Clínica CEMTRO

MEMORIA ANUAL CORPORATIVA 2025

INFORME DE ESTADOS NO FINANCIEROS

01

Objeto del informe



01 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).

Adicionalmente, en su elaboración, se han tenido en cuenta algunos contenidos de los estándares de Global Reporting Initiative (en adelante, GRI), seleccionados.

Clínica CEMTRO, en el marco de la elaboración del EINF correspondiente al ejercicio 2025, continúa adecuando su información no financiera a las exigencias vigentes en materia de cambio climático y sostenibilidad. En este sentido, la Sociedad considera las obligaciones derivadas del Real Decreto 214/2025, en cuanto al cálculo, publicación y, en su caso, seguimiento de la huella de carbono y de los compromisos de reducción asociados, conforme al calendario y alcance previstos en la normativa aplicable. De hecho, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 12 del Real Decreto 214/2025, Clínica CEMTRO presentó su Plan de Reducción de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero para el período 2023-2027. Este plan establece objetivos cuantificados de reducción, medidas concretas y un calendario de implementación, en coherencia con los compromisos climáticos de la Unión Europea y la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética, centrados en reducir sus emisiones de GEI de alcance 1 y 2 en un 10% en términos absolutos para el año 2027, tomando como año de referencia el ejercicio 2023.

En este contexto, a través del presente Estado de Información No Financiera (EINF), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad, desde CENTRO EUROPEO MÉDICO TRAUMATOLÓGICO REHABILITADOR ORTOPÉDICO, S.A. (en adelante, Clínica CEMTRO, o la Sociedad), se cumple con la obligación de informar sobre aquellas cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos, relevantes para la compañía en la ejecución de las actividades propias del negocio.

1.1 Análisis de materialidad

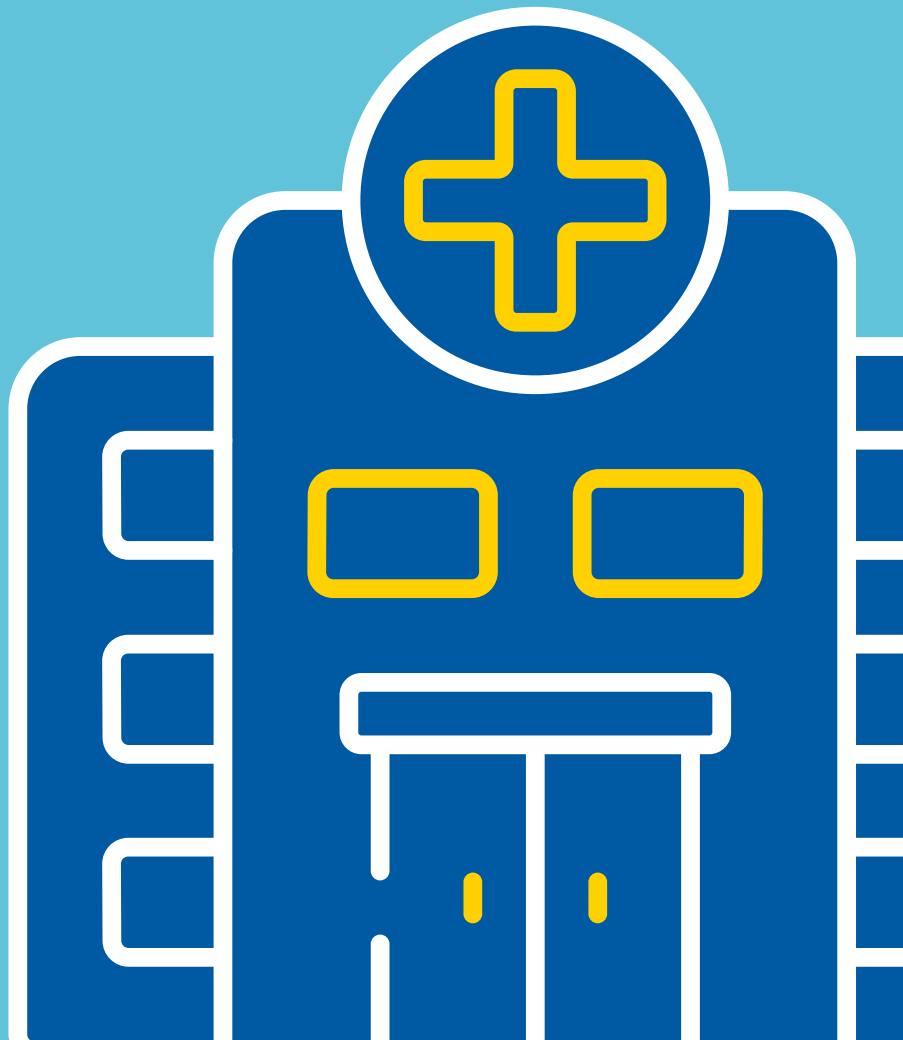
En 2025, en Clínica CEMTRO no se ha realizado un análisis de materialidad. Sin embargo, se han tenido en cuenta los aspectos más relevantes en cuanto a la estrategia, actividad y desempeño de nuestra organización: Estos aspectos se han obtenido aplicado algunas normas metodológicas que han requerido consultas a los grupos de interés. En todo caso en Clínica CEMTRO se considera preparada para evolucionar a la doble materialidad en base a los futuros cambios regulatorios.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente, con el alcance indicado en su informe de verificación. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

Aspectos muy relevantes	Aspectos relevantes	Aspectos no relevantes
• Empleo. • **Salud y seguridad.** • Igualdad. • **Lucha contra la corrupción y el soborno.** • Consumidores.	• Organización del trabajo. • **Relaciones sociales.** • Accesibilidad universal de las personas con discapacidad. • **Formación.** • Gestión medioambiental. • **Uso sostenible de los recursos.** • Contaminación. • **Economía circular y prevención y gestión de residuos.** • Cambio climático. • **Información sobre los derechos humanos.** • Subcontratación y proveedores. • **Información fiscal.** • Compromiso de la Sociedad con el desarrollo sostenible	• Consumo de materias primas. • **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.** • Protección de la biodiversidad. • **La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.** • La abolición efectiva del trabajo infantil. • **Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.**

02

Modelo de negocio



02 Modelo de negocio

Clínica CEMTRO es una firma de capital 100% español inaugurada en 1998 por el prestigioso cirujano e investigador Dr. Pedro Guillén, uno de los padres de la cirugía artroscópica en España.

Actualmente Clínica CEMTRO se ha convertido en la única clínica en Madrid de capital privado independiente. No pertenece a ningún grupo hospitalario o compañía aseguradora. Opera en España con sede en Madrid, siendo su domicilio social Avda. Ventisquero de la Condesa, 42.

Los sectores de actividad son tanto privado como de sociedades médicas.

Aunque abarca la mayor parte de las especialidades médicas, se ha especializado en cirugía y traumatología, destacando específicamente en traumatología deportiva, lo que la ha convertido en centro puntero en artroscopia, prótesis articulares y lesiones de cartílago y en la que confían deportistas de élite de toda España.

Clínica CEMTRO posee el Certificado de Excelencia FIFA, distinción con la que solo cuentan 32 centros en todo el mundo, y que la FIFA concede exclusivamente a aquellos centros ya establecidos que hayan demostrado liderazgo en medicina futbolística.

Clínica CEMTRO, además de su extensa labor asistencial, desarrolla una importante actividad docente e investigadora.

A nivel docente, organiza anualmente congresos internacionales, másteres y varios cursos monográficos, además de dar cabida a decenas de rotantes que acuden de distintos lugares del mundo.

En cuanto a investigación, a través de la Fundación Dr. Pedro Guillén, Clínica CEMTRO recibe donaciones que destina a sufragar distintos proyectos pioneros a nivel mundial. La línea principal de investigación busca aplicar los asombrosos avances de la medicina regenerativa a las enfermedades del aparato locomotor. Cuenta con un laboratorio propio, Amplicel, especializado en el cultivo y manipulación de células humanas para usos terapéuticos, y en la investigación en terapias celulares y regenerativas.

El espíritu de Clínica CEMTRO es acercar a la población general las técnicas quirúrgicas y los cuidados más punteros, ofreciendo la máxima calidad médica, pero esforzándose por mantener un ambiente agradable, humano y próximo que lo diferencie de la atmósfera hospitalaria habitual.

Durante el ejercicio 2025 no ha habido modificaciones respecto al ejercicio 2024.

2.1 Organización y estructura

El Hospital 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.

El Consejo de Administración está formado por 8 miembros (3 hombres y 5 mujeres), el Comité de Dirección está integrado por 8 miembros (4 hombres y 4 mujeres).

El organigrama de la empresa está recogido en el Anexo I del presente informe.



2.2 Nuestros centros

Clínica CEMTRO dispone de 4 centros repartidos en la zona norte de Madrid:

1) **Clínica CEMTRO:** Inaugurado en mayo de 1998, es un hospital cuya principal actividad es la cirugía y la hospitalización. Consta de 94 habitaciones individuales, 23 camas de Hospital de día, 4 camas de UCI, 9 quirófanos y 12 camas de reanimación.

Además, ofrece otros servicios como Radiodiagnóstico, Urgencias traumatológicas o Laboratorio Clínico, así como distintas especialidades.

2) **Clínica CEMTRO Montecarmelo**, inaugurado en 2017, donde se encuentra el Servicio de Fisioterapia y un punto de extracción del Laboratorio de Análisis Clínicos. En noviembre de 2022 se incorpora el área de Fisio Club & Sports, , que es un espacio dedicado a la fisioterapia exclusivamente privada y en definitiva un nuevo espacio dirigido a personas que demandan los más altos estándares de calidad y confort, incorporando una nueva Unidad de tratamiento del dolor de espalda, osteopatía y muy orientado a la fisioterapia deportiva.

3) **Clínica CEMTRO II**: inaugurada en septiembre de 2019, que alberga consultas de Traumatología, Urología, Cirugía Plástica y servicios de Radiodiagnóstico.

4) **Clínica CEMTRO III**: Inaugurada en marzo de 2022, consta de dos plantas que albergan especialidades como Otorrinolaringología, Oftalmología, Neurología, Neumología, Reumatología, Medicina Interna, Dermatología, Unidad Dolor, Ginecología, Pediatría, Podología, Traumatología Unidad de Espalda, Cirugía Maxilofacial y Estética, así como los servicios administrativos de la Sociedad.

Esta expansión es fruto del éxito de Clínica CEMTRO, que en estos años ha crecido de manera significativa.









2.3 Nuestro Grupo

Las empresas vinculadas a Clínica CEMTRO son las siguientes, no obstante, el perímetro de reporte de este Estado de Información no Financiera es únicamente de Clínica CEMTRO:

Gesanisa Recuperación Funcional, S. L.

• **Gesanisa Recuperación Funcional, S.L.** Forma parte del grupo desde 2008. Clínica CEMTRO posee el 100% del capital.

