

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2019

RIBERA SALUD S.A.

ÍNDICE

| | |
|-----------------------------------------------------|----|
| 1. OBJETO DEL INFORME..... | 3 |
| 2. ALCANCE..... | 4 |
| 3. MODELO DE NEGOCIO | 6 |
| 4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES..... | 17 |
| 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL..... | 29 |
| 6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS..... | 54 |
| 7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | 55 |
| 8. SOCIEDAD | 57 |
| 9. CRITERIOS DE ELABORACIÓN | 65 |
| 10. ANEXO CONTENIDOS LEY 11/2018..... | 66 |

1. OBJETO DEL INFORME

El presente Estado de Información No Financiera se ha elaborado atendiendo a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y diversidad, aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

En este contexto, a través del Estado de Información No Financiera, Ribera Salud, S.A., cumple su obligación de informar sobre aquellas cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos, relevantes para la compañía en la ejecución de las actividades propias del negocio.

2. ALCANCE

Ribera Salud S.A. (en adelante Ribera Salud, el Grupo o Grupo Ribera Salud), fue fundada en 1997. Su domicilio social está establecido en Avenida Cortes Valencianas, 58, Edificio Sorolla Center, Oficina 1104 con código postal 46015 (Valencia) y deposita sus cuentas anuales en el registro mercantil de Valencia.

El objeto social de la compañía es la gestión integral de servicios sanitarios y el desarrollo de nuevos modelos organizativos que permitan racionalizar los recursos del sistema público con el fin de garantizar un servicio excelente.

Las empresas dependientes que se establecen dentro del alcance del presente Estado de Información No Financiera, con Ribera Salud S.A. como empresa cabecera o sociedad dominante del Grupo Ribera Salud, son las que se exponen a continuación.

| Entidad | Participación | Actividad principal | Ubicación |
|----------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------|-------------|
| Ribera Salud, S.A. | - | Actividades de las sociedades holding | Valencia |
| Elche Crevillente Salud, S.A.U. | 100% | Actividades hospitalarias | Elche |
| Ribera Salud Infraestructuras, S.L.U. | 100% | Otras actividades de consultoría de gestión empresarial | Valencia |
| B2B Salud, S.L.U. | 100% | Central de compras | Valencia |
| Ribera Salud Tecnologías, S.L.U. | 100% | Servicios tecnológicos | Torrellano |
| Ribera Salud Proyectos, S.L.U. | 100% | Consultoría | Valencia |
| Torre Vieja Salud S.L.U. | 100% | Actividades hospitalarias | Torre Vieja |
| B2B Gestión Integral, S.L.U. | 100% | Otras actividades de consultoría de gestión empresarial | Valencia |
| B2B Lab, S.L.U. | 100% | Actividades hospitalarias | Valencia |
| Hospital Povisa, S.A. | 93,36% | Actividades hospitalarias | Vigo |
| Servicios de Mantenimiento Prevencor, S.L.U. | 100% | Sin actividad en 2019 | Valencia |

Según el artículo 58 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades, las Uniones Temporales de Empresas no tienen personalidad jurídica propia, por lo que su información económica se consolida dentro de Ribera Salud, S.A. Por otra parte, las compañías que se muestran a continuación, tienen una incidencia significativa en la actividad del Grupo Ribera Salud y por lo tanto, puede hacerse referencia a información no financiera relativa a las mismas a lo largo del presente informe.

| Entidad | Participación | Actividad principal | Ubicación |
|--------------------------|----------------------|----------------------------|---------------------|
| Torreveja Salud UTE | 100% | Actividades hospitalarias | Torreveja |
| Ribera Salud Quilpro UTE | 50% | Centro de diálisis | San Juan (Alicante) |
| Ribera Salud II UTE | 96% | Actividades hospitalarias | Valencia |

Servicios de Mantenimiento Prevencor, S.L.U. fue constituida el 19 de diciembre de 2019, empresa de la estructura empresarial de Ribera Salud S.A., que debido a su reciente creación no se considera que represente un impacto significativo sobre el alcance de la información no financiera de Ribera Salud S.A. en relación con aquellas cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos.

En relación con Hospital Povisa S.A., debido a la adquisición el 3 de diciembre de 2019 por parte de Ribera Salud S.A. y al proceso de integración correspondiente, la información del presente EINF se presenta por separado con el objetivo de mostrar una imagen fiel de la compañía respondiendo a los principios de precisión, claridad y comparabilidad.

En relación con el resto de datos que figuran en esta memoria, se presentan únicamente los de aquellas sociedades con mayor volumen de actividad y, por tanto, impacto en los resultados: Torreveja Salud UTE Ley 18/82 y Elche Crevillente S.A. Se aporta información genérica pero no detallada de aquellas sociedades cuya actividad no es relevante para la magnitud del Grupo. De Ribera Salud Quilpro UTE se reporta únicamente información de empleados ya que es la parte gestionada por el Grupo.

Los contenidos que se incluyen en el presente Informe hacen referencia al ejercicio 2019.

3. MODELO DE NEGOCIO

La estructura del capital social de Ribera Salud S.A. se distribuye de la siguiente manera: el 90,1% pertenece a PrimeroSalud S.L.U. y el 9,9% restante lo ostenta BanSabadell Inversió Desenvolupament, S.A.

El 3 de diciembre de 2019, Ribera Salud S.A. adquiere el 93,36% de la participación en Hospital Povisa S.A., ejerciendo el control directo sobre la gestión de la compañía e incorporándose, Hospital Povisa S.A., al perímetro de consolidación fiscal y contable del Grupo Ribera Salud.

Por lo tanto, Ribera Salud S.A. como sociedad dominante está obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados del Grupo formado por las sociedades sobre las que ejerce control de forma directa o indirecta según el artículo 42 del Código de Comercio. A continuación, se muestra la relación de Ribera Salud S.A. con las sociedades dependientes, multigrupo o asociadas, en función de su participación y relación de control o influencia significativa.

| RIBERA SALUD S.A. | | |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------|
| Dependientes | Asociadas | |
| Elche Crevillente Salud, S.A.U. 100% | Marina Salud, S.A. 35% | |
| Torre Vieja Salud SLU 100% | Infraestructuras y Servicios Alzira, S.A. 50% | |
| Ribera Salud Infraestructuras, SLU 100% | Multigrupo | |
| Ribera Salud Proyectos, SLU 100% | | Pro Diagnostic Group, A.S. 64,43% |
| Ribera Salud Tecnologías, SLU 100% | Unión Temporal de Empresas | |
| B2B Salud, SLU 100% | | Dependientes |
| B2B Gestion Integral, SLU 100% | | Torre Vieja Salud UTE 100% |
| B2B Lab, SLU 100% | | Ribera Salud II UTE 96% |
| Hospital Povisa, S.A. 93,36% | | Ribera Salud Quilpro UTE 50% |
| Hospinet, S.L. 51% | No dependientes | |
| Servicios de Mantenimiento Prevecor, S.L.U. 100% | | Erescanner Salud UTE 14,50% |
| Winning Security, S.L. 51% | | BR Salud UTE 45% |

*Porcentaje de participación total, directa e indirecta, de Ribera Salud S.A. en la entidad.

Ribera Salud es pionero en el desarrollo de un modelo sanitario de colaboración público-privada de referencia a nivel internacional. El modelo de salud se enfoca hacia una gestión responsable que aporte valor a la sociedad de forma que contribuya al desarrollo sostenible.

Actualmente es la única empresa española especializada en el desarrollo de iniciativas de colaboración público-privada en el ámbito de la salud, con varios proyectos a nivel nacional e internacional, como se puede observar con detalle en el punto 3.3. Como se define en sus Estatutos Sociales el objeto sobre el que desarrolla su actividad se centra en:

1. Organizar la prestación de asistencia sanitaria primaria, tanto en régimen ambulatorio, como domiciliario y de urgencias.
2. Organizar la prestación de asistencia sanitaria, médico-quirúrgica y especializada, mediante la tenencia y explotación de edificaciones y todo tipo de aparatos e instalaciones aptos para prestar dicha asistencia y para realizar estudios complementarios de diagnóstico y métodos de tratamiento.
3. Realizar actividades orientadas a la promoción de la salud, a la prevención de las enfermedades, a la educación sanitaria e investigación científica.

En este contexto de promover el progreso desde un punto de vista económico, social y medioambiental, el Grupo dispone de una serie de políticas que delimitan sus actuaciones con la finalidad de hacer partícipe a todas las personas que forman parte de Ribera Salud, facilitando un marco conjunto que persigue los objetivos de consecución de un crecimiento responsable y en una operativa respetuosa con las personas y con el medio ambiente.

Actualmente, en la Comunidad Valenciana, gestiona los hospitales universitarios de Torrevieja desde su concesión en 2006 por un periodo de 15 años y Vinalopó, cuya concesión se inició en 2010 y que expira en 2025, así como los centros de salud adscritos a dichos departamentos de salud que han ofrecido cobertura a lo largo de 2019 a más de 300.000 personas en promedio.

La actividad sanitaria más relevante desarrollada en estos departamentos de salud durante este año ha sido la siguiente:

| Indicador | Torrevieja | | Vinalopó | |
|----------------------------|------------|--------|----------|--------|
| | 2018 | 2019 | 2018 | 2019 |
| Admisiones | 15.881 | 15.373 | 12.884 | 13.105 |
| Urgencias hospitalarias | 79.276 | 80.344 | 86.958 | 91.178 |
| 1ª Consultas | 87.280 | 75.948 | 85.499 | 86.405 |
| Intervenciones quirúrgicas | 11.174 | 11.073 | 11.948 | 12.347 |

Los datos presentados hacen referencia al último dato presentado dentro de la compañía. La variación respecto a la información presentada en la memoria del 2018 se debe a la rectificación y depuración de los datos asistenciales que se producen de manera continua dentro de la empresa.

Como socio minoritario, participa en el Departamento de Salud de Denia (a través de la sociedad Marina Salud, S.A.) y en Erescanner Salud (Resonancias Magnéticas). Además,

participa con un 50% en la UTE Ribera Salud Quilpro que gestiona el centro de diálisis Nefrosol Salud.

El Grupo también cuenta con una central de compras, b2b salud y una empresa tecnológica, Ribera Salud Tecnologías, S.L.U., cuyo nombre comercial es FutuRS. Desde el 3 de diciembre de 2019 gestiona en Galicia el Hospital Povisa.

En la Comunidad de Madrid gestiona el Hospital Universitario de Torrejón desde el 28 de diciembre de 2018 y está presente en la UTE BR Salud, gestora del Laboratorio Clínico Central del Hospital de San Sebastián de los Reyes que da cobertura a seis hospitales públicos madrileños y más de 1.200.000 personas.

Además, en diciembre de 2019, se ha adjudicado el Hospital de Santa Justa en Villanueva de la Serena, Badajoz, cuyo contrato establece el inicio de su actividad en 2020. Así mismo, el grupo participa en varios proyectos a nivel internacional, que se pueden consultar en el punto 3.3.

El modelo de negocio de la compañía en términos de financiación, control, propiedad y prestación en relación con la concesión y adjudicación del servicio se describe a continuación:

- **Financiación pública.** El sistema de contraprestación se basa en un pago capitolativo. La administración paga a la empresa concesionaria una cantidad fija anual y prestablecida por cada uno de los habitantes adscritos.
- **Control público.** La empresa concesionaria está sujeta al cumplimiento de las cláusulas establecidas en el pliego de condiciones. La administración tiene capacidad de control y de inspección, así como facultad normativa y sancionadora.
- **Propiedad pública.** En todo momento se garantiza la naturaleza pública del servicio de salud, construido en suelo público y perteneciente a la red de hospitales públicos.
- **Prestación privada.** La prestación del servicio sanitario se adjudica durante un tiempo establecido a una empresa concesionaria, que se compromete a la buena marcha y gestión del servicio público.

Tras la incorporación de POVISA en diciembre de 2019 se incluyen nuevas variables que a cierre del ejercicio únicamente afectan al Hospital Povisa: propiedad privada, gestión privada y financiación pública para el sector de pacientes adscritos.

Durante el ejercicio 2019, el Grupo Ribera Salud inició la elaboración de un nuevo plan de Responsabilidad Social Corporativa, entre cuyos ejercicios se encuentra la identificación de los nuevos grupos de interés, materialidad y prioridades estratégicas a este nivel.

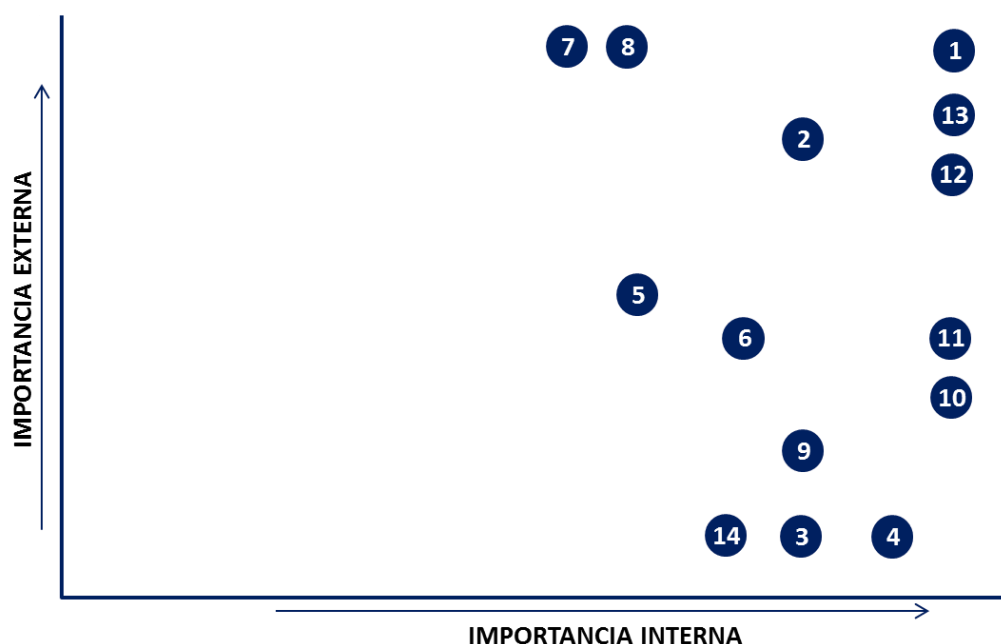
3.1. Materialidad

La materialidad delimita los asuntos considerados clave para la gestión estratégica del Grupo Ribera Salud. Los temas materiales han sido seleccionados en función del impacto en la gestión y la importancia para los grupos de interés, en aras de promover el desarrollo sostenible e incorporar criterios de sostenibilidad en la gestión.

Dado que no ha habido variaciones significativas, la presente matriz de materialidad es la misma que la identificada en 2018. Para su elaboración no se hizo ejercicio de consulta a los

grupos de interés externos, sino que se trabajó con el grupo de dirección. Ribera Salud está inmersa en la definición de un Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa que permitirá mostrar una nueva matriz de materialidad incluyendo a grupos de interés internos y externos.

| ECONÓMICOS | AMBIENTALES | SOCIALES |
|-----------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. Desempeño económico | 5. Materiales | 9. Empleo |
| 2. Impactos económicos indirectos | 6. Energía | 10. Salud y seguridad en el trabajo |
| 3. Prácticas en adquisición | 7. Emisiones | 11. Formación y enseñanza |
| 4. Anticorrupción | 8. Efluentes y residuos | 12. Diversidad e igualdad de oportunidades |
| | | 13. No discriminación |
| | | 14. Libertad de asociación y negociación colectiva |



3.2. Grupos de interés

Ribera Salud entiende a los grupos de interés como aquellos colectivos afectados por los servicios o actividades de la organización y cuyas opiniones y decisiones influyen o impactan en la consecución de los diferentes objetivos de la organización.

Los principales canales de comunicación con los grupos de interés son la página web, correo electrónico, blogs, redes sociales, newsletter mensual, aplicaciones móviles, portal de salud, Oficina de Información y Atención al Paciente (SAIP), encuestas a pacientes y grupos de participación ciudadana.

La Dirección de Ribera Salud ha identificado a los siguientes grupos de interés:

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Matriz de grupos de interés de mayor a menos impacto.</p> <p>PACIENTES/CIUDADANOS Asociaciones de pacientes y familiares</p> <p>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p> <p>ESTRUCTURA INTERNA Órganos directivos Mandos intermedios Profesionales</p> <p>ENTORNO LABORAL/ECONÓMICO Proveedores Empresas locales Asociaciones sectoriales Colegios profesionales</p> <p>OPINIÓN PÚBLICA Medios de comunicación Asociaciones, ONG's y Fundaciones Sociedad</p> <p>ENTORNO EDUCATIVO Colegios Universidades Centros educativos</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Una actuación clave para Ribera Salud es abordar los aspectos económicos, ambientales y sociales relevantes para sus grupos de interés, o que influyen de un modo sustancial en sus evaluaciones y decisiones, valorando su capacidad de crear valor para cada uno de ellos. Por ello, el Grupo mantiene una comunicación efectiva con los grupos de interés a través de los canales establecidos para cada fin, permitiéndole la posibilidad de integrar sus expectativas y preocupaciones en el desarrollo diario de la actividad.

