividad asistencial, habiéndose registrado en 2021 un incremento de 16 % en el número de servicios prestados.



8.6. INFORMACIÓN FISCAL [GRI 201-1]; [GRI 201-4]

El Grupo **GBS** desarrolla su actividad únicamente en España. Los resultados obtenidos en el ejercicio 2021 ascienden a un beneficio después de impuestos de 43.808 miles de euros. Respecto a la contribución económica y social, durante el ejercicio 2021 el Grupo GBS ha satisfecho 3 millones de euros en concepto de pago de impuesto sobre beneficios.

El movimiento de las subvenciones, donaciones y legados recibidos de carácter no reintegrable es de 913.675 euros que corresponden íntegramente a la subvención concedida por la Diputación Foral de Guipúzcoa por la construcción, equipamiento, explotación y mantenimiento de la residencia de Txindoki.



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.^a Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
INFORMACIÓN GENERAL		
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	3-4	GRI 102-2 GRI 102-7
Mercados en los que opera	2	GRI 102-3 GRI 102-4 GRI 102-6
Objetivos y estrategias de la organización	6-8	GRI 102-14
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	9-15	GRI 102-14 GRI 102-15
Marco de reporting utilizado	1	GRI 102-54
Principio de materialidad	1	GRI 102-46 GRI 102-47
CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
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	20	GRI 102-15 GRI 103-2
Información general detallada		
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	22-24	GRI 102-15
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	21,22	GRI 103-2
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	23,24	GRI 103-2
Aplicación del principio de precaución	24	GRI 102-11
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	24	GRI 103-2
Contaminación		



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.^a Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	24	GRI 103-2
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	23,24	GRI 103-2 GRI 306-3 (2020)
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	21	GRI 103-2
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	21,22	GRI 303-5 (2018)
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	22	GRI 301-1
Consumo, directo e indirecto, de energía	22	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	23	GRI 103-2 GRI 302-4
Uso de energías renovables	22	GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	23	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	24	GRI 103-2
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones	24	GRI 305-5



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.^a Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin		
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	21	GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	21	GRI 304-2
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
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	26	GRI 102-15 GRI 103-2
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	27-32	GRI 102-8 GRI 405-1
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	33-36	GRI 102-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	37-40	GRI 103-2
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	40-43	GRI 103-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	44,45	GRI 103-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	46	GRI 103-2



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.^a Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Implantación de políticas de desconexión laboral	55	GRI 103-2
Número de empleados con discapacidad	49, 50	GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	61	GRI 103-2
Número de horas de absentismo	61	GRI 103-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	55	GRI 103-2
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	48, 50, 51	GRI 103-2 GRI 403-2 (2018) GRI 403-3 (2018)
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	57, 59-61	GRI 403-9 (2018) GRI 403-10 (2018)
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	61-62	GRI 103-2
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	62	GRI 102-41
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	47-49, 59-63	GRI 403-4 (2018)
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	50-54	GRI 103-2 GRI 404-2



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.^a Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	51-54	GRI 404-1
Accesibilidad universal		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	49, 50,70	GRI 103-2
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	49	GRI 103-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	46,47	GRI 103-2
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	46	GRI 103-2
RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	65	GRI 102-15 GRI 103-2
Aplicación de procedimientos de diligencia debida		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida 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	65,66	GRI 102-16 GRI 102-17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	66	GRI 103-2 GRI 406-1
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	65,66	GRI 103-2



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.ª Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil		
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
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	67	GRI 102-15 GRI 103-2
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	67	GRI 103-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	67	GRI 103-2 GRI 102-16 GRI 102-17
Las acciones de asociación o patrocinio	73,74	GRI 102-13
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
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	68	GRI 102-15 GRI 103-2
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	68	GRI 103-2 GRI 204-1
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	68	GRI 413-1



Tabla de contenidos Ley 11/2018

CLASE 8.^a Información solicitada por la Ley 11/2018	Página del informe donde se da respuesta al requerimiento de la Ley 11/2018	Criterio de reporting: GRI seleccionados (Versión 2016 si no se indica lo contrario)
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	72-74	GRI 103-43
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	67	GRI 103-2
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	75-80	GRI 103-2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	75-80	GRI 102-9
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	76-80	GRI 102-9, GRI 308-2, GRI 407-1 y GRI 408-1 GRI 409-1
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	80-82	GRI 103-2
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	82-83	GRI 103-2
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos país por país	84	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados	84	GRI 201-1
Las subvenciones públicas recibidas	84	GRI 201-4