La Sociedad tiene por objeto:

— La prestación de servicios de rehabilitación médica, a través de profesionales titulados al efecto.

— La adquisición, explotación y enajenación de bienes.

La actividad desarrollada actualmente se centra en el campo de la Fisioterapia, Rehabilitación, Pilates y consultas de Traumatología. Está ubicada en Pozuelo de Alarcón.

Amplicel
CÉLULAS PARA CURAR

• **Amplicel Soluciones Diagnósticas, S.L.** Forma parte del grupo desde 2014. Clínica CEMTRO posee el 100% del capital.

La Sociedad tiene por objeto:

— La aplicación de técnicas para el análisis de muestras biológicas y no biológicas, así como diseño y desarrollo de proyectos de biología y medioambiente.

Juntos creamos nuestro propio laboratorio de cultivo celular (cultivo de condrocitos y fibroblastos) siguiendo las directrices internacionales de Buena Fabricación bajo la acreditación de la Comunidad Europea.

Amplicel cuenta con una sala blanca de cultivo celular autorizada por la Agencia del Medicamento española.

La Sociedad desarrolla la actividad en el edificio principal de Clínica CEMTRO.

Maxilodental CEMTRO

• **Clínica dental y maxilofacial CEMTRO, S.L.** Forma parte del grupo desde 2019. Clínica CEMTRO participa en la empresa en el 50% del capital.

La Sociedad tiene por objeto:

— La prestación de servicios de odontología, estomatología y ortodoncia.

— El establecimiento y explotación de clínicas dentales.

— El comercio al mayor y menor de los productos y materiales necesarios para la realización de las actividades descritas anteriormente.

La actividad se desarrolla en Clínica CEMTRO III.

• **Técnicas Avanzadas de Cirugía Robótica, S.L.** Forma parte del grupo desde 2015. Clínica CEMTRO participa en la empresa en el 50% del capital.

La Sociedad tiene por objeto:

— La prestación de servicios sanitarios mediante la adquisición de instrumentos, dispositivos, y aparatos de todo tipo (mecánicos, electrónicos, robóticos, …) y la utilización de técnicas avanzadas de cirugía ya existentes, en desarrollo o de nueva creación, para la curación de enfermedades y lesiones de todo tipo.

— La prestación de servicios de formación en las técnicas avanzadas de cirugía con la utilización de aparatos de última generación.

— El desarrollo de protocolos de diagnóstico e intervención, así como la realización de proyectos de investigación sanitaria.

Adquirimos el Robot Da Vinci, que permite a los especialistas obtener una mayor precisión y mejor visualización tridimensional, y es considerada la herramienta más sofisticada que existe para el tratamiento quirúrgico del cáncer de próstata.

La Sociedad desarrolla la actividad en la Clínica CEMTRO II.

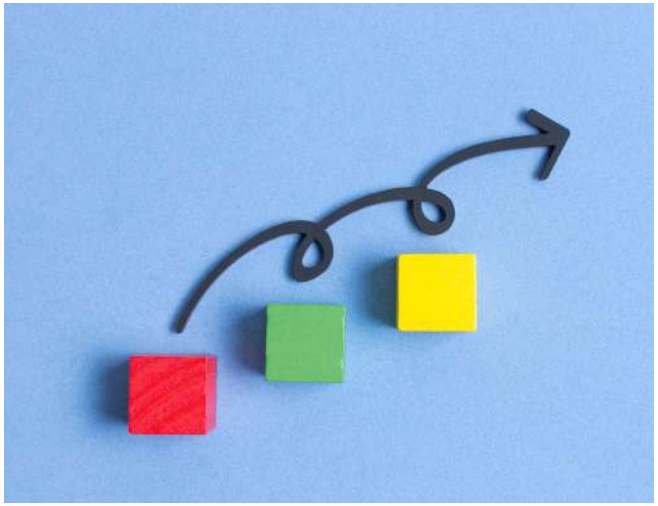
Durante el ejercicio 2025, respecto al ejercicio 2024 no ha habido ninguna modificación en el grupo de empresas vinculadas.

2.4 Objetivos y estrategias

• **Misión:** Clínica CEMTRO es un hospital general de referencia en Traumatología y medicina Deportiva, centrado en el cuidado de la salud y el bienestar de las personas a las que asistimos, para las que investigamos y gracias a las cuales creamos nuevos conocimientos. Buscamos una oferta asistencial completa y una excelente calidad del servicio.

• **Visión:** Ser líderes internacionales en Traumatología y Medicina Deportiva, en base a una mejora continua de la calidad asistencial, a la investigación y a la aplicación de nuevas terapias.

Creemos que la medicina del futuro ha de centrarse en resolver las necesidades reales de las personas, en devolverles las capacidades afectadas por la enfermedad para permitirles llevar a cabo un proyecto de vida.



• **Valores:**

Innovación: Búsqueda de novedades y mejora en los procesos diagnósticos, terapéuticos y hospitalarios llegando a la mejor condición de calidad asistencial.

Calidad: Asegurar la calidad asistencial y asegurar nuestra reputación a través de los distintos servicios y prestaciones.

Cercanía: Acercamiento al paciente, respetando la autonomía del mismo, sus creencias y cultura. Sensibilidad y apoyo emocional ante los problemas de los pacientes y sus familiares.

Superación: En todo momento nuestros profesionales afrontan las circunstancias con una actitud de lucha y fortaleza, buscando siempre aprender y buscar una mejor versión.

Honestidad: Proporcionar una percepción de honestidad e integridad por parte de los profesionales médicos a cada uno de los pacientes a través de la prestación del servicio y los recursos existentes.

Profesionalidad: Experiencia y profesionalidad en cada uno de nuestros profesionales basado en el altruismo, el sentido del deber y responsabilidad. Trabajo en equipo buscando un objetivo y misión común.

Durante el ejercicio 2025, al igual que en el ejercicio 2024, los objetivos estratégicos de Clínica CEMTRO han sido:

• Lograr el crecimiento y desarrollo a partir del equilibrio financiero.

• Aumentar la participación y cobertura en la prestación de los servicios, sin perder calidad asistencial.

• Incrementar los niveles de seguridad y satisfacción de nuestros pacientes hasta lograr una mejor experiencia de servicio de nuestro usuario y su familia.

• Situarnos como líderes en Traumatología y Medicina Deportiva dentro del ámbito nacional y potenciar el reconocimiento de nuestros profesionales.

• Lograr una mayor eficiencia y calidad de nuestros procesos que permitan alcanzar la optimización de los recursos, logrado a través de la obtención de los certificados ISO 9000 e ISO 14001.

• Apuesta en inversión en equipamiento médico avanzado y tecnología de alta complejidad.

2.5 Factores y tendencias

La evolución del sector privado viene marcada por múltiples factores que hacen llevar a tendencias estandarizadas, donde la existencia de una Sanidad Pública de alto nivel obliga a ofrecer servicios con alto valor añadido:

• **Nuevas tecnologías:** Ha habido una evolución importante en este sector, no solo en aparición de recursos diagnósticos nuevos (RNM, ecografía, endoscopia…), sino en progresos farmacéuticos y bioquímicos.

En conjunto, todos estos cambios tecnológicos con repercusión en la naturaleza y organización de los servicios están sucediendo cada vez con más rapidez y van a afectar a ámbitos cada vez más extensos.

• **Cambios en las preferencias de los pacientes:** Los pacientes se sienten en condiciones de evaluar y juzgar los servicios de todo tipo que recibe y aceptar peor la "asimetría de la información" intrínseca en las relaciones con los profesionales: conseguir su satisfacción cada vez es más complicado.

La percepción de los ciudadanos de su dignidad y sus derechos, expectativas de servicios, etc. afectan especialmente a su percepción de la calidad. Por encima de lo que "convenga" al centro sanitario, los pacientes ahora exigen respuesta a sus preferencias.

• **Incremento en los costes de producción.** Por esta razón se busca un acortamiento de la estancia media, donde más que buscar una reducción de costes, se intenta mejorar el rendimiento de los recursos existentes.

• **Presión del sector asegurador:** La vinculación existente entre el hospital y las entidades aseguradoras hace que exista una dependencia entre ambos, y la clínica resulte afectada en términos de rentabilidad al intentar las aseguradoras sus ratios de rentabilidad.

• **Dificultad de encontrar personal cualificado:** En concreto la falta de personal de enfermería, actualmente, así como de médicos especialistas, tendencia que se va agravando año tras año. En los próximos cuatro años, aproximadamente el 35% de los médicos se jubilarán. Actualmente, la tasa de reposición de estos profesionales no alcanza a cubrir la tasa de reposición necesaria. Es por ello fundamental que o bien se agilice la ampliación de profesionales que pueden acceder a tener título o bien que se agilicen los trámites de homologación de títulos de profesionales extranjeros.



03

Gestión de riesgos



03 Gestión de riesgos

La Clínica CEMTRO no dispone de una política "integral" de riesgos financieros y no financieros, aunque la gestión de riesgos se articula a través del Plan de Continuidad de Negocio aprobado en 2022, complementado con auditorías periódicas del departamento de calidad y el seguimiento del Comité de Dirección. Durante el ejercicio 2025, al igual que durante el ejercicio 2024, se ha realizado dicho seguimiento por parte del Comité de Dirección en base a las pautas establecidas por el Consejo de Administración. Asimismo, se realizan auditorías periódicas por parte del departamento de calidad (tanto asistencial como de requerimientos estructurales, ambientales, etc.)

Además del Consejo de Administración y Comité de Dirección mencionados, Clínica CEMTRO dispone de las siguientes comisiones que se reúnen al menos una vez al año:

- Comisión de calidad.
- Comisión de contenidos.
- Comisión de docencia e investigación.
- Comisión de efectos adversos y seguridad del paciente.
- Comisión de farmacia.
- Comisión de historia clínica.
- Comisión de infecciones y política antibiótica.

A finales del año 2022 se puso en marcha un plan de continuidad de negocio y está siendo implantado en la clínica de forma paulatina.

En dicho plan se han identificado los posibles riesgos que pueden afectar a CEMTRO y se han clasificado según su tipología, impacto y ocurrencia.

A partir de los riesgos identificados se han elaborado las estrategias de continuidad para cada uno de los riesgos. Estas estrategias están compuestas de 4 planes operativos: planificación, respuesta, implantación y revisión.