3.3. Presencia geográfica

Por disposición geográfica, en 2019, las principales áreas de influencia de Ribera Salud se sitúan en la Comunidad Valenciana, la Comunidad de Madrid y Galicia, ofreciendo servicios sanitarios de calidad y dando respuesta a las necesidades de los pacientes y familiares.

Además, en el entorno internacional Ribera Salud, S.A. participa en los dos primeros hospitales con modelo PPP de América Latina, el Hospital del Callao y el Hospital Villa María del Triunfo en Perú, con un 5% del accionariado en cada caso.

En Europa es el accionista de referencia en la empresa eslovaca Pro Diagnostic Group, líder en Radiología y Medicina Nuclear en Bratislava. Ribera Salud participa de una manera activa en relación al apoyo en *corporate finance*, pero no dispone del control, directo o indirecto, sobre la gestión de las entidades.

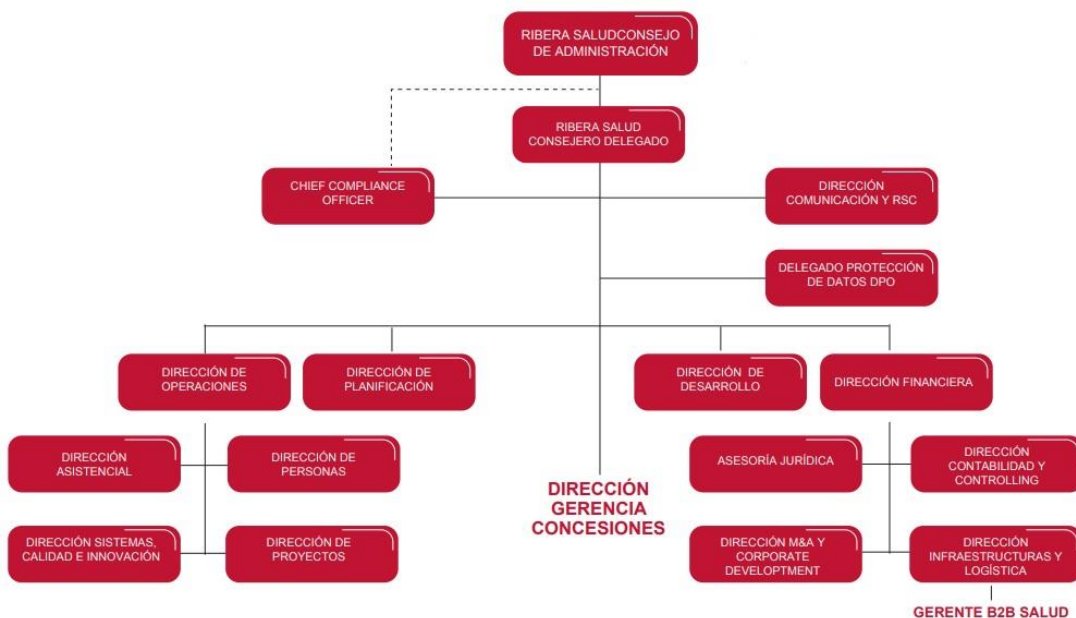
3.4. Órganos de gobierno y estructura interna de dirección y control

Ribera Salud cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno. Las funciones de administrar y representar al Grupo recaen sobre el Consejo de Administración, siendo el máximo órgano de gobierno según lo establecido en el artículo 12 de los estatutos sociales y tomando las decisiones sobre cuestiones ambientales, sociales o económicas. En 2019 el Consejo estaba formado por 7 miembros, 6 hombres y 1 mujer.

Las decisiones que toman tanto el Consejo de Administración como las diferentes direcciones corporativas tienen en cuenta el principio de precaución de modo que se gestione y minimice el riesgo de las operaciones para los principales grupos de interés de la organización.

En base a esto, la estructura de gobierno de Ribera Salud y la relación entre las diferentes áreas, se vertebra de acuerdo al siguiente esquema:

Gráfico 1. Organigrama de Ribera Salud S.A.



El organigrama que define la estructura de dirección, responsabilidad y comunicación de Ribera Salud, expone competencias claramente definidas, enfocadas en una gestión eficaz y como respuesta a un modelo de negocio responsable y transparente. Este organigrama es un documento de trabajo interno que se va actualizando continuamente no siendo aprobada cada actualización por ningún órgano de gobierno.

3.5. Objetivos y estrategias de la organización

La misión de Ribera Salud consiste en mejorar la salud y el bienestar de las personas. Transformando la atención sanitaria y contribuyendo a la sostenibilidad del sistema a través de la innovación y excelencia asistencial. Es un modelo de salud que aporta valor a la sociedad.

La visión se define como: ser reconocidos globalmente como el modelo de gestión de la salud que mayor valor crea para ciudadanos, profesionales e instituciones.

Los valores que guían el comportamiento dentro y desde Ribera Salud, así como las actuaciones de todas las personas que conforman el Grupo, son los siguientes:

- **Integridad**
- **Profesionalidad**
- **Pasión**
- **Transparencia**
- **Personalización**
- **Innovación**
- **Pluralidad**

Ribera Salud trabaja por alcanzar un modelo de empresa responsable que garantice el acceso a una serie de servicios, infraestructuras y tecnologías sostenibles que permitan adaptarse a los continuos cambios producidos en el entorno y a las exigencias regulatorias. Además, busca impulsar el modelo de negocio aprovechando las oportunidades y minimizando los riesgos, respondiendo a los requerimientos de la población y a los grupos de interés, anticipándose a sus necesidades y favoreciendo en última instancia el crecimiento orgánico. La colaboración cercana y transparente con la Administración es un mecanismo esencial y estratégico dentro de su modelo de gestión público-privada.

Las líneas estratégicas del Grupo Ribera Salud en términos de gestión hospitalaria se definen como:

- Gestionar de forma integral la salud de las personas desde la transparencia y la orientación a resultados de salud.
- Ofrecer al ciudadano un programa de salud integral adaptado a sus necesidades, de manera que reciba una atención más accesible, con menos listas de espera, más completa y cercana.
- Fidelización de nuestros pacientes
- Planes de prevención y promoción de la salud incorporando nuevos procedimientos específicos de atención a la cronicidad
- Desarrollar nuevos modelos de organización, haciendo un uso responsable de los recursos del sistema, evitando duplicidades y asegurando servicios de calidad.

Política general de calidad. Estos valores, así como la misión, la visión y líneas estratégicas del Grupo, han sido refrendados en 2019 por el Comité de Dirección del mismo como parte del Plan Estratégico 2019-2022 y han sido trasladados a la organización a través de las reuniones de los Comités de Dirección, reuniones de benchmarking y con los distintos mandos intermedios.

3.6. Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución

El Grupo Ribera Salud identifica diversas tendencias en el sector, relacionadas principalmente con:

- Aumento de la demanda
- Envejecimiento de la población

- Cambios regulatorios
- Digitalización del sector
- Internacionalización del negocio

3.7. Gestión y control de riesgos

La estrategia de Gestión de Riesgos de Compliance en Ribera Salud se diseña mediante un enfoque basado en un análisis de riesgos, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Los objetivos estratégicos de Ribera Salud
- El crecimiento de la estructura de la organización y su complejidad
- La amplia variedad de actividades concretadas por el Grupo
- La regulación de Compliance aplicable a estas actividades
- La exposición a la Responsabilidad penal como Organización
- La exposición a daño a la reputación.

Las actividades de la compañía están expuestas a diversos riesgos entre los que destacan los financieros. El programa de gestión del riesgo global de la compañía se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera. La gestión del capital se centra en alcanzar un equilibrio óptimo entre deuda y fondos propios con el fin de asegurar la continuidad de la actividad.

El Consejo de Administración del Grupo Ribera Salud aprueba las políticas para la gestión del riesgo global, así como para materias concretas, y son los Comités de Dirección de cada organización los encargados del seguimiento y el control directo de los riesgos inherentes del entorno, en colaboración con el resto de unidades operativas de la compañía.

La gestión del riesgo financiero está controlada por el Departamento Financiero de la Sociedad Dominante con arreglo a políticas aprobadas por el Consejo de Administración. Este Departamento identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros en estrecha colaboración con las unidades operativas del Grupo. La metodología utilizada para identificar los riesgos financieros se basa en el know-how de los administradores y es validado anualmente por los auditores de cuentas.

Como consecuencia y teniendo en cuenta todos los factores anteriormente mencionados, se llega a la conclusión de las actividades del Grupo que están expuestas a diversos riesgos financieros:

- Riesgo de mercado
- Riesgo de crédito
- Riesgo de liquidez
- Riesgo del tipo de interés en los flujos de efectivo

3.7.1. Mecanismos de gestión de riesgos

El control de riesgos corporativos asociados a la actividad relativos al cumplimiento normativo y la responsabilidad en las actuaciones y relaciones empresariales se sustenta sobre las siguientes políticas, documentos y procedimientos de obligado cumplimiento y conocimiento:

- Código Ético.
- Política General y Estrategia de Gestión de Riesgos de Compliance.
- Política Corporativa sobre Prevención de Soborno y Corrupción.
- Procedimientos de diligencia debida en la relación con terceros.
- Instrucción operativa de diligencia debida en obras de caridad y contribuciones benéficas.

El Código Ético se establece como la herramienta fundamental que guía el desarrollo del resto de actuaciones, estableciendo el marco de actuación en relación con el comportamiento y el cumplimiento normativo. El Código Ético corporativo resulta de aplicación inmediata a todas las empresas del Grupo desde el momento en que estas se integran en él.

Por otra parte, destaca el Programa de Compliance tanto como mecanismo de gestión de riesgos tanto desde la actuación como desde la prevención. Desde el Consejo de Administración se promueve una cultura de Compliance a lo largo de todo el Grupo con la finalidad de fomentar, introducir e impulsar la transparencia, la ética y la responsabilidad social.

El programa fue construido sobre siete pilares que trabajan en este sentido, instalando coherencia en las actuaciones y garantizando una adecuada y eficaz implantación del mismo, así como una absorción natural por parte de los grupos de interés.

1. Implicación del Consejo y de la Dirección.
2. Comité de Compliance en todos los niveles.
3. Políticas, procesos y estándares adecuados.
4. Plan de Formación de Compliance.
5. Líneas de comunicación abiertas y sencillas.
6. Plan de monitoring y revisión de Compliance.
7. Aplicación de un régimen disciplinario.

3.7.1.1. Función de Compliance

Se ha implantado una Función de Compliance con el objetivo de desarrollar y mantener un programa que sea efectivo en términos de cumplimiento y que alcance a todos los niveles de la organización. Es un objetivo estratégico a largo plazo que alcanza a todas las actividades del Grupo.

La Función de Compliance se sustenta sobre los principios de independencia, autonomía, acceso a información, ausencia de conflictos de interés y suficiencia de recursos.

El riesgo de Compliance es entendido como el riesgo de sanciones de toda índole, pérdidas financieras materiales, o daños contra su integridad y reputación que la compañía puede llegar

a sufrir como consecuencia de incumplimientos normativos, no solo de la legislación aplicable a las actividades de negocio, sino también de la propia normativa interna de la empresa, como por ejemplo el Código Ético.

Se han identificado cuatro áreas de riesgo para la integridad que definen el ámbito de actuación:

- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Organización.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Conducta Personal.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Actividad.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Conducta de y frente a los Pacientes.

3.7.2. Mecanismos de prevención de riesgos

3.7.2.1. Entorno de control

Como mecanismo de prevención de riesgos, el Grupo Ribera Salud cuenta con un entorno de control que permite a la organización mitigar sus riesgos, evitando así conductas poco éticas o que puedan suponer incumplimientos normativos de cualquier clase en el seno de la organización. Este entorno de control está compuesto tanto por la normativa interna referenciada en el punto 3.7.1 como por verificaciones internas sobre el desarrollo de las actividades llevadas a cabo en la organización que permiten ofrecer a los distintos grupos de interés una visión de conjunto sobre el grado de cumplimiento normativo en la organización.

Asimismo, cabe destacar que el Grupo Ribera Salud ha adoptado el Modelo de Tres Líneas de Defensa para la gestión de los riesgos que se traduce en que todos los profesionales que componen el Grupo, participan de forma activa en la prevención de los riesgos identificados.

3.7.2.2. Procedimiento de diligencia debida

El objetivo del procedimiento de diligencia debida responde a la necesidad de ofrecer a las áreas, que por sus actividades entablan relaciones contractuales o de negocio con terceros, una serie de pautas y medidas de diligencia debida que deben aplicar a dichas relaciones de forma previa al establecimiento o mantenimiento de la relación.

A través del modelo establecido de Tres Líneas de Defensa se busca asegurar una apropiada gestión de los riesgos de Compliance.

El procedimiento de debida diligencia surge de un análisis y evaluación del riesgo identificado, a continuación se aplican las medidas necesarias y por último, se revisa y se aprueba el proceso.

3.7.2.3. Canal ético

Ribera Salud pone a disposición de todos sus profesionales un canal de comunicación abierto, directo y sencillo, que acepta comunicaciones anónimas, a través del cual tienen la obligación de informar de cualquier preocupación relativa a cuestiones de cumplimiento normativo o comisión de delitos en el seno de la organización con garantía de confidencialidad absoluta y no represalias frente a comunicaciones de buena fe.

El canal ético es una forma estrictamente confidencial y directa e internalizada en la organización de comunicación relacionada con una supuesta irregularidad en el cumplimiento de la normativa de Compliance, ética y/o conducta profesional, y cuando la comunicación por canales de información estándar pueda resultar complicada o imposible.

Para realizar una comunicación a través del Canal Ético, la organización ha habilitado el siguiente buzón de correo electrónico: compliance@riberasalud.es

En todas las acciones formativas de Compliance se hace referencia al Canal Ético y al uso del mismo.

Es la función de Compliance la encargada de gestionar este canal y no recibió a lo largo de 2019 ninguna comunicación a través del canal ético.

El procedimiento se divide en tres fases: incoación, investigación y resolución.

3.8. Principales riesgos relacionados con la normativa que rige la actividad de Ribera Salud

Los principales riesgos, a continuación expuestos, son los identificados por el Grupo Ribera Salud en 2019. Para la identificación de dichos riesgos, se ha analizado la normativa aplicable a las actividades del Grupo extractando las obligaciones derivadas de la normativa. Este ejercicio queda recogido en el Compliance chart de Ribera Salud Grupo.

- **Riesgo de expansión del negocio.** Riesgos asociados a terceras partes en el crecimiento del negocio, especialmente en las relaciones con Administraciones Públicas, así como los vinculados a la financiación.
- **Riesgo en la prestación de servicios de salud.** Riesgos asociados a fallos en la prestación de servicios o a malos hábitos del consumidor final.
- **Riesgo asociado a la protección de datos.** Riesgos de no solucionar posibles problemas derivados de salvaguardar la confidencialidad de la información.
- **Riesgo asociado al cambio en la regulación.** Riesgo de que la regulación en un país determinado cambie.
- **Riesgo asociado a los recursos humanos.** Riesgos de no retener al personal clave de la plantilla. Pérdida de talento y de orgullo de pertenencia.

4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

La contribución para mantener el medio ambiente en unas condiciones óptimas y no dañarlo es un compromiso real de Ribera Salud, llevando a cabo significativos esfuerzos en diferentes niveles que permitan mantener el equilibrio medioambiental. A continuación, se informa de los principales impactos generados por la actividad del Grupo durante el ejercicio 2019

Además, con el objetivo de gestionar y controlar los riesgos medioambientales derivados de su actividad, la compañía está certificada en ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero en los hospitales de Torrevieja y Vinalopó.

Ribera Salud revisa de manera periódica su política medioambiental, siendo la última vez el 15 de noviembre de 2019. Estas medidas permiten delimitar y establecer una serie de mecanismos para gestionar los riesgos inherentes en el entorno y minimizar los impactos que pueda ocasionar la actividad del grupo sobre el medio ambiente.

4.1. Principales impactos y riesgos medioambientales

Ribera Salud cuenta con una Política Ambiental que desarrollan las especificaciones necesarias para llevar a cabo la actividad diaria de forma sostenible y respetuosa con el medio donde opera. La Política Ambiental aplica en todas las organizaciones sanitarias en las que la compañía tiene responsabilidad de gestión.

Además, ha adoptado las medidas oportunas en relación con la protección y mejora del medio ambiente y la minimización, en su caso, del impacto medioambiental, cumpliendo con la normativa vigente al respecto. Para ello, durante 2019, se han desarrollado planes de acción centrados en:

- Hospitales certificados en Huella de Carbono.
- Potenciar la reducción del uso del plástico.
- Formación a profesionales en buenas prácticas medioambientales.
- Sensibilización a pacientes y usuarios mediante la divulgación de consejos sobre uso sostenible de recursos.

El compromiso con el medioambiente es una pieza clave de la responsabilidad social corporativa de Ribera Salud. La entidad asume que el desarrollo sostenible va ligado a la protección del medioambiente y a la prevención de la contaminación, por lo que existe un compromiso de incluir una política ambiental en todas las actividades, consciente de que la mejora del entorno va en beneficio también en la salud de la población.

Las directrices que plantea seguir Ribera Salud, con el fin de gestionar y minimizar los riesgos ambientales inherentes al entorno, son las siguientes:

- Cumplir con todos los requisitos ambientales y energéticos legales aplicables y otros que establezca la organización.

- Prevenir la contaminación identificando y evaluando los impactos ambientales que se generan, establecer medidas para su control y comprobar periódicamente su eficacia.
- Concienciar y animar a trabajadores y usuarios en la puesta en marcha y mantenimiento de iniciativas y buenas prácticas ambientales.
- Incluir los requisitos ambientales en las decisiones de compra y adquisición de productos y equipos. Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes y el diseño para mejorar el desempeño energético.
- Disponer de la información de todos los recursos energéticos disponibles en el centro.
- Establecer un programa de mejora continua con objetivos y metas de los aspectos más significativos.

Por el momento, aunque los Hospitales de Torrevieja y Vinalopó pertenecientes al Grupo Ribera Salud, están certificados en ISO 14064-1 Gases de efecto invernadero, no tiene ningún sistema de gestión ambiental normalizado implantado.

4.2. Principio de precaución y provisiones para riesgos ambientales

Durante el ejercicio no se ha dotado ninguna cantidad para la provisión de riesgos y cargas de carácter medioambiental al no existir contingencias significativas relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, a 31 de diciembre del 2019.

4.3. Contaminación

No se dispone de información relativa a la contaminación acústica ni lumínica de la actividad realizada en los hospitales y por ello no se reporta.

La contaminación ocasionada se reduce principalmente a la generada por el consumo de electricidad y combustible, desarrollado con mayor detalle en el apartado **4.5** del presente informe, debido a las necesidades inherentes de los servicios sanitarios.

4.3.1. Medidas para reducir, prevenir o reparar las emisiones de carbono generadas

A través de las medidas de eficiencia energética, descritas más adelante en el apartado **4.5.5**, se consigue reducir anualmente el consumo eléctrico. Además, mediante el apoyo en la certificación ISO 14064, se realiza y se reporta la medición de las emisiones de gases de efecto invernadero, generando transparencia y concienciación en esta materia.

4.4. Economía circular, prevención y gestión de residuos y consumo de materiales

La gestión eficiente y responsable de los residuos generados por la compañía, es un tema material con un relativo grado de importancia y por lo tanto, se da una respuesta acorde a la relevancia establecida.

Debido al impacto derivado de la actividad de Ribera Salud como grupo de sociedades, la generación y gestión de residuos reportados en el presente apartado corresponden al Hospital de Torrevieja (HUTS) y al Hospital de Vinalopó (HUVS) siempre que no se indica que pertenecen al Hospital Povisa.

4.4.1. Gestión de residuos

Ribera Salud dispone de un Plan de gestión de residuos que tiene por objetivo divulgar toda la información sobre tipo, ubicación, identificación, condiciones de almacenamiento, uso seguro y eliminación de materiales peligrosos y residuos hospitalarios. También regula el procedimiento a seguir en caso de derrame, exposición u otros incidentes en relación a dichos productos, mediante un sistema de gestión de manejo de estos materiales que asegure el cumplimiento de la normatividad vigente. El fin es minimizar y controlar riesgos sanitarios y ocupacionales de la población usuaria y trabajadora, así como los impactos en la salud pública y el ambiente.

- Establecer e implementar los procedimientos básicos en cada una de las etapas del manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios.
- Facilitar el proceso de control y evaluación del manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios.
- Mejorar las condiciones de seguridad del personal asistencial y de limpieza expuestos a los residuos hospitalarios desde la generación hasta la disposición final.
- Contribuir con las acciones que el Hospital debe realizar para el control de los daños al ambiente.
- Establecer las bases técnicas institucionales que permitan dar cumplimiento a la normatividad ambiental aplicable.
- Fomentar una cultura ambiental entre la población trabajadora y usuario de la población.

En línea con el propósito de Ribera Salud de minimizar su impacto en el medio ambiente se dispone de cartelería de segregación en los puntos definidos, formación online a través de la plataforma y sesiones presenciales con los mandos intermedios en los servicios.

Dentro del Grupo Ribera Salud, el Hospital Povisa, apoyándose en su Plan de residuos, es el departamento de logística el que lidera toda la gestión de residuos y es el responsable de coordinar con los responsables homologados la gestión de residuos del centro. Limpieza también forma parte del proceso de recogida de residuos. También se fomenta la recuperación de productos y embalajes para su reciclaje y se prioriza la revalorización de los equipos médicos mediante la reparación o reutilización de estos, el alquiler de equipos o reutilización de los elementos y materiales que lo permitan una vez que el producto llega a su final de vida.

En las siguientes tablas se explica el detalle sobre el consumo de materiales y las prácticas llevadas a cabo para la gestión de los residuos por los hospitales de Torrevieja y Vinalopó,

siendo, junto con Povisa, los que mayor incidencia e impacto tienen en relación con cuestiones medioambientales.

Tabla 1. Residuos peligrosos y no peligrosos HUTS y HUVS

| Residuo peligroso | 2019 | Residuo no peligroso | 2019 |
|------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------|-------------------|
| | Toneladas anuales | | Toneladas anuales |
| Residuo Biosanitario Especial | 197,35 | Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos | 1.038,22 |
| Residuos Citotóxicos | 26,53 | Papel-Cartón | 74,04 |
| Aerosoles | 0,061 | Envases | 2,96 |
| Medicamentos Caducados | 7,69 | Residuos de obra | 0,004 |
| Disolvente No Halogenado | 12,56 | Aceites y grasas comestibles | 3,35 |
| Envases de Plástico Contaminado | 7,12 | Residuos biodegradables | 7,8 |
| Aceites minerales no clorados de motor | 0,16 | | |
| Pilas | 0,32 | | |
| Fluorescentes y equipos que contienen mercurio | 0,56 | | |
| Baterías de plomo | 1,68 | | |
| Tóner | 4,6 | | |

Tabla 2. Tratamiento residuos HUTS y HUVS

| Hospital | Residuo no peligroso | | Residuo peligroso | |
|------------|----------------------|------------|-------------------|------------|
| | Tipo de tratamiento | Porcentaje | Toneladas | Porcentaje |
| Torrevieja | Reciclaje | 17,91% | Reciclaje | 0,28% |
| | Vertedero | 76,79% | Vertedero | 83,12 |
| | Incineración | 5,30% | Incineración | 16,60 |
| Vinalopó | Reciclaje | 9,16% | Reciclaje | 0,30% |
| | Vertedero | 90,84% | Vertedero | 76,89% |
| | Incineración | 0,71% | Incineración | 22,81% |

Por otra parte, los residuos y materiales consumidos por Povisa, así como su tratamiento se exponen a continuación.

Tabla 3. Residuos peligrosos Povisa

| Residuo peligroso | 2019 | |
|---------------------|-------------------|--------------|
| | Toneladas anuales | Tratamiento |
| Tubos fluorescentes | 0,18 | Valorización |

| | | |
|-------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------|
| Baterías fuera de uso | 1,26 | Reciclado |
| Biosanitario especial | 56,32 | Esterilización y vertedero |
| Citotóxicos | 9,53 | Incineración o valorización energética |
| Disolventes no halogenadas (excepto parafina y mercurio) | 9,82 | Incineración |
| Envases de vidrio contaminados | 0,09 | Recuperación o incineración |
| Envases plástico contaminados | 1,90 | Recuperación o incineración |
| Mercurio | 0,003 | Inertización |
| Parafinas | 0,49 | Valorización energética |
| Pilas usadas | 0,36 | Reciclado |
| Gases en recipientes a presión y aerosoles | 0,02 | Valorización energética |
| Medicamentos distintos de los especificados en el código 18 01 08 | 0,45 | Valorización energética |

Fuente: Registro GalA (la terminología utilizada es la que proviene directamente de la fuente de extracción de datos).

Tabla 4. Residuos no peligrosos Povisa

| Residuos no peligrosos | 2019 | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|
| | Toneladas anuales | Tratamiento |
| Residuos de los que la recogida y eliminación no es objeto de tratamientos especiales | 527,26 | Vertedero |
| Papel y cartón (no valorizable) | 0,20 | Vertedero |

Fuente: Registro GalA (la terminología utilizada es la que proviene directamente de la fuente de extracción de datos).

Dentro del propósito de Ribera Salud de minimizar su impacto en el medio ambiente y su compromiso en la reducción del consumo de material como el plástico, durante 2019 se han llevado a cabo una serie de medidas que persiguen prevenir y reducir la generación de este tipo de residuo.

- Sustitución en las cafeterías de público y personal del uso de cucharillas de plástico por menaje de metal o paletinas de madera.
- Sustitución en el servicio de vending el vaso de plástico por vaso de cartón.
- Eliminación de las bolsas de plástico de la farmacia.
- Eliminación de las bandejas de plástico de un solo uso para pacientes con asilamiento.

4.4.2. Consumo de materias primas

La actividad realizada por servicios sanitarios, investigación y administración, cuenta con necesidades de consumo de diferentes materiales debido a las demandas generadas, con el objetivo de ofrecer un servicio excelente, eficiente y de calidad. Las principales materias primas consumidas a lo largo de 2019 en el Hospital son las que se describen en las siguientes tablas:

Tabla 5a. Consumo materias primas HUTS, en euros

| Materia Prima | Consumo 2019 (€) | % sb. Total |
|------------------------------|-------------------------|--------------------|
| Farmacia | 17.780.290,12 | 62,52% |
| Material Sanitario | 9.144.125,58 | 32,19% |
| Consumo de Energía eléctrica | 1.120.864,16 | 3,94% |
| Consumo gas natural | 219.348,23 | 0,77% |
| Consumo de Agua | 102.709,02 | 0,36% |
| Consumo de Papel | 35.165,23 | 0,12% |
| Total | 28.437.667,57 | |

Tabla 5b. Consumo materias primas HUVS, en euros

| Materia Prima | Consumo 2019 (€) | % sb. Total |
|------------------------------|-------------------------|--------------------|
| Farmacia | 18.963.524,91 | 59,79% |
| Material Sanitario | 11.253.585,61 | 35,53% |
| Consumo de Energía eléctrica | 1.116.348,00 | 3,52% |
| Consumo gas natural | 170.912,42 | 0,54% |
| Consumo de Agua | 134.380,32 | 0,42% |
| Consumo de Papel | 38.628,23 | 0,12% |
| Total | 31.716.007,72 | |

4.4.3. Desperdicio alimentario

En cuanto a las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, la empresa que realiza el servicio de catering y restauración en los Hospitales de Torre Vieja y Vinalopó contempla en su política acciones como:

- Contratos con proveedores locales que garantizan el servicio con la frecuencia necesaria para una rotación continua de productos en las cámaras y almacenes asegurando un almacenamiento mínimo de productos.
- Registros de calidad que evidencian la rotación correcta de alimentos, garantizando la salida a producción conforme fecha de consumo preferente o caducidad.
- Control de temperatura del producto para optimizar sus características y durabilidad.
- El equipo de nutricionistas estudia y solicita la cantidad necesaria de comida elaborada a la cocina central en base a la interacción con los programas informáticos Florence y Trebes para garantizar que el paciente reciba el menú acorde a sus necesidades.

En el Hospital Povisa no se dispone actualmente de una política específica a este respecto.

4.5. Uso sostenible de los recursos

La compañía trabaja por alcanzar y responder a los criterios de control, reducción y eficiencia en relación con el consumo de recursos en las instalaciones donde realiza su actividad, en aras de promover y alcanzar un desarrollo sostenible.

Debido al impacto derivado de la actividad de Ribera Salud como grupo de sociedades, los consumos reportados en el presente apartado corresponden al Hospital de Torrevieja y al Hospital de Vinalopó siempre que no se indica que pertenecen al Hospital Povisa.

4.5.1. Consumo de agua

Las acciones y medidas adoptadas en materia de agua estuvieron centradas durante 2019 en:

- Cambio de atomizadores en los grifos de agua, con el objetivo de reducir el caudal de agua sin que el usuario final note la diferencia.
- Control horario del riego mediante autómatas.
- Instalación de contador de agua para controlar el consumo en diferentes zonas.
- Controles diarios del consumo de agua.
- Sustitución de cisternas de descarga convencional por doble descarga en todos los baños públicos, particularmente en Povisa.

El consumo de agua es el siguiente:

Tabla 6a. Consumo de agua HUTS y HUVS

| | |
|----------------------------------|---------|
| Consumo de agua (m3) 2018 | 106.121 |
| Consumo de agua (m3) 2019 | 87.588 |

Tabla 6b. Consumo de agua, Povisa

| | |
|----------------------------------|--------|
| Consumo de agua (m3) 2018 | 58.783 |
| Consumo de agua (m3) 2019 | 52.921 |

El consumo indicado proviene en su totalidad de la red pública y el dato aportado proviene de contadores internos cuya información viene expresada en metros cúbicos.

4.5.2. Consumo de energía

El consumo de energía del Grupo Ribera Salud es fundamentalmente energía eléctrica, utilizada básicamente para los sistemas de la iluminación y la climatización de las instalaciones, así como para la alimentación de todo el equipo y sistemas eléctricos médicos.

Tabla 7a. Consumo de energía eléctrica en HUTV y HUVS

| | HUTV | HUVS |
|-----------------------------------------|------------|------------|
| Consumo de energía eléctrica (kWh) 2018 | 14.723.854 | 13.827.472 |
| Consumo de energía eléctrica (kWh) 2019 | 9.9360.70 | 9.965.073 |

Tabla 7b. Consumo de energía eléctrica Povisa

| | |
|-----------------------------------------|-----------|
| Consumo de energía eléctrica (kWh) 2018 | 5.936.180 |
| Consumo de energía eléctrica (kWh) 2019 | 5.637.529 |

La información reportada proviene del contador interno de los hospitales.

4.5.3. Consumo de gasóleo y otros recursos

Durante 2019, debido a las necesidades de la actividad realizada por la compañía, se han consumido 4.764 litros de gasóleo en los Hospitales de Torrevieja y Vinalopó y 4 kg de gases fluorados en el Hospital de Vinalopó, mientras que en Povisa el consumo ascendió a 7.856 litros de gasóleo y 52 kg de gases fluorados.

4.5.4. Gas natural:

Tabla 8a. Consumo de gas natural en HUTV y HUVS

| | HUTV | HUVS |
|-------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Consumo de gas natural 2018 (kW/h equivalente) | 3.784.145 | 4.400.635 |
| Consumo de gas natural 2019 (kW/h equivalente) | 4.015.475 | 4.116.448 |

Tabla 8b. Consumo de gas natural en Povisa

| | |
|-------------------------------------------------|-----------|
| Consumo de gas natural 2018 (kW/h equivalente) | 5.042.545 |
| Consumo de gas natural 2019 (kW/h equivalente) | 4.065.517 |

La información reportada proviene del contador interno de los hospitales.

4.5.5. Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

Ribera Salud promueve medidas de eficiencia energética, con el afán de realizar un consumo responsable y reducir el impacto medioambiental. Para ello, se llevan a cabo medidas que promueven y generan un impacto positivo en la reducción del consumo y en el uso responsable de los recursos energéticos. Las principales acciones en las que se trabaja son:

- Instalación lámina solar ventanas. Contribuye a un ahorro en climatización y electricidad debido a que la acumulación de calor que se produce en estas zonas.

- Cierre de balcones. Mediante el cierre de los balcones con llave de modo se contribuye al ahorro en climatización-electricidad, garantizando que no se realiza un desperdicio de recursos.
- Instalación de iluminación LED. Sustitución de la luminaria actual por luminarias LED en varias ubicaciones.
- Reajuste con cada cambio de temporada de los puntos de consigna de las salas de producción (calderas y enfriadoras).
- Reajuste de horarios de funcionamiento de utas de climatización dependiendo de las necesidades de cada servicio.
- Los horarios de los climatizadores se ajustan teniendo en cuenta la ocupación y uso de cada zona; en función de ello se establece un Excel con horarios consensuados con la jefatura de mantenimiento. Manteniéndose en marcha lo estrictamente necesario en cada tramo horario para obtener así el mayor ahorro energético posible.
- Reajuste de puntos de consigna de utas climatización a lo que dice el RITE en cuanto al plan de ahorro y eficiencia energética. Las consignas de temperatura se ajustan manualmente desde el sistema de gestión (Controlli) buscando el mayor ahorro energético posible y cumpliendo los valores límites marcados en el RITE.
- Reajuste de horarios de funcionamiento del alumbrado interior del edificio. A lo largo del año se va ajustando las horas de funcionamiento de la iluminación interior y exterior adaptándolo a las horas de luz natural. En el caso de la iluminación interior el ajuste es manual (diariamente se encienden a las 20:00h y se apagan a las 7:45h del día siguiente) mientras que el ajuste del alumbrado exterior es automático a través de un reloj astronómico, diseñado para controlar las horas de cargas luminosas en función de las horas de ortos (amanecer) y las horas de ocasos (anochecer); Dispone de un programa que ajusta automáticamente el horario de encendido (ocaso) y apagado (orto), sin necesidad de mantenimiento.
- Cambio de monitores y PC por equipos de mayor eficiencia.