Los riesgos más relevantes no financieros identificados en este plan se pueden clasificar en siete tipologías:

- Riesgos estratégicos:
  - — Desarrollo de un plan de sucesión en la compañía.
- Riesgos de mercado:
  - — Exceso de demanda de Pacientes.
  - — Presión del sector asegurador para mantener sus ratios de rentabilidad.
- Riesgos operativos de personas:
  - — Carencia de personal sanitario para atender a la demanda de pacientes.
  - — Riesgo de no retener al personal clave de la plantilla. Pérdida de talento y de orgullo de pertenencia.
- Riesgo operativo de sistemas:
  - — Fallo eléctrico en cualquier instalación del grupo.
  - — Caída de otros suministros.
  - — Riesgo de Ciberseguridad.
  - — Caída total o parcial del software.
  - — Fallo en puesto de usuario o microinformática.
  - — Interrupción o generación de daños en las infraestructuras del grupo que están almacenadas en ¨nube¨.
  - — Acceso no autorizado a cualquier propiedad de CEMTRO.
  - — Fallo de equipos médicos que impliquen una discontinuidad del negocio.
  - — Interrupción de servidores y/o cuartos de comunicaciones.
  - — Cambio de privilegios sin autorización.
- Riesgos operativo de procesos:
  - — Paralización de algún servicio crucial y/o crítico de Clínica CEMTRO que esté externalizado (RRHH, contratas de limpieza o lavandería, …).
  - — Rotura de stock en el material quirúrgico, medicamentos y de los materiales de oficina.
- Riesgos fortuito:
  - — Indisponibilidad para utilizar las ubicaciones y/o instalaciones habituales (inundación, incendio, ...).
- Riesgos legales o normativos:
  - — Riesgo asociado a la protección de datos. Riesgos derivados de la seguridad, integridad y confidencialidad de la información en relación con la protección de datos personales de las personas físicas, así como en el acceso del personal a los mismo.

El comité de continuidad tiene como función principal la toma de decisiones en caso de que ocurra un evento que cause la interrupción de los servicios críticos. Además, es el responsable de controlar que se realicen las tareas previas al incidente para prevenirlo y/o mitigarlo.

Está compuesto por personas con experiencia en gestión del cambio y con capacidad de trabajo bajo presión, con una visión del mercado y forman parte de áreas esenciales y diferentes dentro de CEMTRO.

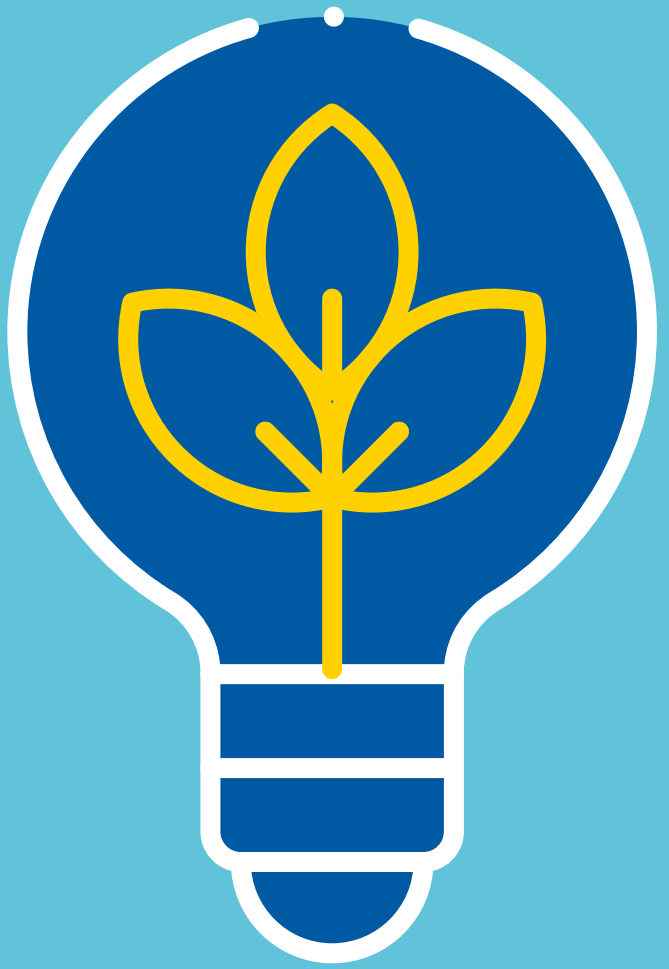
Está compuesto por los siguientes cargos:

- Responsable de RRHH
- Responsable de Comunicación
- Responsable de Informática
- Adjunta a Dirección General
- Dirección médica
- Asesoría jurídica
- Gerencia

Durante el ejercicio 2025, este Comité se ha reunido dos veces para hacer el seguimiento del Plan de Continuidad, y poder solventar incidentes que ocurran o decidir si activar o no los planes operativos. Durante el ejercicio 2024, dicho Comité se reunió, igualmente, dos veces con el mismo cometido.



04



Cuestiones medioambientales

04 Cuestiones medioambientales

4.1 Enfoque de gestión

Con la intención de mitigar los efectos adversos que la actividad sanitaria tiene sobre el entorno, Clínica CEMTRO se ha comprometido con el cumplimiento de los estándares básicos de la gestión ambiental: la protección del medio ambiente y la salud humana, el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora del desempeño ambiental.

Las herramientas utilizadas para el alcance de éstos son:

- El sistema de gestión ambiental con la política de medio ambiente y el manual que la desarrolla, así como los procedimientos derivados de éste. Se encuentra implantado en todos los centros asistenciales de Clínica CEMTRO.
- Los objetivos ambientales se recogen en acta de revisión, donde se refuerza la cultura y se establecen directrices en esta cuestión.

El Director del área de calidad, como miembro de la Dirección de la Organización, promueve y transmite al Comité de Dirección los avances y necesidades que se requieren para el cumplimiento de los objetivos marcados. De esta manera Clínica CEMTRO se asegura disponer de los medios necesarios para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control.

Políticas aplicadas

Clínica CEMTRO tiene definida y aprobada una Política de Gestión Integrada que se basa en una apuesta por el desarrollo sostenible de nuestra actividad, con un fuerte compromiso con el medio ambiente. Este compromiso queda formalmente establecido y es firmado por el Comité de Dirección.

Los aspectos relacionados directamente con la gestión ambiental:

- **Compromiso de cumplir con todos los requisitos:**

  — Requisitos establecidos por las normas de referencia de nuestro sistema de gestión integrado.

  — Requisitos Legales y contractuales o de otra índole, que nos sean aplicables en razón de nuestra actividad, de manera que nuestra actuación, en ningún caso pueda contravenir los requisitos y especificaciones legales establecidas por las distintas administraciones públicas.

- **Compromiso de llevar a cabo nuestro trabajo dentro de un entorno de gestión integrado que garantice una mejora continua en nuestros procesos**, en nuestros métodos de actuación, en nuestras relaciones con las partes interesadas y en nuestro desempeño ambiental mediante el establecimiento y revisión periódica de nuestros objetivos de calidad y ambientales.

- **Compromiso de promover una comprensión y difusión de nuestra política de gestión y procedimientos entre todo el personal que participa en las actividades de la Clínica,** mediante la formación y comunicación de forma que dicha política y procedimientos se encuentren implantadas en todo momento.

- **Prevenir y minimizar el impacto ambiental producido por nuestras actividades,** estableciendo los mecanismos necesarios para una adecuada segregación y disminución en volumen y peligrosidad de los residuos sanitarios, las emisiones a la atmósfera y realizar un uso sostenible de los recursos naturales.

Para conseguir el cumplimiento de este compromiso nos proponemos de forma periódica objetivos ambientales, los cuales son medibles y se aplican en todos los centros.

Además, se generan documentos de apoyo que van en línea con la estrategia de Clínica CEMTRO:

- Actuación ante derrames (PT/GA/01)
- Clasificación residuos sanitarios (IT/CC/21)
- Emergencias ambientales (PG08)

Resultado de las políticas

Clínica CEMTRO comprometida con la protección del medio ambiente determina acciones que quieren contribuir a reducir el impacto de su actividad sobre el cambio climático. Para ello, establece líneas de actuación sobre diferentes aspectos ambientales que se realizan de forma gradual a corto y medio plazo.

El mayor peso ambiental en todos los aspectos (residuos, consumos) recae sobre Clínica CEMTRO debido a sus mayores dimensiones y la variedad de actividades que se desarrollan en él (asistencial, quirúrgica, hospitalización y pruebas diagnósticas). Si bien, las acciones incluyen todos los centros.

a. Reducción de la huella de carbono:

— Reducir emisiones de gases de efecto invernadero ligadas a combustibles fósiles asociándolas a mejoras en eficiencia energética.

— Reducir emisiones de gases de efecto invernadero ligados a los gases anestésicos.

— Optimizar el uso y consumo de energía efectuando mantenimientos que permitan el correcto funcionamiento y, siempre que sea posible, realizar mejoras en las instalaciones con la adquisición de productos y/o equipos más eficientes.

b. Reducción de la huella hídrica:

— Incrementar la eficiencia en el consumo de agua implantando mejoras en la instalación según el Plan de Gestión Sostenible del Agua.

— Controlar el volumen de efluentes vertidos y su caracterización, en las instalaciones donde proceda.

— Recuperación de aguas de baldeo de plantas destinadas a aparcamiento, en las instalaciones donde proceda.

c. Reducción de la huella forestal:

— Implantación del Plan estratégico de Transformación digital.

d. Reducción de residuos:

— Utilización de contenedores retornables.

— Reducir el consumo de contenedores de plástico.

— Reducir el uso de materiales que se consideren prescindibles, disminuyendo la generación de residuos.

Mejorar la segregación de los residuos disminuyendo en lo posible la generación de residuos peligrosos.

Principales riesgos ambientales

Los riesgos ambientales identificados se evalúan anualmente teniendo en consideración la información disponible acerca de su manifestación a lo largo del año y de la gravedad de las consecuencias.

En la revisión que se realizó en mayo 2025 quedaron identificados los siguientes riesgos, aunque ninguno fue significativo siguiendo criterios de probabilidad e impacto.



Aspecto ambiental (causa)	Derivado de	Decisión	Acciones	Observaciones
Emisiones accidentales a la atmósfera	Mal funcionamiento de las instalaciones de combustión	Controlar	Mantenimiento preventivo de las instalaciones por mantenedores autorizados	Exclusivamente en CEMTRO y CEMTRO II
Escape de sustancias que agotan la capa de ozono	Utilización de equipos de climatización	Controlar	Mantenimiento preventivo de las instalaciones	En todas las instalaciones
Posibilidad de emisión de contaminantes (legionella)	Utilización de instalaciones de ACS	Controlar	Plan Prevención Control de legionella	En todas las instalaciones
Riesgo de incendio	Accidente o mal funcionamiento de instalaciones y equipos	Controlar	Plan de autoprotección. Realización de simulacros	En todas las instalaciones
			Plan de mantenimiento preventivo de instalación de protección de incendios	
			Plan de mantenimiento preventivo de equipos	
			Revisión e inspección instalación eléctrica según normativa	
Derrame accidental de productos y residuos peligrosos (utilizados o almacenados)	Utilización y almacenamiento de productos y residuos peligrosos	Controlar	Plan de emergencias ambientales	En todas las instalaciones
Vertidos accidentales a la red de saneamiento	Incorrecta manipulación, segregación, almacenamiento o gestión de sustancias contaminantes	Controlar	Análisis de caracterización de vertidos anual. Informe de autocontrol	Exclusivamente en CEMTRO
			Limpieza anual del separador de grasas	
			Contrato con gestor autorizado para la retirada de residuos grasos	
Calidad del aire interior	Falta de confort en seguridad y salud de pacientes y empleados	Controlar	Evaluación anual de la calidad de los ambientes interiores	En todas las instalaciones
Incumplimiento de la legislación aplicable	Adquisición de nuevos activos, o producción de residuos	Controlar	Verificación del cumplimiento legal	En todas las instalaciones

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El importe que Clínica CEMTRO destina a prevenir riesgos ambientales en 2025 es de 525.936,77 euros. Esta cifra incluye las operaciones de mantenimiento preventivo de climatización, ACS y eléctrica, simulacros de emergencia, control de la legionela, autocontrol de vertidos, limpieza del separador de grasas y tratamientos de los residuos generados en la actividad que se producen en las cuatro instalaciones.