Además, el Grupo Ribera Salud cuenta con una política energética a través de la cual expone su firme implicación mediante los siguientes compromisos:

- Cumplir con los requisitos legales y otros de aplicación en materia energética.
- Establecer objetivos y metas estratégicas para mejorar la eficiencia energética.
- Apoyar la adquisición de productos y servicios energéticamente eficientes que tengan impacto sobre el desempeño energético.
- Promover la mejora del diseño para un mejor desempeño energético.
- Mejorar la competencia de los profesionales en uso responsable de los recursos energéticos.

- Mejorar la sostenibilidad y la gestión medioambiental del sistema reduciendo costes relacionados con consumos energéticos.
- Proporcionar la información y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos y metas estratégicas.
- Implantación de Sistema de Gestión Energética, particularmente en Povisa.

4.5.6. Uso de energías renovables

Ribera Salud dispone de placas solares en el Hospital Universitario de Vinalopó. Estas placas se utilizan para consumo de agua caliente y generación de electricidad, consiguiendo ahorrar energía en la producción de agua caliente, a la vez que la sobrante se vende al distribuidor.

Tabla 9. Generación energía solar fotovoltaica, HUVS

| | 2018 | 2019 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| Energía fotovoltaica (kWh) | 57.315,87 | 48.988,82 |

4.6. Cambio climático

Ribera Salud es consciente de que una gestión eficiente en relación con las emisiones de gases de efecto invernadero, puede ubicar a los hospitales en una posición de liderazgo en la transición hacia una economía baja en carbono, a la vez que impacta de forma positiva en el desempeño de los indicadores de salud.

Abordar el cambio climático es sin duda, una gran oportunidad, ya que según cálculos del Banco Mundial el 5% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero son generadas por el sector salud.

Llevar a cabo acciones dirigidas a reducir las emisiones permite ubicar a los hospitales en una posición de liderazgo en la transición hacia una economía baja en carbono, que a la vez impacte de forma positiva en el desempeño de los indicadores de salud.

En línea con uno de los principales retos en este siglo y eje central de las estrategias y políticas promovidas a nivel internacional para luchar contra el cambio climático, la elaboración del inventario de Gases Efecto Invernadero (GEI) para el cálculo de la Huella de Carbono es el punto de partida para definir medidas de reducción de emisiones y llevar a cabo alternativas de compensación.

Disponer de información clara y comprensible de las emisiones generadas por el Grupo es importante para:

- Promover acciones encaminadas a reducir y mitigar el impacto ambiental de las actividades realizadas
- Comunicar información sobre los impactos ambientales a los grupos de interés.
- Involucrar y sensibilizar a todos los grupos de interés sobre la importancia de llevar a cabo acciones para luchar contra el cambio climático.

Ribera Salud está concienciada con la importancia de reducir las emisiones para luchar contra el cambio climático, por ello los hospitales de Torrevieja y Vinalopó están certificados en ISO 14064-1: 2006 para el alcance 1 y alcance 2.

En Povisa no se disponen actualmente de metas para la reducción de dichos GEIs.

Las actividades objeto de la verificación se establecen en dos alcances, que son:

- Alcance 1. Emisiones directas.
- Alcance 2. Emisiones indirectas por compra de energía eléctrica y térmica adquirida para uso propio.

A continuación, se muestran las emisiones para los hospitales de Torrevieja (tabla 10a), Vinalopó (tabla 10b) y Povisa (tabla 10c).

Tabla 10a. Medición de la huella de carbono de HUTS

| | 2017 (tn CO2e) | 2018 (tn CO2e) |
|------------------------|-----------------|-----------------|
| Alcance 1 | 1.804,62 | 1.431,87 |
| Alcance 2 | 2.937,27 | 2.790,15 |
| Total emisiones | 4.741,89 | 4.222,02 |

** Debido a los procesos de cálculo internos, se presentan los datos correspondientes a 2018 y 2017.*

Tabla 10b. Medición de la huella de carbono de HUVS

| | 2017 (tn CO2e) | 2018 (tn CO2e) |
|------------------------|-----------------|-----------------|
| Alcance 1 | 847,60 | 1.151,82 |
| Alcance 2 | 2.838,44 | 2.761,39 |
| Total emisiones | 3.686,04 | 3.913,22 |

** Debido a los procesos de cálculo internos, se presentan los datos correspondientes a 2018 y 2017.*

HUTS y HUVS recogen en el Inventario de emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al año 2018 las acciones dirigidas. “Reducir el consumo eléctrico en un 1% (supone aproximadamente 28 TnCO2 e con factor de conversión 0,28) “.

Las acciones realizadas al respecto por la organización han sido las comentadas en eficiencia energética, entre otras: Instalación iluminación LED, cambio de equipos informáticos, ajuste consigna de temperaturas en función de la época del año o ajuste de horario de encendido de alumbrado.

Tabla 10c. Medición de la huella de carbono Povisa

| | 2018 (tn CO2e) |
|------------------------|-----------------|
| Alcance 1 | 1.052,34 |
| Alcance 2 | 2.437,04 |
| Total emisiones | 3.489,46 |

**El primer análisis derivado de la medición de las emisiones, directas e indirectas, generadas por la actividad de Povisa fue realizado en 2018.*

4.7. Protección de la biodiversidad

El Grupo Ribera Salud no ha registrado ningún impacto causado por la actividad en áreas protegidas.

5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

El presente capítulo responde a la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal de Ribera Salud S.A. y sociedades dependientes, en relación con el empleo, la organización del trabajo, la salud y la seguridad, las relaciones sociales, la gestión de la formación, accesibilidad y la igualdad de trato y oportunidades. La información de carácter cuantitativa se presenta de forma desagregada.

Se han producido una serie de cambios respecto al formato en la información presentada en 2018. Por un lado, se han modificado las categorías profesionales, pasando de reflejar las categorías del convenio a las categorías corporativas, con motivo de la integración de nuevas líneas de negocio en el Grupo Ribera Salud, gestor del Hospital de Torrejón; y, por otro lado, se ha unificado el criterio de presentación de la información por edades en tres franjas: <25, entre 25 y 40 y > 40 con la intención de detallar más la información. No se recalculan los datos de 2018 ya que no se han producido cambios significativos.

5.1. Empleo

Del total de profesionales que forman parte de Ribera Salud a 31 de diciembre de 2019, incluyendo Povisa, el 32% son hombres y el 68% mujeres. Todos los empleados están adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio español. En total, en 2019 había 4.126 empleados en el Grupo Ribera Salud. En 2018, había 4.348. La diferencia de un año a otro ha venido provocada por el cambio en la gestión del hospital de Alzira y la adquisición del Hospital Povisa.

En las siguientes tablas se presenta, desagregado en función del género, edad y categoría profesional, la distribución del equipo humano¹ del Grupo Ribera Salud durante el ejercicio 2019.

Debido al mayor volumen de actividad e impacto en los resultados del Grupo Ribera Salud como grupo de sociedades, la información reportada en el presente apartado relativa a la plantilla y sus remuneraciones, corresponde por una parte a las personas que forman parte del Hospital de Torre Vieja (HUTS), del Hospital de Vinalopó (HUVS), B2B Salud (B2BS), Ribera Salud Tecnologías (RST) y Ribera Salud Quilpro (RSQ).

Por otra parte, debido a los sistemas de recopilación de información de la organización, la información correspondiente a las categorías profesionales de las sociedades Ribera Salud (RS), Ribera Salud Proyectos (RSP) y Ribera Salud Infraestructuras (RSI) no permite consolidación con las categorías profesionales del resto de sociedades que se presentan en el informe. Por lo tanto, se presenta la información relativa al personal por separado con el fin de no distorsionar la comparabilidad del resto de datos y homogeneidad de la presentación.

Además, se presentan también los datos correspondientes a Povisa en coherencia con la justificación expuesta anteriormente en el apartado 2. Alcance. Concretamente en Povisa, debido a la adquisición del Hospital por parte de Ribera Salud S.A. el 3 de diciembre de 2019, no se ofrecen en el presente apartado datos correspondientes a 2018 por divergencias en los criterios de cálculo. Los datos mostrados son correspondientes a la plantilla de mayo de 2019 por ser un mes “tipo” dentro de la actividad ordinaria del hospital ya que no se pueden

¹ Equivalente a tiempo completo promedio anual (FTE promedio)

obtener por razones técnicas el promedio del año. Los datos económicos son a fecha de cierre de 2019 por ser remuneraciones medias.

Por último, debido a cambio el criterio de recopilación de información respecto a 2018 y con el objetivo de mostrar la evolución de la organización, se exponen los datos de los Hospitales de Torrevieja y Vinalopó y de B2B Salud, siendo las sociedades con mayor representación sobre el total del grupo

Tabla 11. Distribución plantilla (FTE promedio) en función del género de empleados HUTS, HUVS y B2BS

| 2018 | | | 2019 | | |
|-------|--------|--------------|-------|--------|--------------|
| Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| 1.663 | 781 | 2.444 | 1.709 | 804 | 2.513 |

Tabla 12a. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función del género de los empleados en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| 2019 | | |
|-------|--------|--------------|
| Mujer | Hombre | Total |
| 1.741 | 902 | 2.643 |

Tabla 12b. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función del género de los empleados en Ribera Salud + Ribera Salud Proyectos + Ribera Salud Infraestructuras

| 2018 | | | 2019 | | |
|-------|--------|-------|-------|--------|-----------|
| Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| 13 | 16 | 29 | 14 | 17 | 31 |

Tabla 12c. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función del género de los empleado en Povisa

| 2019 | | |
|-------|--------|--------------|
| Mujer | Hombre | Total |
| 1.041 | 411 | 1.452 |

Tabla 13a. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la edad de los empleados en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | 2019 | | |
|---------------|--------------|------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| Menos de 25 | 67 | 24 | 91 |
| Entre 25 y 40 | 1.096 | 514 | 1.610 |
| Más de 40 | 578 | 364 | 942 |
| Total | 1.741 | 902 | 2.643 |

Tabla 13b. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la edad de los empleados en Ribera Salud, Ribera Salud Proyectos, Ribera Salud Infraestructuras

| | 2018 | | | 2019 | | |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| Menos de 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Entre 25 y 40 | 9 | 4 | 13 | 6 | 5 | 11 |
| Más de 40 | 4 | 12 | 16 | 8 | 12 | 20 |
| Total | 13 | 16 | 29 | 14 | 17 | 31 |

Tabla 13c. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la edad de los empleados en Povisa

| | 2019 | | |
|---------------|--------------|------------|--------------|
| | Mujer | Hombre | Total |
| Menos de 25 | 20 | 9 | 29 |
| Entre 25 y 40 | 356 | 118 | 474 |
| Más de 40 | 665 | 284 | 949 |
| Total | 1.041 | 441 | 1.452 |

Tabla 14a. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la categoría profesional de los empleados² en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | Mujer | Hombre | Total |
|-----------------------------------------|--------------|------------|--------------|
| Gr 1: Directivo | 1 | 3 | 4 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 368 | 308 | 676 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 644 | 177 | 821 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 59 | 21 | 80 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 377 | 50 | 427 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 16 | 41 | 57 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 36 | 100 | 136 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 28 | 14 | 42 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 178 | 77 | 255 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 34 | 111 | 145 |
| Total | 1.741 | 902 | 2.643 |

² En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

Tabla 14b. Distribución de la plantilla (FTE promedio) en función de la categoría profesional de los empleados² en Povisa

| | Mujer | Hombre | Total |
|----------------------------------------------------|--------------|------------|--------------|
| Gr 1: Directivo | 2 | 6 | 8 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 147 | 143 | 290 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 350 | 54 | 404 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 32 | 5 | 37 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 285 | 65 | 350 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 2 | 14 | 16 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | - | 30 | 30 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 55 | 30 | 85 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 38 | 5 | 43 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 6 | 37 | 43 |
| Gr 9: Personal Grado Ciencias Salud I en Formación | 23 | 8 | 31 |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | 36 | 8 | 44 |
| Gr 10.B: Personal no Asistenciales | 1 | 4 | 5 |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | 50 | 2 | 52 |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | 14 | - | 14 |
| Total | 1.041 | 441 | 1.452 |

En los siguientes cuadros se detalla la distribución de los empleados del Grupo, de acuerdo a su modalidad de contrato durante 2019. La plantilla se desglosa por género, edad y categoría profesional.

Tabla 15a. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por género y edad en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | Indefinido | | Temporal | | Parcial Indefinido | | Parcial Temporal | |
|---------------|--------------|------------|------------|------------|--------------------|------------|------------------|-----------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Menos de 25 | 6 | 2 | 52 | 19 | 3 | 1 | 6 | 2 |
| Entre 25 y 40 | 644 | 334 | 259 | 118 | 159 | 50 | 34 | 12 |
| Más de 40 | 446 | 276 | 47 | 29 | 82 | 55 | 3 | 4 |
| Total | 1.096 | 612 | 358 | 166 | 244 | 106 | 43 | 18 |

Tabla 15b. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por género y edad en Ribera Salud, Ribera Salud Proyectos, Ribera Salud Infraestructuras

| | Indefinido | | Temporal | | Parcial Indefinido | | Parcial Temporal | |
|---------------|------------|-----------|----------|--------|--------------------|--------|------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Menos de 25 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Entre 25 y 40 | 6 | 5 | - | - | - | - | - | - |
| Más de 40 | 8 | 12 | - | - | - | - | - | - |
| Total | 14 | 17 | - | - | - | - | - | - |

Tabla 15c. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por género y edad en Povisa

| | Indefinido | | Temporal | | Parcial Indefinido | | Parcial Temporal | |
|---------------|------------|------------|-----------|-----------|--------------------|-----------|------------------|-----------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Menos de 25 | - | - | 6 | 4 | - | - | 14 | 5 |
| Entre 25 y 40 | 163 | 59 | 59 | 21 | 50 | 16 | 84 | 22 |
| Más de 40 | 450 | 241 | 8 | 3 | 177 | 37 | 30 | 3 |
| Total | 613 | 300 | 73 | 28 | 277 | 53 | 128 | 30 |

Tabla 16a. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por categoría profesional³ en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | Indefinido | | | | Temporal | | | |
|-----------------------------------------|------------|--------|---------|--------|----------|--------|---------|--------|
| | Completa | | Parcial | | Completa | | Parcial | |
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Gr 1: Directivo | 1 | 2 | - | 1 | - | - | - | - |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 261 | 218 | 66 | 61 | 30 | 22 | 11 | 7 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 370 | 110 | 93 | 21 | 169 | 42 | 12 | 4 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 36 | 13 | 12 | 2 | 8 | 5 | 3 | 1 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 234 | 30 | 31 | 3 | 104 | 17 | 8 | - |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 7 | 31 | 9 | 8 | - | 2 | - | - |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 23 | 68 | 9 | 4 | 2 | 27 | 2 | 1 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 19 | 9 | 6 | 4 | 1 | 1 | 2 | - |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 120 | 49 | 17 | 2 | 36 | 21 | 5 | 5 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 25 | 82 | 1 | - | 8 | 29 | - | - |

³ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

Tabla 16b. Distribución de la plantilla (FTE promedio) 2019 en función del tipo de contrato, por categoría profesional³ Povisa

| | Indefinido | | | | Temporal | | | |
|------------------------------------------|------------|--------|---------|--------|----------|--------|---------|--------|
| | Completa | | Parcial | | Completa | | Parcial | |
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Gr 1: Directivo | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 139 | 138 | 2 | 3 | 6 | 2 | 0 | 0 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 230 | 31 | 60 | 10 | 22 | 9 | 38 | 4 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 22 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 6 | 2 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 100 | 22 | 122 | 20 | 6 | 4 | 57 | 19 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 2 | 13 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 0 | 22 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 1 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 43 | 26 | 9 | 4 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 18 | 5 | 10 | 0 | 6 | 0 | 4 | 0 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 3 | 27 | 2 | 10 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Gr 9: Personal Grado Ciencias Salud I en | 0 | 0 | 0 | 0 | 23 | 8 | 0 | 0 |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | 24 | 4 | 4 | 1 | 5 | 0 | 3 | 3 |
| Gr 10.B: Personal no Asistenciales | 1 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | 21 | 0 | 16 | 1 | 2 | 0 | 11 | 1 |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | 8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 |

Durante el pasado ejercicio, en los Hospitales de Torreveja y Vinalopó tuvieron lugar ocho bajas no voluntarias y 2 en Ribera Salud S.A., no contabilizando ninguna B2B Salud, Ribera Salud Proyectos y Ribera Salud Infraestructuras. El detalle de las mismas por género, edad y categoría profesional se recoge en el siguiente cuadro:

Tabla 17a. Despidos de empleados 2019 por género, edad y categoría profesional⁴ en HUTS, HUVS y Ribera Salud

| | Menor de 25 | | Entre 25 y 40 | | Más de 40 | |
|----------------------------------------|-------------|--------|---------------|--------|-----------|----------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | - | - | - | - | 2 | 2 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | - | - | - | - | 1 | 2 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | - | - | - | - | 0 | 1 |
| Total | - | - | - | - | 4 | 6 |

En 2018 se produjeron 8 bajas no voluntarias en Vinalopó, 5 en Torreveja y ninguna en Ribera Salud, B2B Salud y Ribera Salud Proyectos.

Por otra parte, en el Hospital Povisa se contabilizaron 2 bajas no voluntarias. A continuación se detalla el género, edad y categoría profesional de las mismas.

⁴ Únicamente se muestran las categorías profesionales con al menos un despido.

Tabla 17b. Despidos de empleados 2019 por género, edad y categoría profesional⁴ en Povisa

| | Menor de 25 | | Entre 25 y 40 | | Más de 40 | |
|-----------------------------------------------------------|-------------|--------|---------------|--------|-----------|----------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Gr 9: Personal Grado Ciencias Salud I en Formación | - | - | - | - | - | 1 |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | - | - | - | - | 1 | - |
| Total | - | - | - | - | 1 | 1 |

5.1.1. Remuneraciones

El Grupo Ribera Salud asume el compromiso de abonar una remuneración justa a la plantilla, no sólo con un escrupuloso cumplimiento de las normas legales y pactadas, sino adecuando dicha remuneración a la aportación, el esfuerzo y el comportamiento de cada persona, buscando la aplicación de los principios básicos de equidad interna y externa. En este sentido, mediante la retribución se estimulará el interés de los empleados, a la vez que se compromete con su bienestar y calidad.

Nuevamente, con el objetivo de mostrar la evolución de la información reportada, se expone las remuneraciones correspondientes a los Hospitales de Torrevieja y Vinalopó y a B2B Salud, siendo las sociedades con un peso mayor en la evolución 2018 y 2019.

Tabla 18. Remuneraciones⁵ por género y edad (en euros) en HUTS, HUVS y B2B Salud

| | 2018 | | 2019 | |
|----------------------|--------|--------|--------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Menos de 25 | 28.797 | 25.763 | 22.699 | 22.733 |
| Entre 25 y 40 | 31.082 | 33.083 | 28.100 | 33.028 |
| Más de 40 | 27.857 | 36.535 | 32.786 | 43.810 |

Tabla 19a. Remuneraciones⁵ por género y edad (en euros) en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | 2019 | |
|----------------------|--------|--------|
| | Mujer | Hombre |
| Menos de 25 | 22.350 | 21.183 |
| Entre 25 y 40 | 28.035 | 32.242 |
| Más de 40 | 32.688 | 43.030 |
| Promedio | 29.330 | 36.352 |

⁵ Coste fijo medio siendo diciembre el mes de referencia.

Tabla 19b. Remuneraciones⁵ por género y edad (en euros) en Ribera Salud, Ribera Salud Proyectos, Ribera Salud Infraestructuras

| | 2019 | |
|----------------------|---------------|----------------|
| | Mujer | Hombre |
| Menos de 25 | - | - |
| Entre 25 y 40 | 32.111 | 37.145 |
| Más de 40 | 87.945 | 139.683 |
| Promedio | 65.611 | 105.504 |

Tabla 20a. Remuneraciones⁶ 2019 por género, categoría profesional⁷ y tipo de contrato indefinido (en euros) en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | A tiempo completo | | A tiempo parcial | |
|------------------------------------------------|-------------------|--------|------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Gr 1: Directivo | 108.078 | 67.289 | - | 91.168 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 46.431 | 49.962 | 48.427 | 54.343 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 29.445 | 30.663 | 30.444 | 31.939 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 23.606 | 21.688 | 21.798 | 22.242 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 20.495 | 20.672 | 20.404 | 19.763 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 42.971 | 49.254 | 42.166 | 49.232 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 26.134 | 29.540 | 33.865 | 33.452 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 23.181 | 22.351 | 22.060 | 24.405 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 19.328 | 18.503 | 21.337 | 20.269 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 20.306 | 19.284 | 22.038 | - |

⁶ Coste fijo medio siendo diciembre el mes de referencia.

⁷ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

Tabla 20b. Remuneraciones⁶ 2019 por género, categoría profesional⁷ y tipo de contrato temporal (en euros) en HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ

| | A tiempo completo | | A tiempo parcial | |
|------------------------------------------------|-------------------|--------|------------------|--------|
| | Mujer | Hombre | Mujer | Hombre |
| Gr 1: Directivo | - | - | - | - |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 40.555 | 43.483 | 40.318 | 42.086 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 25.150 | 24.982 | 25.180 | 24.371 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 20.639 | 20.569 | 19.912 | 20.466 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 17.886 | 16.675 | 17.904 | - |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | - | 28.000 | - | - |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 23.453 | 21.679 | 20.033 | 24.000 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 20.173 | 19.154 | 19.808 | - |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 16.786 | 16.382 | 16.482 | 16.394 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 16.618 | 16.716 | - | - |

Debido a los sistemas de recopilación de información de Povisa, los datos referentes a remuneraciones se presentan a continuación siguiendo otra estructura.

Tabla 21a. Remuneraciones 2019 por edad, género, categoría profesional⁸ y tipo de contrato indefinido (en euros) en Povisa

| Completo | Mujer | | | Hombre | | |
|-----------------------------------------|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|---------------|
| | Menor de 25 | Entre 25 y 40 | Más de 40 | Menor de 25 | Entre 25 y 40 | Más de 40 |
| Gr 1: Directivo | - | - | 100.252 | - | - | 113.604 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | - | 68.744 | 72.191 | - | 72.410 | 71.938 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | - | 29.412 | 32.197 | - | 29.642 | 31.109 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | - | 24.871 | 26.516 | - | - | 26.708 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | - | 25.179 | 27.445 | - | 24.193 | 25.663 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 27.026 | 28.224 | 73.003 | - | 28.910 | 32.551 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | - | - | - | - | 27.686 | 27.673 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | - | 25.223 | 27.962 | - | 40.000 | 31.988 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | - | - | 25.535 | - | - | 25.067 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | - | - | 25.115 | - | 23.862 | 26.195 |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | - | 28.117 | 29.925 | - | 29.086 | 30.716 |
| Gr 10.B: Personal no Asistenciales | - | - | 23.873 | - | - | 23.925 |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | - | - | 24.713 | - | - | - |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | - | - | 23.907 | - | - | - |
| Parcial | | | | | | |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | - | 28.590 | 31.537 | - | 29.517 | 29.745 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | - | 27.638 | 27.779 | - | - | 26.414 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | - | 25.343 | 26.414 | - | 24.768 | 26.218 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | - | 22.321 | 27.225 | - | - | 27.936 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | - | 22.762 | 25.460 | - | - | - |
| Gr 8: Personal de Apoyo | - | - | 23.409 | - | - | 25.862 |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | - | 28.780 | 29.904 | - | 29.380 | - |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | - | 23.493 | 24.469 | - | - | - |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | - | - | 24.938 | - | - | - |

⁸ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

Tabla 21b. Remuneraciones 2019 por edad, género, categoría profesional⁹ y tipo de contrato temporal (en euros) en Povisa

| Completo | Mujer | | | Hombre | | |
|----------------------------------------------------|-------------|---------------|-----------|-------------|---------------|-----------|
| | Menor de 25 | Entre 25 y 40 | Más de 40 | Menor de 25 | Entre 25 y 40 | Más de 40 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | - | 65.126 | 88.671 | - | 91.719 | - |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 29.102 | 29.188 | - | - | 29.099 | - |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 25.438 | 27.700 | - | - | - | - |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | - | 24.909 | - | 25.011 | 24.888 | 25.081 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | - | - | - | - | 27.617 | 22.248 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | - | 24.214 | 24.111 | - | - | - |
| Gr 9: Personal Grado Ciencias Salud I en Formación | - | 43.197 | - | - | 38.056 | - |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | - | 28.751 | - | - | - | - |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | - | 23.508 | 24.117 | - | - | - |
| Parcial | | | | | | |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 29.099 | 29.229 | 25.919 | 26.451 | 26.742 | - |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 24.527 | 26.499 | 28.071 | - | - | - |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 25.585 | 25.929 | 26.660 | 25.116 | 25.299 | - |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | - | 34.061 | 24.820 | - | - | - |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | - | 23.902 | 24.102 | - | 23.879 | - |
| Gr 8: Personal de Apoyo | - | 23.185 | - | - | 24.738 | - |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | - | 28.617 | 28.853 | 28.597 | 28.947 | - |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | - | 23.785 | 25.146 | - | - | - |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | - | 23.502 | 23.891 | - | - | - |

Tabla 22a. Remuneración¹⁰ media del Comité de Dirección de HUTS y HUVS durante 2019, desagregado por género (en euros)

| 2018 | | | 2019 | | |
|--------|--------|----------|--------|--------|---------------|
| Mujer | Hombre | Promedio | Mujer | Hombre | Promedio |
| 72.553 | 95.218 | 86.996 | 77.019 | 97.351 | 87.913 |

La remuneración del Comité de Dirección corresponde al Hospital de Torrevieja y de Vinalopó.

⁹ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

¹⁰ Coste fijo medio siendo diciembre el mes de referencia.

Tabla 22b. Remuneración¹¹ media del Comité de Dirección del Hospital Povisa durante 2019, desagregado por género (en euros)

| 2019 | | |
|---------|---------|----------------|
| Mujer | Hombre | Promedio |
| 100.252 | 113.604 | 109.153 |

En el caso de los consejeros del Consejo de Administración Ribera Salud, son cargos no remunerados salvo dos consejeros independientes no remunerados por la compañía.

5.1.2. Brecha salarial

La brecha salarial ajustada de los hospitales de Torrevieja, Vinalopó, B2B, Ribera Salud Tecnologías y Ribera Salud Quilpro, correspondiente al año 2019 es del (2,32%). En la siguiente tabla se presenta el resultado de la brecha salarial ajustada, calculada en base al análisis por categorías profesionales homogéneas:

Tabla 23a. Brecha salarial ajustada 2019 de HUTS, HUVS, B2B Salud, RST y RSQ ¹²

| | |
|------------------------------------------|----------------|
| Brecha salarial ajustada 2019 (%) | (2,32%) |
|------------------------------------------|----------------|

*Debido a cambio en la distribución de las categorías profesionales no se ha podido calcular la brecha salarial ajustada correspondiente a 2018 bajo los mismos criterios que 2019 y por lo tanto, no se presenta con el objetivo de no distorsionar la comparabilidad y la precisión de la información.

Manteniendo el mismo criterio de cálculo para la brecha salarial, se expone a continuación la resultante del Hospital Povisa correspondiente al ejercicio 2019.

Tabla 23b. Brecha salarial Povisa ajustada 2019¹¹

| | |
|------------------------------------------|----------------|
| Brecha salarial ajustada 2019 (%) | (0,15%) |
|------------------------------------------|----------------|

*Debido a cambio en la distribución de las categorías profesionales no se ha podido calcular la brecha salarial ajustada correspondiente a 2018 bajo los mismos criterios que 2019 y por lo tanto, no se presenta con el objetivo de no distorsionar la comparabilidad y la precisión de la información.

Los Departamentos de Salud de Torrevieja y Vinalopó cuentan ambos con Convenios Colectivos de Empresa que establecen y regulan todos los conceptos salariales. Los conceptos fijos se establecen en función de los estudios, experiencia y responsabilidad del puesto de trabajo (criterios objetivos, a igual grupo o nivel, hombres y mujeres perciben el mismo salario) y los conceptos variables que son noches, festivos, turnicidad y atención continuada. Ribera Salud además cuenta con un sistema de incentivos que compensa el desempeño individual hacia la consecución de objetivos.

Además, en Povisa no existe ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo, de forma que dos trabajadores con el mismo trabajo, dedicación, responsabilidad y antigüedad perciben idénticos salarios. La brecha salarial se explica porque tradicionalmente en la sociedad española, los facultativos eran mayoritariamente hombres y los enfermeros y auxiliares, mayoritariamente mujeres, con una clara distinción salarial entre ambos por razón del trabajo

¹¹Coste fijo medio siendo diciembre el mes de referencia.

¹² Este análisis presenta la diferencia ajustada que existe entre la retribución media de las mujeres frente a la retribución media de los hombres, por categoría profesional y manteniendo el criterio de diciembre como mes de referencia para el cálculo.

realizado y la responsabilidad asumida. Por ello, lo que ocurre es que la diferencia va disminuyendo según desciende la edad.

5.1.3. Inclusión y accesibilidad de personas con diversidad funcional

Ribera Salud cuenta con medidas de accesibilidad destinadas a facilitar el normal desarrollo de las funciones de los empleados con discapacidades y el acceso de cualquier persona que necesite de estas. Además, cuenta con una Política de Accesibilidad y Continuidad Asistencial.

Ribera Salud está concienciada y comprometida con el derecho de igualdad de las personas con diversidad funcional y se preocupa por facilitar el acceso al trabajo de este colectivo a través de sus políticas de selección de personal y de contratación de servicios externos.

Dicho compromiso se materializa a través de la contratación laboral de profesionales con diversidad funcional, así como mediante la contratación de servicios accesorios a su actividad o suministro de materias primas con Centros Especiales de Empleo, cuya plantilla está conformada por personal con diversidad funcional.

A continuación, se muestran los empleados con diversidad funcional (superior al 33%) del Grupo Ribera Salud, pertenecientes los Hospitales de Torre Vieja y de Vinalopó (tabla 24a) y a Hospital Povisa (tabla 24b).

Tabla 24a. Empleados con discapacidad en HUTS, HUVS y Ribera Salud S.A.

| | |
|----------------------------------------|----|
| Empleados con discapacidad 2018 | 47 |
| Empleados con discapacidad 2019 | 49 |

Tabla 24b. Empleados con discapacidad en Povisa

| | |
|----------------------------------------|----|
| Empleados con discapacidad 2019 | 35 |
|----------------------------------------|----|

Por otra parte, ambos Departamentos de Salud de Torre Vieja y Vinalopó, cuentan con la declaración de excepcionalidad recogida en el RD 364/2005, de 8 de abril, emitida por el Servicio Valenciano de Empleo y Formación – LABORA, en virtud de la cual se ha contratado la prestación de servicios accesorios a la actividad o el suministro de materias primas, con Centros Especiales de Empleo, cuyo importe anual cubre la contratación de 9 personas para Torre Vieja y 10 personas para Vinalopó, con diversidad funcional.

5.1.4. Desconexión laboral

Actualmente Ribera Salud se encuentra en proceso de definición de sus políticas específicas de regulación de la desconexión laboral, con el fin de ordenar la utilización de los dispositivos y herramientas digitales puestas a disposición de los profesionales, fuera del entorno de trabajo.

5.2. Organización del trabajo

Durante el año 2019, las jornadas ordinarias máximas de nuestros profesionales se situaron alrededor de las 38,5 horas semanales de promedio en cómputo anual.

La apuesta por la mejora de las condiciones laborales en relación a la conciliación de la vida familiar y laboral, flexibilidad y en general en materia de jornada y organización del tiempo de trabajo, siempre ha sido un firme compromiso más allá de los requerimientos legales en esta materia.

Ribera Salud está comprometida con la conciliación de la vida laboral y familiar. Facilitar el acceso a la misma a los profesionales que tenga hijos, hijas o familiares a su cargo, es una forma de actuar asumida por el Grupo.

La gestión del horario laboral ha sido una de las prioridades de Ribera Salud a lo largo del 2019. Todas las personas que conforman la plantilla han tenido acceso desde cualquier ubicación a su portal del empleado y portal de turnos para poder realizar consultas o gestionar solicitudes de vacaciones, permisos o días de libre disposición.

Además, se ha dotado a todos los mandos intermedios de herramientas eficaces para una perfecta planificación y un control de las jornadas anuales, integradas todas ellas en los programas clínicos y de gestión de Ribera Salud.

Debido al mayor volumen de actividad, impacto en los resultados del Grupo Ribera Salud como grupo de sociedades y su relevancia dentro del Grupo en cuestiones relacionadas con la organización del trabajo, la información reportada en el presente apartado corresponde a las personas que forman parte del Hospital de Torre Vieja y del Hospital de Vinalopó, siempre que no se indica que pertenecen al Hospital Povisa.

5.2.1. Absentismo

Ribera Salud ha registrado un total de 203.112 horas de absentismo en los Hospitales de Torre Vieja y Vinalopó durante el ejercicio 2019.