En dichos importes no se incluyen recursos humanos constituidos por los especialistas que trabajan en este aspecto.

El importe reportado en 2024 fue de 478.394,16 euros, incluyendo las operaciones de mantenimiento preventivo de climatización, ACS y eléctrica, simulacros de emergencia, control de la legionela, autocontrol de vertidos, limpieza del separador de grasas y tratamientos de los residuos generados en la actividad que se producen en las cuatro instalaciones.

Control de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Clínica CEMTRO dispone de un Sistema de gestión ambiental certificado UNE EN ISO14001 que según el art. 28 de la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental, deja exenta de la aplicación de garantía de responsabilidad ambiental.

El balance no incluye provisión alguna en concepto de medio ambiente, dado que los administradores de la Sociedad consideran que no existen al cierre del ejercicio obligaciones a liquidar en el futuro, surgidas por actuaciones de la compañía para prevenir, reducir o reparar daños sobre el medio ambiente o, que, en caso de existir, éstas no serían significativas.

Principio de precaución

El principio establece que cuando una actividad representa una amenaza o un daño para la salud humana o el medio ambiente, hay que tomar medidas de prevención incluso cuando la relación causa-efecto no haya podido demostrarse científicamente de forma concluyente.

Para evitar o mitigar los impactos negativos de los riesgos potenciales se establecen medidas preventivas.

Aspecto ambiental (causa)	Medidas preventivas
Emisiones accidentales a la atmósfera	Mantenimiento preventivo de las instalaciones por mantenedores autorizados
Escape de sustancias que agotan la capa de ozono	Mantenimiento preventivo de las instalaciones por mantenedores autorizados Control de fugas
Posibilidad de emisión de contaminantes (legionella)	Plan Prevención Control de legionella en todas las instalaciones
Riesgo de incendio	Plan de autoprotección. Realización de simulacros Plan de mantenimiento preventivo de instalación de protección de incendios Plan de mantenimiento preventivo de equipos
Derrame accidental de productos y residuos peligrosos (utilizados o almacenados)	Plan de emergencias ambientales
Vertidos accidentales a la red de saneamiento	Análisis de caracterización de vertidos anual. Informe de autocontrol Limpieza anual del separador de grasas Contrato con gestor autorizado para la retirada de residuos grasos
Calidad del aire interior	Evaluación anual de la calidad de los ambientes interiores
Incumplimiento de la legislación aplicable	Verificación del cumplimiento legal

Certificación ambiental

Desde el año 2019 Clínica CEMTRO y CEMTRO II tienen implantado un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) alcanzando a todas sus actividades. El SGA está integrado con el Sistema de Gestión de la Calidad de forma que comparten recursos comunes como el control documental, la resolución de las no conformidades o la implantación de acciones de mejora.

El resto de los centros se han incorporado al SGA desde su inauguración/apertura (2022), estando actualmente todos los centros certificados en ISO 14001. Desde el año 2024 Clínica CEMTRO ha obtenido certificado conforme a la norma UNE 15224:2017.

Clínica CEMTRO dispone de planes de auditoría para asegurar el correcto funcionamiento del sistema de gestión ambiental:

— Auditoría interna: realizada de manera anual.

— Auditoría externa: realizada de forma anual por entidades de certificación para asegurar el correcto mantenimiento de los sistemas implantados.

Todas las no conformidades y observaciones han sido tratadas planteando acciones correctivas y de mejora, respectivamente.

Efectos actuales y previsibles de las actividades en el medio ambiente, la salud y la seguridad

En función de las actividades de la clínica en funcionamiento normal o anómalo, se han identificado los siguientes aspectos ambientales y las consecuencias previsibles que puede ocasionar en el medio ambiente.

Aspecto ambiental (causa)	Impacto ambiental (efecto)
Generación de EMISIONES CONTAMINANTES a la atmósfera	Contaminación atmosférica. Disminución de calidad ambiental de la zona circundante. Riesgos para la salud de la población
Generación de VERTIDOS a la red de saneamiento	Contribución a la carga contaminante en la red de saneamiento y de los efluentes recibidos en la EDAR
Generación de emisiones sonoras al exterior (ruido)	Contaminación acústica Molestias a la población
Generación de residuos no peligrosos generales y sanitarios ASIMILABLES A URBANOS	Necesidad de infraestructuras y equipamientos para su tratamiento y gestión adecuada En caso de que dichos residuos no puedan ser destinados a reutilización, reciclado o valorización requieren de un depósito final (ocupación permanente del espacio)
Generación de residuos peligrosos de ORIGEN SANITARIO	Impactos indirectos derivados de su gestión (consumo de energía eléctrica, emisiones de CO_2 por transporte, tratamiento...) Contaminación de aguas y suelos Contribución a la saturación de vertederos autorizados
Generación de residuos peligrosos de origen NO SANITARIO	Necesidad de infraestructuras y equipamientos para su transporte, tratamiento y gestión adecuada
CONSUMOS	Contribución al agotamiento de recursos naturales o renovables (o escasos)

Los aspectos ambientales identificados son evaluados anualmente en función de la cantidad y el impacto. Y sirven de apoyo para el desarrollo de objetivos ambientales.

4.2 Economía circular y consumo eficiente de recursos

Gestión de residuos

En línea con la política ambiental de Clínica CEMTRO y en su compromiso de prevenir y minimizar el impacto ambiental de su actividad, se han establecido los mecanismos necesarios para una adecuada segregación y disminución en volumen.

Los residuos generados por todos los centros que forman Clínica CEMTRO se clasifican:

- Residuos de origen no sanitario asimilables a residuos domésticos (cartón, plástico y orgánico).
- Residuos de origen sanitario asimilables a urbanos.
- Residuos biológicos: sanitarios especiales y citotóxicos.
- Residuos químicos: aguas de laboratorio.
- Residuos envases plásticos contaminados.

No se dispone de datos (Kg) de los residuos biosanitarios asimilables a urbanos ni de los residuos domésticos ya que son recogidos por el servicio ofrecido por el Ayuntamiento de Madrid. Si bien, en los centros se recogen de forma separada según su tipología, facilitando su posterior tratamiento y en el caso de los asimilables a residuos domésticos su valorización.

Los residuos de vidrio generados en el servicio de hostelería se reciclan a través de sistemas de DDR (depósito, devolución y retorno). Los residuos de vidrio generados en la actividad asistencial son escasos y se gestionan a través del servicio municipal como residuos domésticos.

Dentro de los **residuos no peligrosos** se realiza control y seguimiento del papel destruido que es sometido a procesos de valorización.

Respecto a los **residuos peligrosos**, se trata de segregar todos los deshechos en todas las porciones posibles (reglamentación específica de residuos peligrosos (RAEES), ley de residuos y suelos contaminados, ordenanzas municipales que regulan las actividades de producción de residuos biosanitarios) para incrementar el reciclaje y la recuperación.

La producción de residuos se divide entre los distintos centros en función de su actividad. Clínica CEMTRO tiene actividad quirúrgica, hospitalaria y laboratorio de análisis clínicos, mientras que el resto de los centros tienen actividad asistencial. Por tanto, los residuos que genera CEMTRO representan el 99% del total de los residuos peligrosos generados.

Las cantidades de residuos generados se mantienen en cifras similares al año anterior.

Residuos no peligrosos

LER	20 01 01	16 02 14-52	16 06 04
Descripción	Papel y cartón	Residuos Tóners y equipos	Residuos pilas alcalinas
CEMTRO	5.700	-	-
CEMTRO II	1.390	-	-
CEMTRO III	1.580	-	-
Montecarmelo	140	-	-
Total 2025 (kg)	**8.810**	**0**	**0**
Total 2024 (kg)	**9.261,5**	**180**	**42**

Residuos peligrosos

LER	18 01 03*	18 01 06*	18 01 08*	15 01 10*
Descripción	Residuos Biosanitarios especiales	Residuos aguas de laboratorio	Residuos citotóxicos	Residuos envases contaminados
CEMTRO	9.479,41	21.005,35	77	576,9
CEMTRO II	128,91	0	0	16
CEMTRO III	62,05	0	0	0
Montecarmelo	17,13	0	0	0
Total 2025 (kg)	**9.867,50**	**21.005,35**	**77**	**592,9**
Total 2024 (kg)	**10.415**	**19.968**	**78**	**589**

En lo que se refiere al destino dado a cada uno de los residuos, éste obedece a la naturaleza de cada uno de ellos.

- LER 18 01 03 (RBE): D9 Tratamiento físico-químico previo a depósito en vertedero.
- LER 18 01 08 (Citotóxicos): D15 Operaciones intermedias con destino final a eliminación.
- LER 18 01 06 (aguas de laboratorio): D15 Operaciones intermedias con destino final a eliminación.
- LER 15 01 10 (envases plástico): R13 Operaciones intermedias con destino final a valorización.
- RAEEs: tratamiento según tipo de residuo.

En lo referente a las actividades no sanitarias en el edificio CEMTRO se genera residuos de aguas de limpieza de aparcamiento subterráneo. Este residuo es sometido a operaciones de tratamiento R3 recuperación de sustancias orgánicas que no se utilizan como disolventes.

LER	13 05 02*
Descripción	Lodos de separadores de agua/aceites
TOTAL 2025 (kg)	1.500
TOTAL 2024 (kg)	3.020

CONSUMO EFICIENTE DE RECURSOS

El uso eficaz de los recursos es uno de los pilares del sistema de gestión ambiental minimizando el impacto ambiental que ocasionan. Los consumos de los recursos se identifican como aspectos ambientales. Tras la evaluación anual los aspectos significativos se consideran prioritarios para la identificación de posibles mejoras u objetivos.

Consumo de agua

Todos los centros toman el agua de captación del Canal de Isabel II, red de abastecimiento de la ciudad de Madrid. Los requisitos legales definidos en la Ordenanza municipal sobre el uso eficiente del agua, establecen disponer de un Plan de gestión sostenible del agua, cuando el consumo sea igual o mayor a 10.000m3. Actualmente se encuentra en vigor el 3º Plan de gestión sostenible del agua que abarca el periodo 2025-2029.

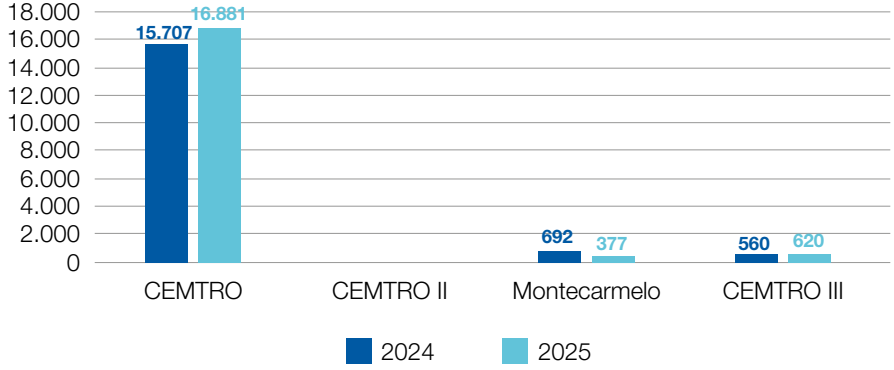
En las instalaciones nuevas, aunque no les sea aplicable esta ordenanza, se han implantado medidas para el control y el ahorro de agua tales como colocación de perlizadores en grifos de lavabos, grifos de célula o pulsador, ajustes de la presión de los fluxores de los inodoros y mecanismo de descarga de doble pulsador.

En CEMTRO al ser el edificio más grande, con actividad hospitalaria, disponer de zonas ajardinadas y ser el más antiguo se realizan control diario de consumo de agua en los distintos contadores junto con un adecuado mantenimiento y progresivamente se implantan medidas de mejora tales como:

- Instalación progresiva de terminales eficientes en grifos (sensor presencia, pulsación, monomando) y duchas (termostáticas).
- Revisión y regulación del correcto funcionamiento de urinarios e inodoros. Sustitución gradual de urinarios no eficientes.
- Sustitución de electrodomésticos eficientes (lavavajillas, cafeteras, tren de lavado, etc…).
- Sustitución de equipos eficientes (autoclaves, esterilizadores, lavadoras, instrumental).

Las medidas implantadas son auditadas cada dos años y registradas en el órgano competente del Ayuntamiento de Madrid.

Comparativa consumo agua m³



En CEMTRO II no se gestiona la acometida de agua. CEMTRO II es un edificio dedicado exclusivamente a actividad asistencial que comparte instalación en plantas sunterráneas con párking.

Vertidos líquidos

Los vertidos líquidos son aguas residuales de origen urbano y son vertidas a la red de saneamiento municipal.

Las aguas de proceso, que por sus características tengan mezclas de productos químicos, tales como las aguas de laboratorio se recogen por separado y son gestionadas como residuos peligrosos (cuantificados anteriormente).

Para asegurar el adecuado control de las aguas vertidas se realizan análisis de caracterización de las aguas residuales con la periodicidad indicada por el órgano competente.

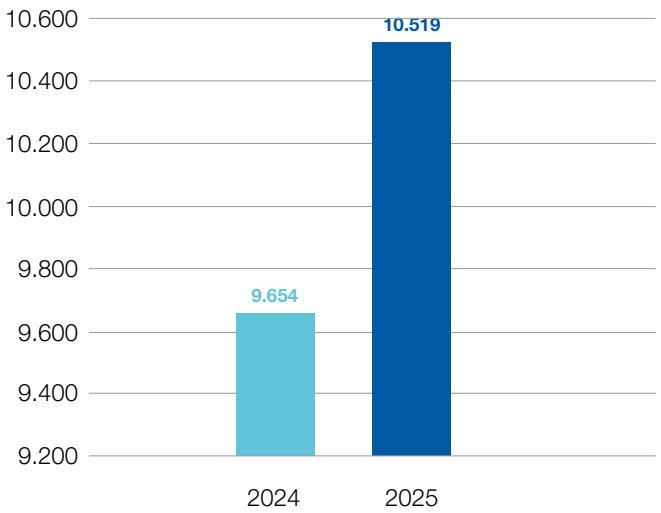
De forma paralela se realizan limpiezas semestrales de la red de saneamiento junto con limpiezas anuales del pozo de bombeo y decantadores en las plantas dedicadas a aparcamiento.

Consumo de materias primas

La única materia prima que se controla es el papel. No se tienen en cuenta otras materias primas en este informe ya que el resto de las compras realizadas son materias manufacturadas.

Clínica CEMTRO es una empresa asistencial, del sector sanitario, destinado a proporcionar todo tipo de asistencia médica, incluidas operaciones quirúrgicas y estancia durante la recuperación o tratamiento, y en el que también se practican la investigación y la enseñanza médica.

Consumo de papel Kg/año



Uso de energías renovables

La instalación de placas fotovoltaicas en CEMTRO y CEMTRO II ha sido cuantificada, estudiados los pros y contras y finalmente desestimada por tratarse de una inversión que no ofrece beneficios ambientales por tener limitaciones de superficie para la instalación.

Estudiadas otras opciones, a principios de 2024 se ha sustituido una enfriadora convencional por un equipo de aerotermia. Esta decisión ha aumentado la eficiencia de la instalación térmica, reduciendo el consumo de gas natural (combustible fósil) en 1.336 MWh respecto al mismo periodo del año anterior.

4.3 Contaminación

Contaminación atmosférica

La atmósfera es un bien común indispensable para la vida, al que todas las personas tienen derecho de uso y disfrute y la obligación de su conservación. Las principales emisiones de Clínica CEMTRO son las producidas por el uso energético de los edificios, el transporte de materiales, el desplazamiento de los usuarios y empleados, el uso de los equipos y el transporte y tratamiento de los residuos.

El factor fundamental y sobre el que ejercemos control es el uso energético de los edificios. Este uso energético está condicionado por:

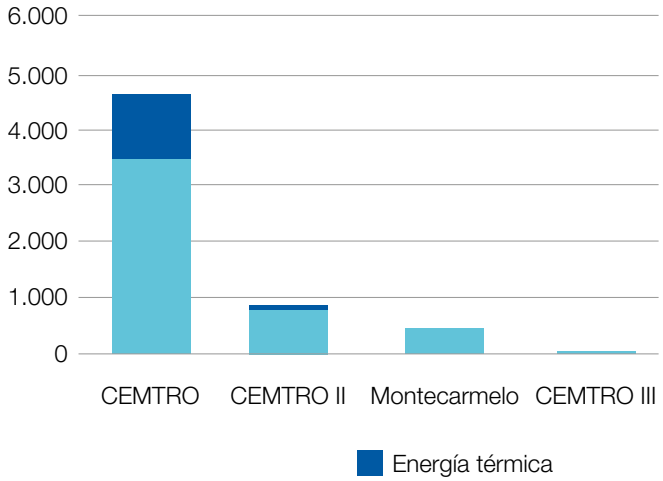
- La necesidad de disponer de Agua Caliente Sanitaria.
- La dificultad de controlar las condiciones de climatización de las salas.

El principal foco de contaminación son las emisiones procedentes de los consumos de energía eléctrica y gas natural. Las medidas tomadas están enfocadas:

- A la disminución del consumo energético: iluminación LED, detectores de presencia.
- La optimización del consumo energético: renovación de instalaciones y equipos por tecnología más eficientes.

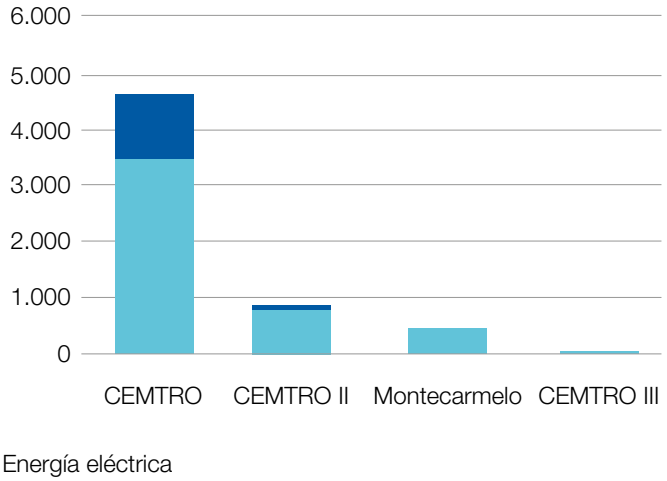
Consumo energético anual (MW) Datos año 2025

CEMTRO y CEMTRO II, disponen de gas natural



Consumo energético anual (MW) Datos año 2024

CEMTRO y CEMTRO II, disponen de gas natural



El otro foco de contaminación son las fugas de gases refrigerantes y de gases anestésicos.

Durante el año 2025 se han producido recargas de sustancias que agotan la capa de ozono:

- Operaciones de recarga en botellero en cocina (1,5 kg R134a)
- Operaciones de recarga en vitrina cafetería (0,5kg R-449a)
- Operaciones de recarga en cámara lácteos en cocina (1kg R-134a)
- Operaciones de recarga en mesa fría cocina (1 kg R-134a)
- Operaciones de sustitución de compresor en enfriadora Mitsubishi (52kg R-410a)
- Operaciones de mantenimientos de enfriadora Mitsubishi (40kg R410a)

Contaminación acústica

La contaminación acústica es cualquier sonido no deseado o excesivo que perturba el funcionamiento normal de un lugar. En el caso de nuestra actividad, las potenciales emisiones de ruido pueden tener su origen en los equipos de climatización. Todos ellos están ubicados en las cubiertas de los edificios y son mantenidos adecuadamente por personal cualificado.

Contaminación lumínica

El Ayuntamiento de Madrid no tiene establecida normativa respecto a este aspecto. No obstante, Clínica CEMTRO no genera contaminación lumínica significativa. No dispone de proyectores sobre las fachadas de los edificios que ocupa, ni alumbrados exteriores. De forma que el impacto ambiental es mínimo.



4.4 Cambio climático

En cumplimiento del Real Decreto 214/2025, por el que se regula el registro y publicación de la huella de carbono y de los planes de reducción, la Sociedad asume el compromiso de elaborar y publicar un plan plurianual de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero. Dicho plan se articulará en torno a 2023 como año base y con un horizonte 2027, y contendrá un objetivo cuantificado de reducción absoluta de emisiones de Alcance 1 y 2 del 10% a 2027.