Tabla 25a. Absentismo en HUTS y HUVS

| | 2018 | | 2019 | |
|----------------------|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | Total días | Total horas | Total días | Total horas |
| Accidentes trabajo | 1.407 | 9.849 | 2.129 | 14.093 |
| Incapacidad temporal | 23.793 | 166.551 | 26.887 | 188.209 |
| Total | 25.200 | 176.400 | 29.016 | 203.112 |

Por otra parte, en Povisa se han registrado, durante 2019, los siguientes indicadores.

Tabla 25b. Absentismo en Povisa

| | Total horas |
|----------------------|---------------|
| Accidentes trabajo | 1.717 |
| Incapacidad temporal | 28.036 |
| Total | 30.753 |

*Base para el cálculo: 7 horas de jornada diaria en los tres hospitales.

La fuente en 2018 es RRHH y en 2019 la Mutua de Accidentes de Trabajo ASEPEYO debido al cambio de sistema de control de personal en junio de 2019, en Povisa la Mutua es FREMAP.

El índice de gravedad y frecuencia se muestran a continuación:

Tabla 26a. Índices de gravedad y de frecuencia en HUTS y HUVS

| | 2018 | | 2019 | |
|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|----------|
| | Torreveja | Vinalopó | Torreveja | Vinalopó |
| Índice de gravedad (por mil) | 0,11 | 0,14 | 0,25 | 0,22 |
| Índice de Frecuencia (por millón) | 3,73 | 6,44 | 4,9 | 5,6 |

En el caso de Povisa para 2019:

Tabla 26b. Índices de gravedad y de frecuencia en Povisa

| | Povisa |
|-----------------------------------|--------|
| Índice de gravedad (por mil) | 0,74 |
| Índice de Frecuencia (por millón) | 9,49 |

Las fórmulas utilizadas en el cálculo de estos índices son las siguientes:

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de accidentes} \times 1.000.000}{\text{Total de horas - hombre de exposición al riesgo}}$$

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Días perdidos} \times 1.000}{\text{Total horas-hombre de exposición al riesgo}}$$

*La media de trabajadores anuales se calcula en función del promedio de empleados mensual.

5.2.2. Beneficios para los empleados y conciliación de la vida familiar y laboral

La flexibilización y adaptación de los horarios de entrada y salida, los acuerdos de reducción de jornada, e incluso los traslados internos hacia puestos de la misma categoría con horarios más favorables, están totalmente integrados dentro de nuestras políticas activas de la Dirección de Personas.

Ribera Salud ofreció a los profesionales en 2019 un interesante paquete de beneficios que incluye una extensa gama de programas de flexibilidad, beneficios sociales y oportunidades de crecimiento profesional que reconocen sus contribuciones y prestaciones individuales. También programas específicos para ayudarles a equilibrar una exitosa carrera con un estilo de vida saludable que implica la familia, los amigos y la sociedad en la que se desenvuelven.

Algunas de las medidas tomadas en este sentido fueron: La retribución flexible, con ventajas fiscales y no fiscales, guardería, tarjeta transporte, formación, ticket restaurante, seguro de salud, seguro de ahorro, seguro de accidentes, seguro de vida y seguro de incapacidad temporal.

En relación con la conciliación, en aras de trabajar y promover un entorno laboral que abogue por el bienestar de todas las personas, Ribera Salud concede permisos por interés particular de 15 días a 3 meses.

Además, en términos más concretos, en los Hospitales Universitarios de Torrevieja y Vinalopó se cuenta con:

- Permisos no retribuidos en caso de separación y divorcio.
- Ampliación de excedencia por cuidado de hijo/a hasta los 5 años.
- Ampliación acumulación de lactancia hasta 1 mes.

5.3. Salud y Seguridad

El Grupo Ribera Salud está comprometido con la seguridad y protección de sus empleados, procurando un entorno de trabajo confortable, minimizando sus riesgos y asignando los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y en el logro de unas adecuadas condiciones de trabajo.

Desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de Ribera Salud, se realizaron en 2019 las evaluaciones de riesgos de los puestos de nueva creación y se actualizaron las evaluaciones de los puestos, centros de trabajo e instalaciones que sufrieron modificaciones, tanto organizacionales como de maquinaria e infraestructuras. Además, se realizaron estudios específicos de Ergonomía, Psicología e Higiene industrial.

En la realización de las evaluaciones son consideradas las siguientes estipulaciones en relación con la seguridad y la salud:

- Caída de personas al mismo nivel.
- Caída de personas a distinto nivel.
- Caída de objetos por desplome o manipulación.
- Pisada sobre objetos.
- Choques contra objetos móviles o inmóviles.
- Golpes / cortes por objetos / pinchazos.
- Atrapamiento por o entre objetos.
- Sobreesfuerzos.
- Proyección de fragmentos, partículas o líquidos.
- Contacto térmico (quemaduras).
- Contactos eléctricos.
- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas o corrosivas.
- Incendio.
- Explosión.
- Otros riesgos específicos de accidentes: agresiones.

- Exposición a contaminantes químicos.
- Exposición a contaminantes biológicos.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- Exposición a ruido.
- Confort / desconfort térmico.
- Exposición a radiación no ionizante.
- Iluminación inadecuada.
- Riesgos específicos. Calidad de Aire interior.
- Fatiga física. Posturas forzadas o incorrectas.
- Movimientos repetitivos.
- Riesgos Psicosociales. Fatiga mental.
- Seguridad Vial: Medidas preventivas.
- Riesgos ergonómicos: Pantalla de visualización de datos.

La vigilancia de la salud se orientó a intervenciones preventivas y se evaluaron los resultados de las mismas.

Dicha vigilancia se ofrece a los trabajadores en las siguientes condiciones:

- Examen salud médico laboral previo/inicial.
- Examen salud médico laboral periódico.
- Otros tipos de vigilancia de la salud.

Tabla 27a. Accidentes de trabajo desagregados por género en HUTS y HUVS con baja

| | Mujer | Hombre | Total |
|-----------------------------------|-------|--------|-----------|
| Accidentes de trabajo 2018 | 21 | 12 | 33 |
| Accidentes de trabajo 2019 | 30 | 12 | 42 |

Tabla 27b. Accidentes de trabajo desagregados por género en Povisa con baja

| | Mujer | Hombre | Total |
|-----------------------------------|-------|--------|-----------|
| Accidentes de trabajo 2019 | 4 | 18 | 22 |

Tabla 28a. Enfermedades profesionales desagregadas por género en HUTS y HUVS

| | Mujer | Hombre | Total |
|----------------------------------------|-------|--------|-----------|
| Enfermedades profesionales 2018 | 14 | 3 | 17 |
| Enfermedades profesionales 2019 | 0 | 0 | 0 |

Tabla 28b. Enfermedades profesionales desagregadas por género en Povisa

| | Mujer | Hombre | Total |
|----------------------------------------|-------|--------|----------|
| Enfermedades profesionales 2018 | 0 | 0 | 0 |
| Enfermedades profesionales 2019 | 0 | 0 | 0 |

5.4. Relaciones sociales

Ribera Salud adquiere el firme compromiso y defiende el diálogo social y la organización del trabajo como una herramienta eficiente y conciliadora para desarrollar las políticas de gestión de personas. Por lo tanto, este enfoque sitúa las relaciones laborales en el seno del grupo como un modelo basado en la participación y colaboración de los diferentes interlocutores sociales.

En línea con la implicación descrita en relación a la organización del trabajo y relaciones laborales, cuenta con un órgano colegiado y representativo de sus profesionales, consistente en un Comité de Empresa, elegido mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, con una periodicidad de 4 años.

Particularmente, durante 2019, en los Departamentos de Salud de Torre vieja y Vinalopó han estado conformados por los siguientes grupos sindicales:

- Hasta octubre (Vinalopó) y noviembre (Torre vieja): cinco grupos sindicales. Tres de ellos eran generalistas (CCOO, UGT y CSIF) y otros dos constituyen formaciones profesionales específicas del sector sanitario (CESMSATSE y SAE).
- El resto del año: siete grupos sindicales. Cuatro de ellos eran generalistas (CCOO, UGT, CSIF y SI CV) y otros tres constituyen formaciones profesionales específicas del sector sanitario (CESM, SATSE y SAE).

Adicionalmente al Comité de Empresa, ambos Departamentos de Salud disponen de Delegados Sindicales que en la práctica realizan una labor de asesoramiento y representación similar y muy cercana a la realizada por el Comité de Empresa. Esto conlleva, que en el desarrollo del día a día de las relaciones laborales, la diferencia entre ambos interlocutores sociales es inexistente.

Los profesionales de los Departamentos de Salud gestionados por Ribera Salud están incluidos dentro de los Convenios Colectivos de Empresa, acordados con las secciones sindicales que tienen representación dentro de los Comités de Empresa.

En el Grupo se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, órgano colegiado de gran importancia. Está conformado por los delegados de prevención y representantes de la empresa en igual número. Habitualmente, también asisten técnicos de prevención de riesgos laborales y el equipo de Salud Laboral. Además, desde Ribera Salud se ofrece participación a los delegados de prevención en numerosas actuaciones en materia preventiva que afectan a los profesionales, manteniendo reuniones de trabajo periódicas entre delegados de prevención y técnicos de prevención de riesgos laborales para compartir información y resolver asuntos del día a día con mayor agilidad.

Esta colaboración, diálogo y participación, genera un marco entre empresa y parte social destinado a la mejora continua de la prevención de riesgos laborales en Ribera Salud.

El Grupo pone a disposición de todas las personas que forman parte de Ribera Salud, los siguientes canales de comunicación con diferente alcance y responsabilidad en función de la materia y urgencia de los temas a tratar.

- Reuniones trimestrales de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de la Empresa.
- Reuniones trimestrales del Comité y Seguridad y Salud.
- Reuniones semestrales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Reuniones trimestrales de presentación y entrega de la información económica y laboral.
- Reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Resolución de Conflictos del Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional.
- Reuniones mensuales de la Dirección de Recursos Humanos.
- Reuniones periódicas de los delegados de prevención con los técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Presentación de escritos por registro de entrada en Gerencia o a través de correo electrónico.
- Atención telefónica permanente.

El 100% de empleados están cubiertos por convenio colectivo. Todas las personas que prestan servicios en el Grupo Ribera Salud, mantienen una relación contractual con la empresa amparada por la regulación recogida en el Convenio Colectivo actualmente en vigor. Por ello, a través del Convenio Colectivo que resulte de aplicación a cada una de las empresas, se rigen las condiciones económicas y laborales aplicables a todo el personal.

5.5. Formación

La formación es la herramienta que permite adaptar la persona a la organización y posteriormente actualizar y desarrollar sus conocimientos que sean de aplicación a su misión y funciones dentro de la propia organización.

Desde esta perspectiva, los programas de formación en nuestra organización promueven la enseñanza de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo y, al mismo tiempo, son el punto de partida para la promoción y el desarrollo profesional. La formación está en línea con los objetivos estratégicos de la Compañía. Buscamos tener profesionales altamente cualificados y motivados, considerando la formación la herramienta fundamental para conseguir estos dos objetivos.

Los objetivos de la Política, Proceso y Procedimientos de Formación del Grupo Ribera Salud son:

- Favorecer el desarrollo profesional de los empleados a través de acciones formativas que faciliten la obtención de la capacitación óptima (habilidades y conocimientos) para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.
- Definir y potenciar los Planes de Formación.

- Alinear las iniciativas formativas con el Modelo de Gestión de Recursos Humanos de la concesión.
- Aumentar la motivación de la plantilla de la concesión.
- Integrar la formación a la concesión como vehículo para la excelencia que persigue la compañía.
- Establecer los cauces formales para la solicitud de acciones formativas adicionales a las establecidas en el Plan de Formación Individual.
- Establecer sistemas de evaluación de la formación que verifiquen que las necesidades de capacitación han sido cubiertas.

Los programas formativos ofrecen una potente herramienta para mejorar el desempeño de nuestra plantilla a través de la obtención de habilidades, conocimientos y actitudes, permitiendo alcanzar los objetivos corporativos marcados por nuestra Organización, y siendo parte fundamental de la Carrera y el Desarrollo Profesional.

Contamos con un Plan de Formación Anual, que está formado por actividades formativas externas e internas y éstas últimas a su vez pueden ser obligatorias planificadas y voluntarias (a través de itinerarios formativos específicos por categorías profesionales).

Tabla 29a. Horas de formación impartidas en 2019, por categoría profesional¹³ en HUTS

| CATEGORIAS | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Gr 1: Directivo | 2 | | 2 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 16.734 | 25.534 | 42.268 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 1.812 | 9.622 | 11.434 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 163 | 490 | 653 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 509 | 3666 | 4175 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 1.671 | 243 | 1.914 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 162 | 745 | 907 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 425 | 828 | 1.253 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 574 | 2120 | 2.694 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 769 | 319 | 1088 |
| Gr 9: Personal Grado Ciencias Salud I en Formación | | | |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | | | |
| Gr 10.B: Personal no Asistenciales | | | |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | | | |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | | | |
| Total general | 22.821 | 43.567 | 66.388 |

¹³ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

Tabla 29b. Horas de formación impartidas en 2019, por categoría profesional¹⁴ en HUVS

| CATEGORIAS | HOMBRE | MUJER | TOTAL |
|----------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Gr 1: Directivo | 0 | 25 | 25 |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 11.506 | 14.076 | 25.582 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 12908 | 1.882 | 14.790 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 523 | 236 | 759 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 2.363 | 115 | 2.478 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | 473 | 1.665 | 2.138 |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | 1.877 | 292 | 2.169 |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 436 | 168 | 604 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | 1341 | 497 | 1838 |
| Gr 8: Personal de Apoyo | 69 | 396 | 465 |
| Gr 9: Personal Grado Ciencias Salud I en Formación | | | |
| Gr 10.A: Personal no Asistenciales | | | |
| Gr 10.B: Personal no Asistenciales | | | |
| Gr 10.C: Personal no Asistenciales | | | |
| Gr 10.D: Personal no Asistenciales | | | |
| Total general | 31.496 | 19.352 | 50.848 |

Tabla 30a. Horas de formación por empleado en 2019, por género, en HUTS y HUVS

| | HUTS | | | HUVS | | |
|---------------|---------------|--------------|--------------------------------|---------------|--------------|--------------------------------|
| | Total Horas | Nº Empleados | Nº horas formadas por empleado | Total Horas | Nº Empleados | Nº horas formadas por empleado |
| Mujer | 43.567 | 976 | 44,64 | 31.520 | 904 | 34,87 |
| Hombre | 22.821 | 412 | 55,39 | 19.356 | 366 | 52,89 |
| TOTAL | 66.388 | 1.388 | 48 | 50.876 | 1270 | 40 |

Tabla 30a. Horas de formación por empleado en 2018, por género, en HUTS y HUVS

| | HUTS | | | HUVS | | |
|---------------|---------------|--------------|--------------------------------|---------------|--------------|--------------------------------|
| | Total Horas | Nº Empleados | Nº horas formadas por empleado | Total Horas | Nº Empleados | Nº horas formadas por empleado |
| Mujer | 38.627 | 920 | 41,99 | 30.696 | 905 | 33,92 |
| Hombre | 18.645,50 | 447 | 41,71 | 22.863 | 392 | 58,32 |
| TOTAL | 57.273 | 1.367 | 42 | 53.559 | 1297 | 41 |

¹⁴ En 2019, se ha realizado una actualización de las categorías profesionales, respecto a 2018, provocada por la incorporación de nuevas unidades de negocio y en respuesta a las necesidades actuales. No existiendo variaciones significativas.

Las horas totales de formación impartidas los Hospitales de Torrevejea y Vinalopó durante 2018 ascendieron a un total de 111.383, no disponiendo de este dato desagregado por categorías profesionales¹².

Tabla 31. Horas de formación impartidas en 2019¹² en Povisa

| | Total |
|------------------------------------------------|---------------|
| Gr 1: Directivo | - |
| Gr 2: Personal Grado Ciencias Salud I | 1.647 |
| Gr 3: Personal Grado Ciencias Salud II | 12.917 |
| Gr 4: Técnicos Especialistas Sanitarios | 1.540 |
| Gr 5: Técnicos Auxiliares Sanitarios | 9.929 |
| Gr 6.A: Técnicos no Asistenciales | - |
| Gr 6.B: Técnicos no Asistenciales | - |
| Gr 6.C: Técnicos no Asistenciales | 721 |
| Gr 7: Personal Auxiliar no sanitario | - |
| Gr 8: Personal de Apoyo | - |
| Total | 26.754 |

5.6. Igualdad

La igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad se incorporan en la gestión de la organización como elementos clave asumiendo compromisos en esta materia que guíen el comportamiento de todas las personas que conforman su equipo humano.

En este sentido, cuenta con normativa interna que recoge directrices en relación al comportamiento fomentando el respeto por la diversidad y en respeto por la igualdad y no discriminación, conductas recogidas tanto en su Código Ético como en el Código de Conducta.