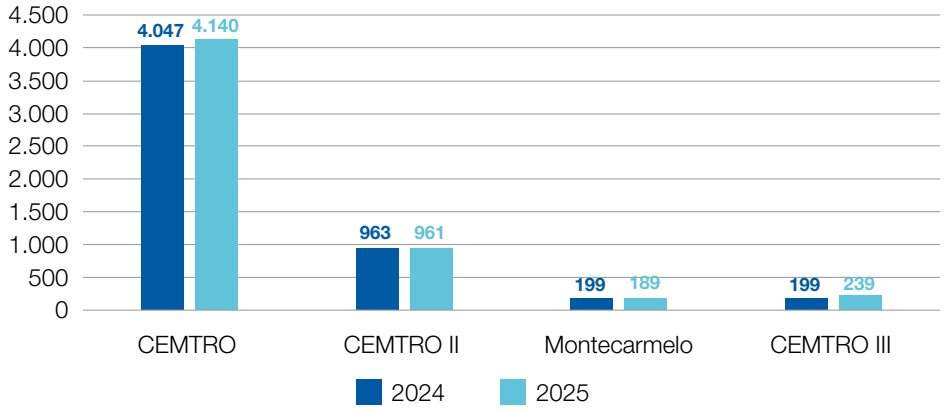
Se identifican como fuentes de emisión directa de CO_2 las emisiones directas por consumo de combustibles fósiles (gas natural) y fugas de gases refrigerantes. Como fuentes de emisión indirecta, contemplamos el consumo de energía eléctrica de los edificios.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se crea el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de Dióxido de Carbono, y en desarrollo de la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de Cambio Climático y Transición Energética, Clínica CEMTRO, presenta la información sobre su huella de carbono organizacional correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2025. La Dirección ha establecido la reducción del 10% en la huella de carbono de la organización. Dicha reducción se ha reflejado en el cálculo de huella del año 2024 no así en el cálculo del año 2025. Si bien durante el periodo en estudio se consolida el descenso en el consumo de gas natural no se reduce la huella de carbono con respecto al periodo anterior al haberse producido aporte de refrigerante para compensar fugas del sistema de climatización en CEMTRO II.

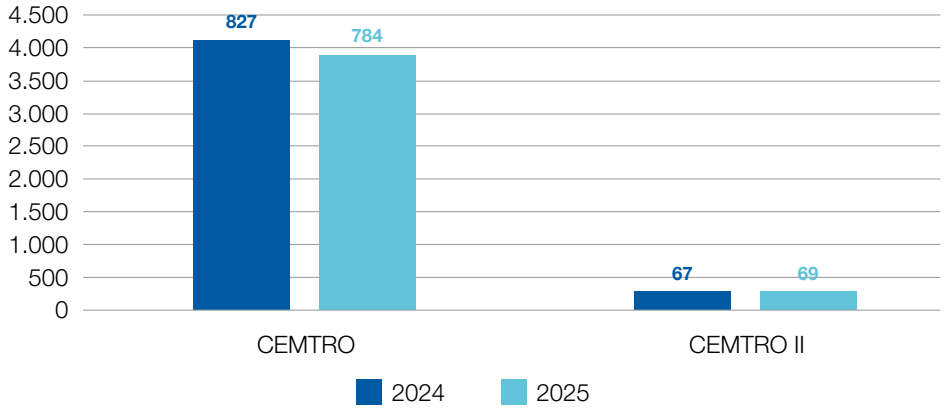
Tal y como se ha mencionado anteriormente, la estimación del cálculo de la huella de carbono de nuestra organización incluye el alcance 1 y 2 en los cuatro centros. En dicho cálculo no contemplamos:

- Las emisiones procedentes de combustibles de vehículos. Son no significativas al representar menos del 5% de las emisiones totales.
- Las emisiones generadas por los gases anestésicos ya que se dispone en todos los respiradores de gases de anestesia de instalación de sistemas de captación pasiva, que permite recuperar los gases anestésicos en filtros que son tratados como residuos peligrosos por gestor autorizado.

Comparativa consumo eléctrico Mwh



Comparativa consumo gas natural Mwh



2024	Consumo	kg CO_2 e
Emisiones directas - Alcance 1		
Instalaciones fijas (gas natural) kWh	894.283,10	163.158,73
Gasoleo A (B7)	623,50	0
Sin plomo 95 (E10)	97,60	0
Fugitivas (climatización y refrigeración)	36,10	54.711,60
Emisiones indirectas - Alcance 2		
Electricidad	5.407.937,00	1.497.063,54
Total		**1.714.933,87**

2025	Consumo	kg CO_2 e
Emisiones directas - Alcance 1		
Instalaciones fijas (gas natural) kWh	852.786,00	155.587,74
Gasoleo A (B7)	657,50	0
Sin plomo 95 (E10)	134,60	0
Fugitivas (climatización y refrigeración)	96,00	213.659,00
Emisiones indirectas - Alcance 2		
Electricidad	5.529.383,00	1.531.694,75
Total		**1.900.941,49**

Cálculo de huella de carbono con calculadora para organizaciones del Ministerio para la Transformación Ecológica y el Reto Demográfico V. 31.
El cálculo para el año 2025 ha sido realizado con factores de emisión correspondientes al año 2024.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso eficiente de recursos

A continuación se presentan una serie de medidas adoptadas durante este periodo de cara a la mejora de la eficiencia energética y al uso eficiente de los recursos de Clínica CEMTRO:

Instalación térmica

- Contratación de mantenimientos preventivos con fabricantes para mantener las condiciones de máxima eficiencia de las enfriadoras.

- Mantenimiento preventivo de las instalaciones (climatización y generación de ACS).

- En Clínica CEMTRO II se ha procedido a la reparación de las dos enfriadoras Mitsubishi para mejorar el rendimiento de ambas. Estas operaciones han conllevado recarga de refrigerante (R-410a). También se ha instalado un control remoto de la climatización para facilitar el seguimiento del correcto funcionamiento de la instalación.

Instalación eléctrica

- En Clínica CEMTRO se han realizado mejoras en el cuadro eléctrico de la enfriadora TRANE, sustituyendo fasímetro, de forma que las 3 fases estén equilibradas.

- Sustitución en cuatro quirófanos del alumbrado convencional por alumbrado LED (alumbrado de emergencia y plafones).

- Mantenimientos y reparaciones en equipos de cocina (lavavajillas, freidora, botellero, armario caliente, vitrina y mesa fría).

Instalación agua sanitaria

• Se ha llevado a cabo la sustitución de los aspersores por modelos más eficientes, optimizando el consumo en las zonas ajardinadas.

• Se ha adquirido un caudalímetro para el control y verificación de los caudales en los puntos de uso.

Residuos

• En el servicio de cafetería y cocina se ha puesto en marcha para todos los empleados la aplicación “too good to go” para “salvar menús” que de otra forma podrían ser descartados.

Plan de reducción de emisiones GEI 2023-2027

Clínica CEMTRO, reconoce el cambio climático como uno de los principales retos globales de nuestro tiempo y asume su responsabilidad en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) derivadas de su actividad sanitaria. El Consejo de Administración ha definido una orientación en materia climática que integra la medición, seguimiento y reducción progresiva de las emisiones de la organización, en línea con los objetivos del Acuerdo de París y la neutralidad climática para 2050 establecida en el marco europeo.

La supervisión y seguimiento operativo de los compromisos climáticos corresponde a la Dirección de Calidad Asistencial y Seguridad del Paciente que reporta anualmente al Consejo sobre los avances en la reducción de emisiones y el cumplimiento del Plan de Reducción descrito en el presente estado.

A continuación se presentan una serie de aspectos de detalle acerca del cálculo de la huella de carbono, en línea con lo exigido por el Real Decreto 214/2025.

Metodología de Cálculo

El cálculo de la huella de carbono se ha realizado conforme a los siguientes criterios metodológicos:

• Estándar aplicado: GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (World Resources Institute / WBCSD), complementado con los factores de emisión oficiales publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), según exige el artículo 11 del RD 214/2025.

• Período de cálculo: 1 de enero a 31 de diciembre de 2025.

• Límite organizacional: consolidación operacional. Se incluyen todas las instalaciones sobre las que Clínica CEMTRO ejerce control operacional:

— **Centro principal: Clínica CEMTRO: Avd. Ventisquero de la Condesa, 42 (28035 Madrid)** Clínica con área quirúrgica, 121 camas de hospitalización y área asistencial. Hospital de día y UCI. Urgencias, Laboratorio y Radiodiagnóstico

Centros auxiliares:

— **Clínica CEMTRO II: Avd. Ventisquero de la Condesa, 48 (Madrid)** Consultas y radiodiagnóstico

— **Clínica CEMTRO III:** Consultas

— **Clínica CEMTRO-Montecarmelo:** Avd. Monasterio de Silos, 85 Fisioterapia

• Alcance 1 (emisiones directas): combustión de combustibles fósiles en instalaciones fijas (calderas, grupos electrógenos), flota de vehículos de propiedad o arrendamiento financiero, y fugas de gases refrigerantes en equipos de climatización y aparatos médicos.

• Alcance 2 (emisiones indirectas por consumo de energía): consumo de electricidad adquirida a la red, calculado mediante el método basado en la ubicación (location-based), utilizando el factor de emisión de la red eléctrica española publicado por el MITECO para el ejercicio 2025 (Calculadora MITECO v.31).

• Alcance 3 (otras emisiones indirectas): no incluido con carácter obligatorio. Clínica CEMTRO está evaluando la incorporación voluntaria de categorías relevantes de alcance 3 en ejercicios futuros, con especial atención a los residuos sanitarios y los desplazamientos de personal.

• Verificación: Hasta la fecha no se ha realizado verificación externa. No obstante, no se descarta efectuarla en ejercicios futuros.





Intensidad de emisiones

Con el fin de facilitar la comparabilidad y el seguimiento de la eficiencia climática de la organización, se presentan los siguientes indicadores de intensidad:

Empleados[1]	534	563	569
Superficie útil	22.494	22.494	22.494
Consultas asistenciales[2]	490.572	502.792	510.244
	2023	**2024**	**2025**
Emisión por empleado (tCO_2e)	3.54	3.05	3.34
Emisión por metro cuadrado (tCO_2e)	0.08	0.08	0.08
Emisión por consulta asistencial ($kgCO_2e$)	3.86	3.41	3.73

Objetivo General de reducción

Clínica CEMTRO se compromete a reducir sus emisiones de GEI de alcance 1 y 2 en un 10% en términos absolutos para el año 2027, tomando como año de referencia el ejercicio 2023. Este objetivo se enmarca en la senda de descarbonización nacional definida por el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) y en el objetivo europeo de neutralidad climática para 2050 establecido en el Reglamento (UE) 2021/1119 (Ley Europea del Clima). La Sociedad valorará revisar el objetivo al alza en futuros ejercicios.

Emisiones de referencia (base 2023[3]): 1894 tCO_2e (Alcance 1 + Alcance 2).

Objetivo 2027: reducción de al menos 190tCO_2e, equivalente a un 10% de reducción sobre la base de referencia.

Medidas y calendario de reducción

El plan se articula en torno a las siguientes líneas de actuación prioritarias, con el siguiente calendario de implementación:

[1] Datos tomados a 31 de diciembre.

[2] Datos tomados a 31 de diciembre.

[3] Dado que el cálculo de la huella de carbono integra los datos de los cuatro centros, se establece el año 2023 como referencia, por tratarse del año en que todas las instalaciones están incorporadas y plenamente operativas.