Las medidas adoptadas para abordar una gestión efectiva y fomentar la igualdad de trato y de oportunidades a lo largo de toda la compañía en 2019 son las siguientes:

- Establecimiento de protocolo específico para encauzar denuncias o reclamaciones de supuestos casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- Procedimiento para saber cómo actuar ante una agresión física, verbal o moral.
- Protocolo específico que se activa para el desarrollo de medidas de protección contra la violencia de género.

Por otro lado, otras medias ya implantadas en la compañía han tenido la siguiente acogida:

Tabla 32. Profesionales que disfrutan de permisos en HUTS y HUVS

| | Profesionales que disfrutan el permiso (HUTS) | Profesionales que disfrutan el permiso (HUVS) | Profesionales que disfrutan el permiso (Total) |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|
| ▪ Excedencia cuidado menor hasta los 5 años. | 117 | 118 | 235 |
| ▪ Excedencia periodo vacaciones con hijos/as entre 5 y 12 años. | 33 | 27 | 60 |
| ▪ Lactancia acumulada de disfrute entre padre y madre. | 38 | 38 | 76 |
| ▪ Excedencia para la realización de estudios. | 3 | 1 | 4 |
| ▪ Excedencia voluntaria de cooperación y ayuda humanitaria. | 0 | 2 | 2 |
| ▪ Día de cumpleaños. | 640 | 677 | 1317 |
| ▪ Dos días naturales y consecutivos por parto natural o cesárea de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad. | 8 | 8 | 16 |
| | 839 | 871 | 1710 |

5.6.1. Plan de igualdad

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en la propia legislación estatal. El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada ley establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es el instrumento más eficaz para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales.

Es fundamental lograr el bienestar de las personas que desempeñan su trabajo cada día y la conciliación de la vida familiar y profesional en un entorno que garantiza la igualdad de oportunidades.

Por ello, durante 2019, Ribera Salud ha aprobado el II Plan de Igualdad para los Departamentos de Salud de Torre Vieja y Vinalopó. Estos nuevos planes de igualdad contienen un conjunto de acciones para los próximos 4 años con la voluntad de llevar a cabo medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres, así como para el colectivo LGTBI y profesionales con diversidad funcional.

Además de incluir acciones contempladas del anterior Plan de Igualdad relacionadas con la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, en estos segundos planes se han incluido nuevas propuestas dirigidas al colectivo LGTBI, así como para profesionales con diversidad funcional, familias monoparentales y profesionales con hijos/as con diversidad funcional.

Algunas de las medidas incluidas han sido las siguientes:

- Portal de formación online y una aplicación que se ha desarrollado con el objetivo de facilitar el acceso a la formación desde cualquier lugar.
- Jornada intensiva para el personal no asistencial en el periodo vacacional de verano, con el objetivo de poder disfrutar las tardes (hasta el 15 de septiembre para que coincida con el inicio del curso escolar).
- Teletrabajo para las familias monoparentales, así como a los/las trabajadores/as con hijos/as con diversidad funcional reconocida.
- Los profesionales con diversidad funcional reconocida tienen derecho a una reducción de jornada con reserva de puesto y a una excedencia con reserva de puesto durante un mínimo de 3 meses y máximo de 2 años.

5.6.2. Contra la violencia de género y el acoso sexual

Ribera Salud, en su empeño de salvaguardar la dignidad de toda su plantilla, se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, no tolerando situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como moral.

Cuenta con un protocolo específico contra la violencia de género, así como un procedimiento de Medidas de protección contra acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual se encuentra a disposición de los profesionales en la intranet corporativa. Se llevan a cabo amplias ofertas de acciones formativas en relación a la violencia de género durante todo el año y dirigida a todo el personal de Ribera Salud.

Tabla 33. Horas de formación impartidas en 2019, en materia de igualdad y violencia de género en HUTS y HUVS

| NOMBRE CURSO | TIPO | HUTS | HUVS |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| ATENCION SOCIO-SANITARIA A COLECTIVOS VULNERABLES | PRESENCIAL | 156 | 132 |
| I JORNADA CIENTÍFICA: AMOR, SALUD SEXUAL Y PAREJA | PRESENCIAL | 7 | - |
| I JORNADA DE LA ASOCIACION DE ESPECIALISTAS EN SEXOLOGIA.AMOR, SALUD SEXUAL | PRESENCIAL | 7 | - |
| INICIACION A LA DETECCION Y ATENCION A LA VIOLENCIA DE GENERO EN CONTEXTO SANITARIO | PRESENCIAL | 128 | 64 |
| VIOLENCIA DE GENERO ON LINE | ON LINE | 384 | 348 |
| I CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE MASCULINIDADES E IGUALDAD: EN BUSCA DE BUEN | PRESENCIAL | - | 21 |
| III JORNADAS POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN LA EMPRESA | PRESENCIAL | - | 7 |
| TOTAL HORAS | | 682 | 572 |

En concreto, los Departamentos de Salud de Torre Vieja y Vinalopó, promovieron en 2019 la prevención de acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización y concienciación de la plantilla e informando a la Dirección de los hospitales de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso. El pasado año nos vimos obligados a abrir el protocolo de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en 3 ocasiones.

5.6.3. Gestión de la diversidad

Ribera Salud sostiene la base de las actuaciones de todas las personas que conforman la organización sobre una serie de valores responsables entre los que destaca la aspiración a la diversidad. Por lo tanto, la gestión de la diversidad cuenta con una implicación relevante y esencial en la forma de actuar del Grupo, integrándola en su día a día y en su cultura organizacional.

Durante 2019, ha seguido apostando por la diversidad e igualdad en todas sus actividades. Se desarrollaron políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

La gestión de la diversidad para generar capacidad e innovación, crear un clima de satisfacción y conciliación para la plantilla o cumplir las normativas vigentes en materia de igualdad de oportunidades son algunos de los principios en los que Ribera Salud ha trabajado durante el 2019.

Dentro de nuestros II Planes de Igualdad hemos incluido un conjunto de medidas dirigidas a profesionales con diversidad funcional entre las cuales están las siguientes:

- 1) La plantilla con diversidad funcional reconocida, igual o superior al 33%, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral con reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando sea sustituido por un/a profesional con diversidad funcional reconocida, igual o superior al 33%.
- 2) La plantilla con diversidad funcional reconocida, igual o superior al 33%, tendrá derecho a una excedencia con reserva de puesto de trabajo, durante un mínimo de 3 meses y un máximo de 2 años, siempre y cuando sea sustituido por un/a profesional con diversidad funcional reconocida, igual o superior al 33%.
- 3) A la plantilla con hijos/as con diversidad funcional reconocida, igual o superior al 33%, se le facilitará, en la medida de lo posible, el teletrabajo, así como una bolsa de horas recuperable para imprevistos urgentes.

6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ribera Salud S.A. asume el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente.

Ribera Salud no identifica como asunto material la vulneración de los derechos humanos como consecuencia de la actividad de la compañía, aunque sí que manifiesta el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos con acuerdo a la legislación vigente. El Grupo se compromete a proteger y defender los derechos de los pacientes y personas vinculadas a los mismos, a velar por su seguridad y a seguir los principios bioéticos en la práctica médica.

Este compromiso queda reflejado en las políticas de la organización, códigos y procedimientos con carácter de norma corporativa interna básica, complementado con la legislación vigente y aplicable por parte del sistema nacional e internacional.

El Código Ético actúa en conjunto con el Código de Conducta de las concesiones, el Código de Conducta Telemático y el Código de Buenas Prácticas en Investigaciones y Ensayos clínicos de las concesiones, persigue que todas las personas vinculadas respondan y se acomoden a principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación.

Toda esta normativa es utilizada por el Grupo Ribera Salud como mecanismo de gestión sobre los principales riesgos de incumplimiento en el respeto de los derechos humanos identificados por el sector tales como:

- Tratos discriminatorios, vejatorios o que puedan suponer un menoscabo sobre la dignidad de las personas.
- Reclutamiento de profesionales en condiciones inadecuadas.

Finalmente, también reflejan el compromiso de Ribera Salud la Política de Derechos y Deberes del Paciente, la Política de Calidad y la Política de Accesibilidad y continuidad Asistencial, siendo estas coherentes con los altos estándares de calidad que usa el grupo como modelo de referencia.

No se han registrado denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Ribera Salud es una empresa vocacionalmente orientada al servicio de los ciudadanos y a la colaboración leal y sostenible a largo plazo con la Administración Pública. En este sentido, el grupo considera el Soborno y la Corrupción conductas inaceptables y contrarias a sus valores y filosofía corporativa, basada en el comportamiento ético y el cumplimiento estricto de la normativa.

De manera formal, el Grupo ha declarado su compromiso con la aplicación de una Política de Tolerancia Cero frente a dichas conductas y considerando la anticorrupción como un asunto material de la entidad.

7.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales

El Grupo cuenta con una serie de medidas y mecanismos, plasmadas principalmente en los documentos que se indican a continuación, para garantizar el correcto comportamiento y relación dentro del ámbito laboral de todas las personas que forman parte de la compañía o interactúan con la misma.

- Código Ético.
- Código de Conducta.
- Política de Prevención de Soborno y Corrupción.
- Política General y Estrategia de Gestión de Riesgos de Compliance.
- Compliance relativa a la debida diligencia en contribuciones benéficas y donativos.
- Procedimiento de debida diligencia en relaciones con terceros.

A través de la Firma del Pacto Estatal contra la Corrupción y por la Regeneración Cívica de la Fundación por la Justicia o de la promoción por parte del Consejo de Administración de un compromiso explícito contra el soborno y la corrupción, se evidencia el interés del grupo por alinearse con los estándares, las normativas y las mejores prácticas empresariales internacionalmente reconocidas.

Ribera Salud es firmante de la iniciativa empresarial por la ética y el buen gobierno de la Generalitat Valenciana (firmado el 16 de octubre de 2018).

Asimismo, Ribera Salud cuenta con una serie de medidas y mecanismos para garantizar el correcto comportamiento y relación dentro del ámbito laboral de todas las personas que forman parte de la compañía o interactúan con la misma.

La Política de Prevención de Soborno y Corrupción exige una total transparencia por parte de los profesionales a la entidad alegando al deber de prudencia, que aboga por el test de aceptabilidad antes de aceptar u ofrecer cualquier cosa de valor a título individual o en nombre de la empresa. El 100% de los directivos y gran parte de los mandos intermedios han recibido formación sobre esta Política.

A modo ilustrativo, algunas de las medidas implementadas en el Grupo Ribera Salud para prevenir prácticas corruptas o de soborno, así como el blanqueo de capitales, son las siguientes:

- Cumplimiento escrupuloso de los contratos, acuerdos y autorizaciones otorgadas por la administración o con entidades privadas.
- Captación de clientes mediante el uso de sistemas transparentes, apoyando la libre competencia del mercado.
- Los pagos realizados por la entidad se realizan, en todo caso, mediante transferencia bancaria dirigida a una cuenta cuya titularidad pertenezca al beneficiario.
- Aplicación del Procedimiento de Diligencia Debida y de las banderas rojas identificadas en el mismo, tales como:
 - Imposibilidad de iniciar o mantener relaciones con entidades situadas en paraísos fiscales.
 - Imposibilidad de iniciar o mantener relaciones con entidades que no tengan en cuenta el escrupuloso cumplimiento de los Derechos Humanos.

Durante 2019 no se ha registrado ningún caso de corrupción, soborno y/o blanqueo de capitales.

7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Ribera Salud colabora con diferentes fundaciones, entidades sin ánimo de lucro y proyectos sociales mediante aportaciones económicas, cuyo importe agregado se presenta a continuación:

Tabla 34. Importe total destinado a causas sociales en 2019¹⁵ (en euros) en HUTS y HUVS

| | |
|-------------------------------------|---------|
| Aportación a causas sociales | 115.847 |
|-------------------------------------|---------|

Por otra parte, en 2019, Povisa registró unas aportaciones a causas sociales por un valor de 12.476 euros.

¹⁵ Las aportaciones corresponden al Hospital de Torreveja y al Hospital de Vinalopó.

8. SOCIEDAD

Ribera Salud, dentro de su actividad de velar por la salud y seguridad de las personas, asume un firme compromiso con el desarrollo social en relación con una gestión responsable, realizando actividades destinadas a mejorar el bienestar de las comunidades y ser una compañía más cercana.

8.1. Compromiso de Ribera Salud con el desarrollo sostenible.

Durante 2019 Ribera Salud ha continuado desarrollando en los centros sanitarios el Plan de Humanización con diversas intervenciones y actuaciones. Estas son las iniciativas más relevantes:

- Protocolo de visita de mascotas a pacientes crónicos o graves ingresados en los centros.
- Dentro del programa para reducir el estrés en el entorno pediátrico hospitalario, se han adquirido coches teledirigidos para trasladar a los pequeños pacientes al quirófano, en sustitución de las camillas.
- Humanización de espacios en las áreas de pediatría del hospital del Vinalopó, en los centros de salud Dr. Sapena, Toscar y el consultorio auxiliar Dr. Alberto García.
- Se ha habilitado una sala para familias de niños hospitalizados en el hospital del Vinalopó.
- Programa piloto de paseos saludables. Esta iniciativa permite a pacientes de muy larga estancia, y cuya situación clínica así lo permita, abandonar por unos minutos la Unidad para pasear por las terrazas del complejo hospitalario
- Plan de Cuidado Integral para pacientes oncológicos del hospital del día.

En cuanto al impacto concreto sobre la actividad del Grupo Ribera Salud en el empleo y el desarrollo local, durante el 2019 se ha realizado análisis sobre el departamento de salud de Torrevejea: actualmente en el Departamento de Salud trabajan 1.409 trabajadores, de los cuales un 85,02 % residen en la Provincia de Alicante. De estos, 34,99 % de profesionales pertenecen a poblaciones del Departamento de Salud de Torrevejea, por lo que el grupo genera empleo en la provincia y principalmente en las poblaciones del Departamento de Salud.

Además, desde Ribera Salud se trabaja por un entorno más inclusivo a través de diferentes proyectos que buscan integrar a colectivos que se encuentran en una situación más desfavorecida.

Concretamente, en 2019 se han potenciado los siguientes proyectos:

- Plan de atención a los pacientes con diversidad funcional severa o grave.

- Programa “Mamis del Mundo” en colaboración con la Asociación Columbares con el objetivo de mejorar la salud materno-infantil y la calidad de vida de las mujeres inmigrantes y sus hijos, así como a las personas en riesgo de exclusión social.

8.1.1. Acciones de asociación o patrocinio

Uno de los objetivos fundamentales dentro del Plan de RSC del grupo Ribera Salud es el desarrollo de una Política de Prevención y Promoción de la Salud en el entorno donde opera a través de los diferentes centros sanitarios, con la realización de actividades periódicas con pacientes, familiares y cuidadores que permiten el acercamiento y la mejora de la calidad de vida del paciente tanto física como psicológica. Para conseguir los objetivos en esta materia, Ribera Salud colabora con diferentes actores del entorno. Durante 2019 se han realizado 1.590 sesiones de promoción de la salud alcanzando 19.022 participantes en ambos Departamentos de Salud (Torrevieja y Vinalopó).

En 2018, las 5 temáticas de promoción de la salud impartidas en sesiones con mayor éxito de participación fueron: salud bucodental, PIES (actividad departamental), primeros auxilios, salud cardiovascular y alimentación saludable. A dichas sesiones acudieron más de 9.000 personas.

En 2019, las 5 temáticas de promoción de la salud impartidas en sesiones con mayor éxito de participación fueron: PIES (actividad departamental), cuidados de la mujer, salud bucodental, primeros auxilios y cuidados del recién nacido. A dichas sesiones acudieron más de 11.000 personas.

El Grupo Ribera Salud promueve diferentes alianzas estratégicas que tienen como objetivo el crecimiento de las comunidades donde están presentes, fomentando nuevas oportunidades, impulsando el bienestar o la igualdad, el empleo y la inclusión. En relación con estos compromisos, durante 2019 destacan:

- Adhesión al Chárter de la Diversidad para el período 2019-2021. Se trata de una iniciativa impulsada por la Comisión Europea para fomentar en las empresas principios fundamentales de igualdad, inclusión y la implementación de políticas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.
- Acuerdo de colaboración con Provia. Se trata de la Asociación de Promotores Inmobiliarios de Alicante para colaborar sobre el paciente extranjero.
- Acuerdo de colaboración con Jovempa, jóvenes empresarios de Alicante para el fomento de la innovación y el emprendimiento.
- Acuerdo de colaboración con Red Acoge de Elche que trabaja para la inclusión y diversidad de las personas en las organizaciones.

Las causas sociales en las que se ha implicado la compañía responden a diferentes aspectos, pero principalmente, debido a su actividad y conocimiento, se centran en áreas de salud, infancia y deporte.