Año	Medida principal	Reducción estimada (tCO_2e)	Objetivo acumulado vs. 2023
2023	• Sustitución de iluminación convencional por LED (Hall salón de actos y sala de esterilización) y Laboratorio • Dotación de sensores de presencia y sensor de luminosidad en dos escaleras y descansillos. • Instalación y renovación de sistemas de captación pasiva en los respiradores de gases de anestesia de los quirófanos • Renovación de equipos de aire acondicionado en cámara de congelación cocina y cuarto frío cocina	4	0%
2024	• Sustitución de iluminación convencional por LED en salón de actos, en cuatro quirófanos (iluminación cenital, negatoscopios y alumbrado de emergencia) y Urgencias • Sustitución de enfriadora convencional por equipo de bomba de calor de aerotermia • Colocación de muelles cierra-puertas en las puertas de los antequirófanos para mejorar condiciones de presión y temperatura	-150	-9%
2025	• Instalación planta solar en autoconsumo en cubierta CEMTRO I[4]	-190	-10%
2026[5]	• Realización de auditoría energética según RD56/2016 para localizar medidas de eficiencia energética. • Sustitución de climatizadores para cuatro quirófanos con recuperación de calor		

El plan ha sido revisado anualmente por Dirección General para verificar el grado de cumplimiento de los objetivos. Durante 2026 se realizará nuevo plan de reducción de emisiones para el siguiente periodo y se incorporarán nuevas medidas o ajustarán las existentes. Los avances serán comunicados en el EINF de cada ejercicio.

Gobernanza y seguimiento

La implementación y seguimiento del Plan de Reducción corresponde a en última instancia a la Dirección General. Se han establecido los siguientes mecanismos de control:

- Revisión semestral de los indicadores de consumo energético y emisiones.
- Informe anual al Consejo de Administración sobre el grado de cumplimiento del plan.
- Integración de los objetivos de reducción en los sistemas de gestión internos (ISO 14001).
- Publicación anual de los resultados de la huella de carbono y el estado de avance del plan en la web corporativa de Clínica CEMTRO (www.clinicacemtro.com), conforme al artículo 13 del RD 214/2025.

Compensación de emisiones residuales

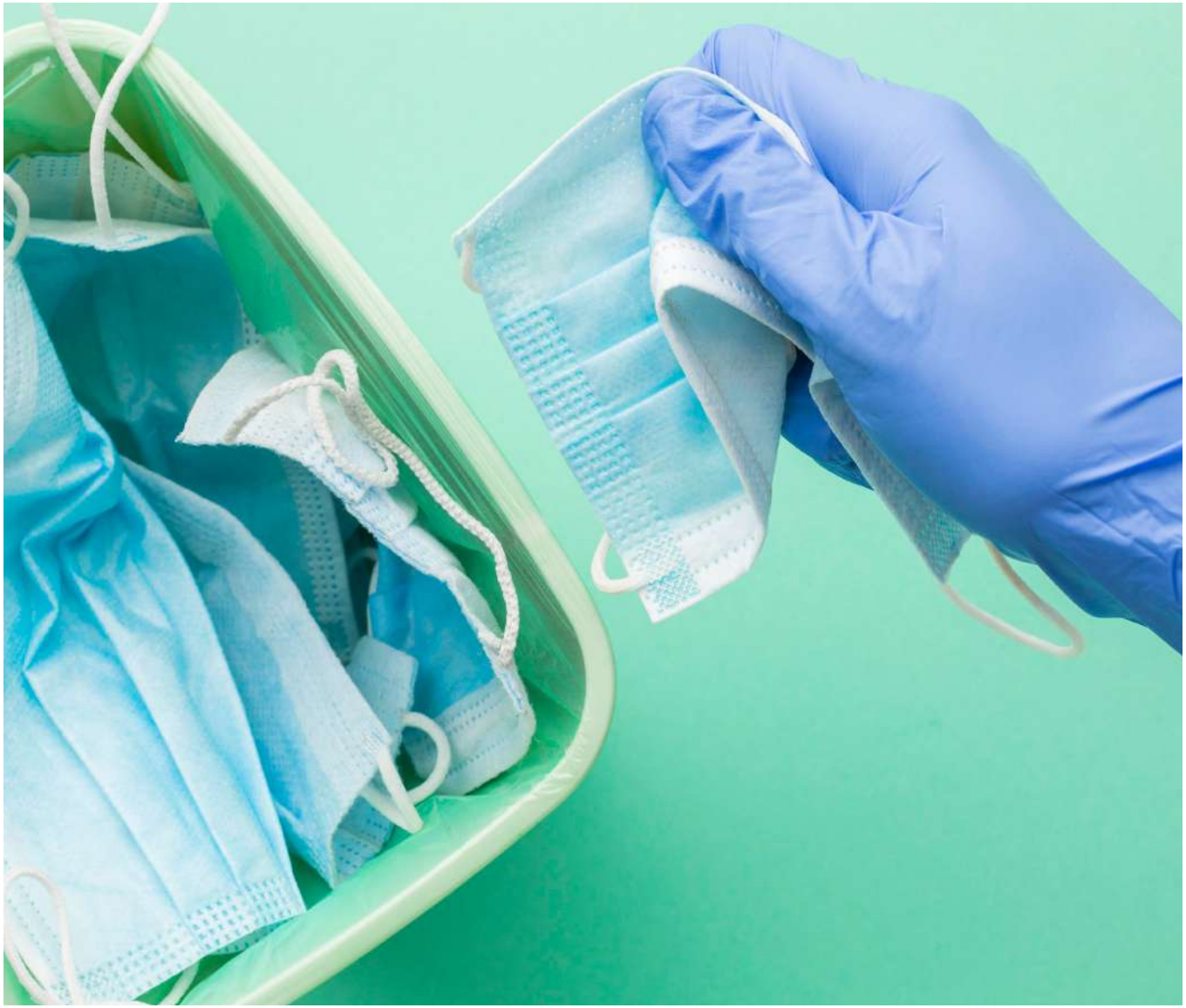
Clínica CEMTRO no prevé acudir a mecanismos de compensación de emisiones como vía principal de cumplimiento de sus objetivos. La compensación se contempla únicamente como herramienta complementaria para las emisiones residuales que no puedan eliminarse mediante medidas de reducción directa, y siempre a través de proyectos certificados conforme a estándares reconocidos (Registro de Huella de Carbono del MITECO, Gold Standard, Verified Carbon Standard u equivalentes).

[4] Se desestima la instalación en cubierta por escasa aportación a la producción de energía eléctrica.

Clínica CEMTRO no tiene previsto inicialmente inscribir la huella de carbono y el plan de reducción en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) si bien realizará su publicación en la página web corporativa de la Sociedad, conforme al calendario y alcance previstos por la norma. El grado de avance del plan se reportará anualmente en los sucesivos Estados de Información No Financiera o, en su caso, de Sostenibilidad.

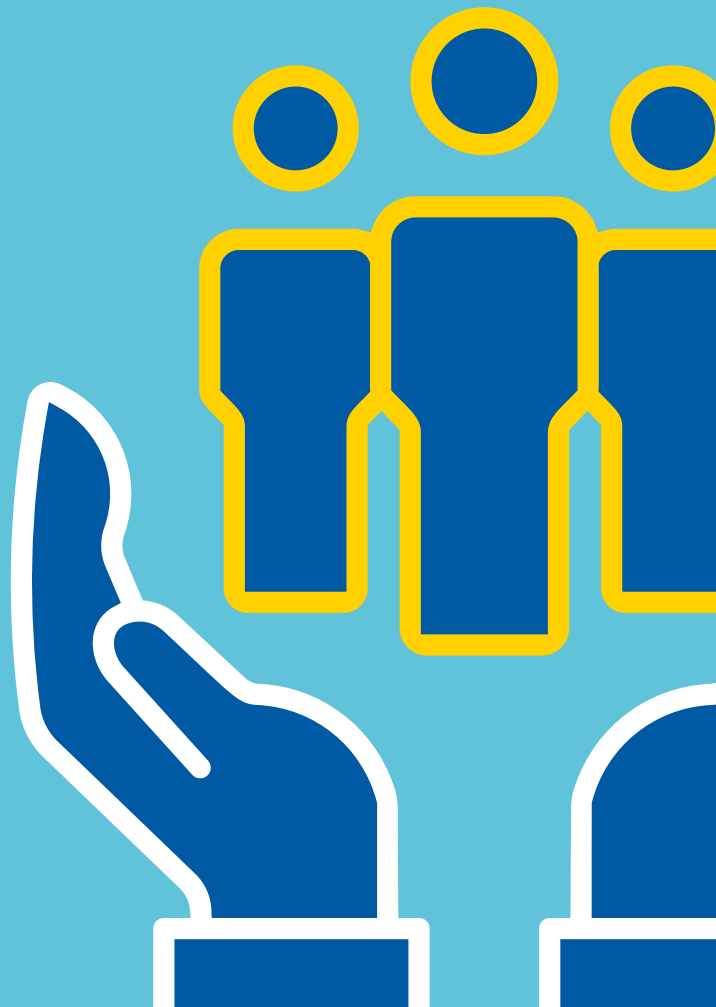
4.5 Medidas tomadas para preservar o mejorar la biodiversidad

Todos los centros se encuentran en ambientes urbanos. Ninguno de ellos se encuentra ubicado o está próximo a un área protegida.



05

Cuestiones sociales y relativas a personal



05 Cuestiones sociales y relativas a personal

5.1 Gestión del capital humano

La evolución de Clínica CEMTRO como centro hospitalario de referencia en traumatología y medicina deportiva depende de la capacidad y compromiso de su capital humano, su principal activo, y de su estructura organizativa, encaminada a cumplir sus compromisos con la Sociedad y con los pacientes.

El enfoque de gestión del capital humano está basado en sus valores corporativos y así logramos profesionales y equipos que se caracterizan por su profesionalidad, conocimiento, calidad, innovación, superación, honestidad y cercanía.

En el **área de selección y contratación**, destaca el procedimiento de promoción interna que favorece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la responsabilidad y concienciación con la conciliación personal, familiar y profesional, las oportunidades de promoción interna, así como la formación continuada.

Actualmente Clínica CEMTRO, asegura las oportunidades de promoción y desarrollo profesional de sus empleados cubriendo internamente, tanto las vacantes que se produzcan como los nuevos puestos que se creen en la estructura organizativa. Como dato significativo, el número de puestos nuevos creados en 2025 ha ascendido a trece:

Año	Medida principal	Reducción estimada (tCO_2e)
2 técnicos Especialistas	Radiodiagnóstico	Recurso interno
1 TCAE Esterilización	Quirófano	Recurso interno
1 médico Especialista	UCI	Recurso externo
1 médico Especialista	Unidad Cartílago	Recurso externo
1 auxiliar Administrativo/a.	Cirugía Plast. y Medicina, Estética CEMTRO III	Recurso externo
1 Controller Financiero	Administración	Recurso externo
1 auxiliar Administrativo/a. (TM)	CEX CEMTRO III	Promoción interna
1 administrativo/a (TP)	CEX PREMIUM	Recurso externo (*)
1 TCAE (T12H)	URGENCIA	Promoción interna
2 FISIOTERAPEUTA (TM)	FISIO CLUB & SPORT	Promoción interna
1 Coordinador Operaciones	CEMTRO III	Nombramiento
Total 13		

Durante el ejercicio 2024, el número de puestos nuevos creados fue de quince, de los cuales, 4 fueron por subrogación del dpto. de Personas y Organización, y 2 fueron sacados a promoción interna.