Durante 2019, las acciones más destacadas en esta materia son las siguientes:

- Colaboración con Fundación por la Justicia, donde Ribera Salud es Empresa Embajadora de su proyecto en la Escuela Matinal del Colegio Nuestra Señora de los Desamparados del barrio de Nazaret en Valencia, apoyando las actividades dirigidas a menores en riesgo de exclusión social.
- Colaboración en el proyecto “Slow emotion” de la Fundación Asindown junto con el Club de Marketing del Mediterráneo para dar visibilidad a las personas con Síndrome de Down y contribuir a su integración social.
- Colaboración en el documental “Golpe de revés” sobre oncología, el cual fue grabado y presentado en el Hospital del Vinalopó.
- Patrocinio del proyecto “Un diabético en el Dakar”, iniciativa promovida por el motorista valenciano Daniel Alberto, primer motorista con diabetes que ha conseguido correr esta dura prueba deportiva durante dos años consecutivos, en Perú y Arabia Saudí, ayudando a visibilizar la enfermedad y convirtiéndose en un ejemplo para otros pacientes.
- Patrocinio de Expoforum 2019, iniciativa de la Fundación Ateneo Mercantil de Valencia, que, a través de numerosas actividades culturales, homenajea el centenario de la celebración de la Feria de la Exposición en Valencia.
- Patrocinio de la gala solidaria de circo de COPE Valencia para niños en riesgo de exclusión social.
- Patrocinio del proyecto de Juan Luis Moraes, remero de Torreveja con movilidad reducida que compite en el campeonato del mundo de remo adaptado.
- Patrocinio del curso de verano “El amor: anatomía, medicina, historia política de la Fundación de la Universidad Complutense de Madrid dentro del proyecto “Medicina narrativa”.
- Patrocinio como proveedor médico oficial del ciclista torrevejense Manuel Peñalver, el ciclista más joven en participar en la vuelta ciclista a España.
- Campaña de apoyo y solidaridad “Fuerza Vega Baja” ante los efectos de las intensas lluvias del mes de septiembre, que causaron grandes daños en la comarca de la Vega Baja.
- Diversos patrocinios deportivos con entidades pertenecientes al entorno donde se sitúan los centros sanitarios de Ribera Salud.
- Apoyo por parte de Povisa a grupos con discapacidades, como el proyecto Discamino y atletas individuales.

Los equipos de los Departamentos de Salud participan únicamente como miembros en estas asociaciones pero no ostentan ningún cargo en los órganos de gobierno de las mismas.

8.2. Subcontratación y proveedores

La gestión de proveedores en Ribera Salud se realiza a través de B2B salud, fundada en 2010 es una plataforma de compras, servicios compartidos y logística guiada por el objetivo de dar servicio a los centros del Grupo y otros operadores sanitarios. Se trata de compartir la compra de bienes y servicios, negociar estratégicamente los precios y las condiciones de aprovisionamiento y suministro de los servicios adquiridos o contratados por los centros sanitarios. La plataforma de compras realiza un proceso sistemático y continuo de evaluación a través de un código ético comparativo de los productos y servicios. Los hospitales de Torrevieja y Vinalopó cuentan con un Comité de Compras, organismo con la autoridad para decidir sobre la compra de un nuevo equipamiento. En el caso del Hospital Povisa, como la adquisición se realizó en diciembre de 2019, la gestión a lo largo del ejercicio presentado en este EINF era distinta: las solicitudes de compra autorizadas por las direcciones correspondientes se exponían al Consejero Delegado que era el decisor final.

En el momento de realización de la memoria no se dispone de política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. No se dispone de consideraciones en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. No se dispone de información sobre los sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.

En el caso de que el proveedor oferte equipos de alta tecnología u otros que puedan tener impacto significativo en el consumo energético, el proveedor deberá aportar la documentación necesaria, asegurando que cumplen con los estándares de calidad adecuados en el apartado de eficiencia energética, además de especificar si tiene alguna de las certificaciones ISO 14001, ISO 9001, ISO 50001 o ISO 13485 relacionadas con criterios de compras de calidad, ambientales y energéticos.

Además, cuando se oferten equipos de trabajo que vayan a ser puestos a disposición de los trabajadores, estos deberán ser validados por el servicio de prevención de riesgos laborales de Ribera Salud. En este caso, se comprueba si se adecúa a la normativa RD1215 o a otras disposiciones que sean de aplicación en cada caso concreto, en las cuales se establecen los requisitos mínimos de seguridad y de salud para la utilización de los equipos.

En Povisa, existen tres departamentos dedicados a la Gestión Ambiental, encargándose uno de ellos de las decisiones de compra de productos y servicios teniendo en cuenta los aspectos medioambientales y de seguridad.

La inversión en proveedores locales en los Hospitales de Torrevieja y Vinalopó queda distribuida de la siguiente manera:

Tabla 35. Distribución porcentaje proveedores locales dentro de toda la Comunidad Valenciana 2019 (en euros) en HUTS y HUVS

| | % PROVEEDORES CV respecto TOTAL | |
|---------------------|---------------------------------|----------|
| | Torreveija | Vinalopó |
| COMUNICACIÓN | 91% | 90% |
| MATERIAL SANITARIO | 11% | 15% |
| FARMACIA | 7% | 5% |
| MANTENIMIENTO/OBRAS | 14% | 65% |
| EQUIPAMIENTO | 31% | 23% |
| SISTEMAS | 78% | 79% |
| SERVICIOS | 62% | 55% |

No se reportan datos de 2018 por un cambio de criterio en la presentación de los datos.

8.3. Pacientes

Desde Ribera Salud se traslada y se fomenta una clara orientación responsable hacia los pacientes y todas las personas vinculadas a los mismos, con el objetivo de que puedan contar con servicios sanitarios de calidad en las condiciones de seguridad y salud más estrictas. El bienestar de los pacientes es un fundamento clave e innegociable para el Grupo.

Ribera Salud dispone de un Plan de Calidad que establece el marco de referencia para todas las acciones encaminadas a mejorar la seguridad de los pacientes y la población a la que atiende. Como reconocimiento al Plan de Calidad implantado en los Hospitales de Torreveija y Vinalopó, en enero de 2019, ambos fueron galardonados con el Premio a la Excelencia en el Plan de Calidad por la Fundación Avedis Donabedian.

En esta línea, se cuenta con las certificaciones vigentes en 2019 que se exponen a continuación con la finalidad de garantizar una asistencia sanitaria de calidad.

- Acreditación Joint Commission Internacional.
 - Hospital Universitario de Torreveija, Centro de Salud San Luis, Centro de Salud Patricio Pérez.
 - Departamento Universitario de Vinalopó, afectando al hospital y centros de salud.
 - Hospital Povisa.
- Certificación CAT, calidad de las prestaciones en medicina transfusional y terapia celular.
 - Hospital de Torreveija.
 - Hospital de Vinalopó.
- ISO 15189 Sistemas de gestión de la calidad en laboratorios clínicos.
 - Servicio de Anatomía Patológica del Hospital de Torreveija

- Servicio de Anatomía Patológica del Hospital de Vinalopó.
- Certificación IHAN. Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia.
 - El Hospital de Torrevieja y el centro de salud de Pilar de la Horadada están en fase 3D y el resto de centros de salud están en fase 2D.
 - El Hospital de Vinalopó, el centro de salud Plà Vinalopó y Centro de Salud Sapena están en fase 3D y el resto de centros de salud están en fase 2D.
- Certificación de la Asociación Española de Coloproctología.
 - Unidad de Coloproctología del Hospital de Torrevieja.
 - Unidad de Coloproctología del Hospital de Vinalopó.
- Acreditación QH a la Excelencia en Calidad Asistencial.
 - Hospital de Torrevieja.
 - Hospital de Vinalopó.
 - Hospital Povisa
- IHHI (Índice de humanización hospitales infantiles) - Hospital de Vinalopó,

Además, en particular, a la Unidad de Medicina Interna del Hospital de Vinalopó se le otorgó la certificación de la Sociedad Española de Medicina Interna debido al cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por la Sociedad Española de Medicina Interna.

Por otra parte, el Hospital Povisa cuenta con las siguientes acreditaciones y certificaciones:

- Certificación del sistema de gestión UNE 179003 Gestión de riesgos para la seguridad del paciente.
- Certificación de Hand Trauma Center.
- Certificación del HIMSS Analytics, certificación profesional de IT en la salud, encontrándose en estado 6 de 7.

8.3.1. Medidas para la seguridad de los pacientes

Ribera Salud cuenta con una Política de Calidad que establece los principios rectores en términos de excelencia asistencial con el objetivo de mejorar los resultados de la salud e incrementar la satisfacción de los ciudadanos, entre otros. Entre los principios se establece mejorar el enfoque preventivo de seguridad del paciente.

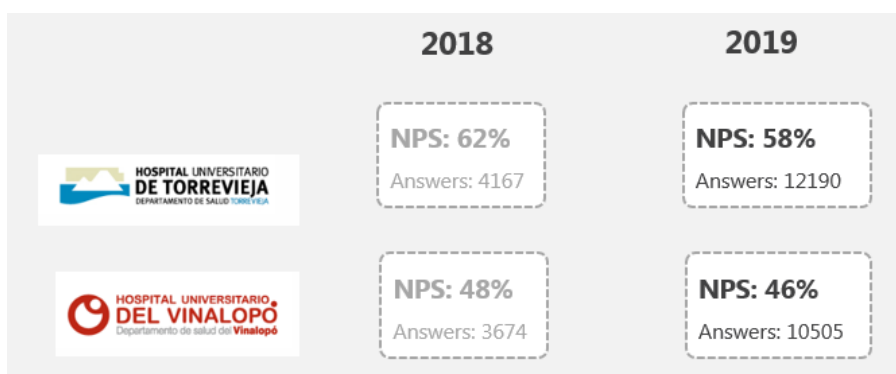
De esta forma, se impulsa el establecimiento de un marco de referencia para todas las acciones encaminadas a mejorar la seguridad de los pacientes y la población a la que se atiende. Además, para la compañía, también es importante gestionar la seguridad desde el punto de vista de la privacidad de las personas usuarias de los servicios y respondiendo a las normativas vigentes en materia de tratamiento de datos personales.

8.3.2. Sistema de medición de la experiencia del usuario

En los Departamentos de Salud (Torrevieja y Vinalopó) se aplica el procedimiento de la Consellería de Sanitat para la gestión de quejas, sugerencias y agradecimientos que da respuesta a las necesidades que manifiesta el usuario relacionadas con la atención recibida. En este procedimiento se normalizan las actuaciones por parte de los diferentes actores para dar respuesta al usuario.

Además, en los Departamentos de Salud, se realizan encuestas a los pacientes tras haber sido atendidos en urgencias, hospitalización, consultas externas, paritorios y en la unidad de cirugía sin ingreso para conocer su opinión. Las encuestas se basan en la metodología NPS (Net Promoter Score) que permite obtener un indicador para medir el nivel de recomendación de los usuarios. El indicador NPS puede oscilar entre -100% a 100%.

Se analizan las respuestas de los usuarios en informes periódicos, se gestionan los casos de los detractores y se plantean acciones para mejorar la experiencia del paciente.



La Conselleria de Sanitat realiza encuestas de satisfacción anuales en todos los Hospitales de la Comunidad. Los resultados sobre satisfacción global con la atención recibida obtenidos por Vinalopó y Torrevieja son los siguientes.

Tabla 36. Resultados satisfacción global con la atención recibida, en HUTS y HUVS

| | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------------------------------|------|------|------|
| Media de la Comunidad Valenciana | 8,23 | 8,3 | 8,27 |
| TORREVIEJA | 8,24 | 8,35 | 8,41 |
| VINALOPÓ | 8,29 | 8,40 | 8,21 |

En el siguiente ejercicio se creará el Comité de Experiencia del Paciente para integrar todas los canales de comunicación existentes, conseguir una visión más integradora y global, para ofrecer la mejor atención al usuario.

8.3.3. Reclamaciones recibidas y resolución

En 2018, Ribera Salud ha recibido 1.209 reclamaciones, relativas a los Departamentos de Torrevieja (500) y a Vinalopó (709). En Torrevieja se ha respondido al 96,7% de las mismas en un plazo menor a 30 días y en Vinalopó al 97,5% en menos de 30 días también.

En 2019, Ribera Salud ha recibido 1.268 reclamaciones, relativas a los Departamentos de Torrevieja (551) y a Vinalopó (717). En Torrevieja se ha respondido al 91,5% de las mismas en un plazo menor a 30 días y en Vinalopó al 99,3% en menos de 30 días también.

En Povisa, en el año 2019 se han registrado 1.354 reclamaciones escritas, 1.173 correspondientes a pacientes Sergas y 181 de Compañías Privada o Pacientes Particulares. De las 1.354 se han contestado y cerrado 1.315.

Existen 39 reclamaciones abiertas, todas ellas tramitadas en su día y pendientes de respuesta.

8.4. Información fiscal

8.4.1. Beneficios e impuestos

Tabla 37. Beneficios obtenidos e impuestos pagados, (en miles de euros).

| | 2018 | 2019 ¹⁶ |
|---------------------------------------------------------|---------|--------------------|
| Beneficios después de impuestos (Resultado neto) | 18.400 | 10.312 |
| Impuesto sobre beneficios | (5.200) | (6.152) |

8.4.2. Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2019, dentro del Grupo Ribera Salud, han recibido subvenciones las entidades que se exponen en la siguiente tabla.

Tabla 38. Subvenciones recibidas, en euros

| | |
|------------------------------|-----------|
| Torre Vieja Salud UTE | 4.010,27 |
| Hospital Povisa | 33.215,50 |

¹⁶ Dato disponible a fecha 24 de febrero de 2020 a falta de cierre de la auditoría contable.

9. CRITERIOS DE ELABORACIÓN

Este informe incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de la compañía y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los Derechos Humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio; el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión.

En la elaboración del presente EINF se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, tomando como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.

10.ANEXO CONTENIDOS LEY 11/2018

| LEY 11/2018 | EINF 2019 | REF. GRI |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ALCANCE | Pág. 4-5 | GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-50 |
| MODELO DE NEGOCIO | | |
| Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | Pág. 6-16 | GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6 GRI 102-15 GRI 102-16 GRI 102-18 GRI 102-40 GRI 102-47 |
| ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES | | |
| Principales riesgos | Pág. 17-18 | - |
| General | | |
| Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad | Pág. 17-18 | GRI 102-15 |
| Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | Pág. 17-26 | - |
| Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales | Pág. 18 | - |
| Contaminación | | |
| Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente | Pág. 18 | GRI 302-4 |
| Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica | Pág. 18 | - |
| Economía Circular y prevención y gestión de residuos | | |
| Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos | Pág. 18-22 | - |
| Uso sostenible de los recursos | | |
| Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | Pág. 23 | GRI 303-5 |
| Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso. | Pág. 22 | GRI 301-1 |
| Consumo directo e indirecto de energía | Pág. 23-24 | - |
| Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables | Pág. 24-26 | GRI 302-4 |
| Cambio climático | Pág. 26-28 | GRI 305-1 GRI 305-2 |
| Protección de la biodiversidad | Pág. 28 | - |
| CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL | | |
| Empleo | | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | Pág. 30-32 | GRI 102-7 GRI 405-1 |

| LEY 11/2018 | EINF 2019 | REF. GRI |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------|
| Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | Pág. 32-34 | GRI 405-1b |
| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | Pág. 34-35 | - |
| Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | Pág. 35-40 | GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 405-2 |
| Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | Pág. 40 | GRI 405-2 |
| Remuneración media de los consejeros y directivos incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | Pág. 39-40 | GRI 405-2 |
| Empleados con discapacidad | Pág. 41 | - |
| Organización del trabajo | | |
| Organización de tiempo de trabajo | Pág. 42 | - |
| Número de horas de absentismo | Pág. 42-43 | - |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores | Pág. 43-44 | - |
| Salud y seguridad | Pág. 44-46 | |
| Relaciones Sociales | Pág. 46-47 | GRI 102-41 |
| Formación | Pág. 47-50 | - |
| Accesibilidad | Pág. 41 | - |
| Igualdad | Pág. 50-53 | - |
| INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS | | |
| Políticas y medidas adoptadas en materia de Derechos Humanos, procedimiento de diligencia debida y resultado de estas medidas | Pág. 54 | - |
| Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | Pág. 54 | GRI 419-1 |
| Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT. | Pág. 54 | - |
| INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO | | |
| Políticas contra la corrupción y el soborno | Pág. 55-56 | GRI 102-16 GRI 205-2 |
| Riesgos de Corrupción y Soborno | Pág. 55-56 | - |
| Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno | Pág. 55-56 | GRI 205-2 |
| Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales | Pág. 55-56 | - |
| Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro | Pág. 56 | - |
| INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD | | |
| Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible, | Pág. 57-59 | - |
| Subcontratación y proveedores | Pág. 60-61 | - |
| Consumidores | Pág. 61-64 | - |
| Información fiscal | Pág. 64 | - |