Una de las iniciativas puestas en marcha en 2024, ha sido el lanzamiento de la aplicación LIVO orientada a promover la objetividad, transparencia, accesibilidad e igualdad de oportunidades en la asignación de turnos vacantes entre el personal asistencial de los servicios de hospitalización, quirófano, urgencias y cuidados intensivos.

LIVO es una plataforma tecnológica diseñada para conectar a profesionales de la salud con centros sanitarios para cubrir necesidades de personal de manera ágil. Su servicio principal para la contratación de turnos externos se divide en soluciones específicas para profesionales y para instituciones:

- Para Centros Sanitarios (Hospitales, Residencias, Clínicas)

La plataforma ayuda a los gestores a solucionar la falta de personal y la alta rotación mediante:

— Cobertura de turnos puntuales: Permite publicar necesidades de personal y encontrar profesionales verificados en cuestión de minutos para cubrir bajas, vacaciones o picos de trabajo.

— Acceso a una red cualificada: Conexión con más de 55.000 profesionales

— Gestión de incidencias centralizada: Una herramienta única para supervisar cada turno, ver la trazabilidad del profesional y el estado de la contratación.

- Para Profesionales de Enfermería

Los enfermeros/as utilizan la aplicación para gestionar su carrera con total flexibilidad:

— LIVO Turnos: Opción para elegir turnos flexibles (mañana, tarde o noche) según la propia disponibilidad y preferencias de ubicación.

— Libertad de elección: Los usuarios deciden dónde y cuándo trabajar, lo que facilita la conciliación de la vida personal y profesional.

— Gestión intuitiva: Una app desde la cual se pueden recibir notificaciones personalizadas de nuevas oportunidades y organizar el horario diario.

— Centralización de documentos: Permite gestionar toda la documentación profesional en un solo lugar para agilizar los procesos de contratación.

El año 2025 ha supuesto la consolidación de la plataforma LIVO, como partner estratégico para la cobertura de turnos con profesionales externos de enfermería para servicios de Quirófano y UCI, fundamentalmente.

La siguiente tabla indica el volumen de turnos cubiertos, indicando una mayor concentración de estos turnos en el Quirófano, así como un repunte en los meses de octubre y noviembre, coincidiendo con varios permisos retribuidos de larga duración y bajas de IT.

Clínica CEMTRO trata de adaptarse a los nuevos retos del mercado laboral, del sector y de sus profesionales,

Mes	Quirófano	UCI/REA/Hospital Día	Total general
FEBRERO	0	4	4
MARZO	9	6	15
ABRIL	33	2	35
MAYO	46	10	56
JUNIO	54	1	55
JULIO	19	7	26
AGOSTO	19	0	19
SEPTIEMBRE	49	14	63
OCTUBRE	83	22	105
NOVIEMBRE	75	11	86
DICIEMBRE	59	1	60
Total general	**446**	**78**	**524**

manteniendo en constante evolución y desarrollo de su política de compensación y beneficios.

El enfoque y objetivo de su política de compensación es obtener la máxima garantía de que los profesionales y candidatos perciben una compensación justa, competitiva y atractiva y construir permanentemente una propuesta de recompensa total, sólida, que permita a la firma atraer y retener a los mejores profesionales del mercado.

Los principios que la inspiran:

- Equidad Interna
- Competitividad externa
- Transparencia
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Cumplimiento normativo y convencional

Los elementos que conforman la compensación total de los profesionales:

- **Retribución fija:**

— Salario base (según tablas del convenio)

— Complementos salariales (complementos voluntarios vinculados, complemento de puesto de trabajo, complemento de nocturnidad, complemento especial)

— Plan de Fidelización y Calidad: complemento establecido por el convenio colectivo, consistente en 1,33% de los conceptos base (salario base y del complemento especial)

— Plus Transporte (según convenio, diferenciado el importe del mismo según jornada partida, continua, o nocturna).

- **Retribución variable:**

  — Sistema de incentivos (colectivo asistencial): ligado a productividad y guardias.

  — Bonus discrecional vinculación al cumplimiento de objetivos específicos individuales y/o de equipo (colectivos no asistenciales).

- **Programa de Retribución flexible: *CEMTRADOS EN TI***

El empleado puede destinar hasta un 30% del total de su salario bruto a productos de retribución flexible, cuyo importe anticipado por la empresa, se detrae en nómina con la exención fiscal que corresponda.

Productos: tickets de comida, transporte, guardería y formación.

Quedarán exentos de IRPF hasta 11,00 € /diarios para los tickets restaurante y 136,36 €/mes en ticket de transporte.

Por último, en cuanto al ticket guardería y Formación se puede deducir el importe en su totalidad, no existe una cantidad máxima, siempre que no supere el 30% de su salario bruto anual.

- **Beneficios sociales, bienestar y protección del profesional:**

  — Seguro Médico gratuito para los empleados a partir del primer año en la empresa

  — Política de descuentos en todos los servicios/tratamientos de la clínica para empleados y familiares de primer grado.

  — Club de Compras (central de compras con % descuento en marcas y comercios de habitual).

  — Descuentos en la cafetería-restaurante.

  — Regalo corporativo a los 15 años.

  — Cesta de Navidad.

  — Consideración de tiempo efectivo de trabajo, los 20 minutos de descanso establecidos por convenio.

  — Premio de vinculación: nuevo complemento salarial de carácter personal, reconocido a los trabajadores encuadrados en los grupos profesionales I a IV, por el que se recompensa y fomenta los años de dedicación y permanencia en la empresa, así como la experiencia adquirida. Consistente en el reconocimiento de 300 €/ brutos año por cada quinquenio cumplido hasta el límite de cinco.

  — Programa beneficios 25 años: 2 días adicionales a sumar al cómputo anual de vacaciones y una paga extraordinaria adicional que se devengará el mes en el que se alcance dicha antigüedad (aplicable solo ese año).

  — Programa de referencia de candidatos: incentivo económico al trabajador que referencie candidatos para puestos de difícil cobertura (enfermería, médicos y fisioterapeutas). El 50% del incentivo se cobra a la incorporación del candidato referenciado, y el otro 50% a los seis meses desde la incorporación:

  — Flexiworking: opción voluntaria solo para los puestos de oficina de trabajar en remoto desde el domicilio un día a la semana.

  — Ayudas al traslado: ayudas económicas destinadas a facilitar el traslado e incorporación a la clínica de profesionales cuya captación implique cambio de residencia a la Comunidad de Madrid.

    - Dotación de 3.000 € a la incorporación: orientado a cubrir gastos de mudanza, transporte y primera instalación.

    - Pago de alquiler durante 12 meses.

Asimismo, en el ámbito de gestión y procedimientos de RRHH cabe mencionar la existencia de los protocolos vigentes en materia de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, así como por acoso laboral o "mobbing". No obstante, ambos procedimientos serán comentados con mayor detalle en el apartado *"6.3. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual."*

5.2 Generación de empleo

La plantilla actual de Clínica CEMTRO se distribuye en los cuatro centros de trabajo de los que dispone en Madrid (España) con ubicación en:

- Avda. Ventisquero de la Condesa nº42
- Avda. Ventisquero de la Condesa nº48
- Calle Costa Brava nº36
- Avda. Monasterio de Silos nº85 – Montecarmelo

A continuación, se muestran diferentes datos referentes a la distribución del personal tomando como variable el sexo, la edad y categoría profesional. Indicar que el sector sanitario se caracteriza por la presencia de una mayoría significativa de mujeres frente a hombres.

Tabla 1. Número total y distribución por sexo, edad y clasificación profesional para 2025 y 2024

Empleados por sexo		
	2025	2024
Hombres	165	157
Mujeres	404	406
Totales	**569**	**563**

Empleados por edad		
	2025	2024
(20-40 años)	280	275
(41-55 años)	230	231
(>=56 años)	59	57
Totales	**569**	**563**

Empleados por país		
	2025	2024
España	569	563
Totales	**569**	**563**

Empleados por categoría profesional						
	2025			2024		
Categoría	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
Grupo I	29	1	**30**	30	1	**31**
Grupo II	23	182	**205**	22	195	**217**
Grupo III	23	82	**105**	24	72	**96**
Grupo IV	40	103	**143**	30	105	**135**
Grupo V	50	36	**86**	51	33	**84**
Totales	**165**	**404**	**569**	**157**	**406**	**563**



Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas, telefonistas y vigilantes. Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas, Periodista y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director, médico, gerencia, subdirector administrativo, …

Tabla 2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a lo largo de los ejercicios 2025 y 2024

Género							
	Contrato indefinido (fijo)		Contrato temporal (eventual)		Total	Tiempo parcial	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
2025	157	379	8	25	569	21	32
2024	153	374	4	32	563	12	35

Categoria profesional						
	Contrato indefinido (fijo)					
	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V	Total
2025	26	186	101	137	86	536
2024	29	196	93	125	84	527
	Contrato temporal (eventual)					
	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V	Total
2025	4	19	4	6	0	33
2024	2	21	3	10	0	36
	Tiempo parcial					
	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V	Total
2025	8	8	6	18	13	53
2024	5	8	6	16	12	47

Nota: Los contratos a tiempo parcial incluyen tanto los contratos indefinidos como los temporales.

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas, telefonistas y vigilantes.

Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director médico, gerencia, subdirector administrativo,

Tabla 3. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a lo largo de los ejercicios 2025 y 2024

Género							
	Contrato indefinido		Contrato temporal		Tiempo parcial		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
2025	153	369	10	30	15	31	562
2024	149	386	10	36	10	40	581

Edad										
	Contrato indefinido			Contrato temporal			Tiempo parcial			Total
	Rango edad 1 (20-40 años)	Rango edad 2 (41-55 años)	Rango edad 3 (> 56 años)	Rango edad 1 (20-40 años)	Rango edad 2 (41-55 años)	Rango edad 3 (> 56 años)	Rango edad 1 (20-40 años)	Rango edad 2 (41-55 años)	Rango edad 3 (> 56 años)	
2025	239	224	58	29	9	2	26	13	7	562
2024	247	227	61	36	9	1	32	9	9	581

Categoria profesional					
	Contrato indefinido				
	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V
2025	27	178	100	133	84
2024	27	202	95	130	80
	Contrato temporal				
	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V
2025	5	24	3	8	0
2024	6	23	8	10	0
	Tiempo parcial				
	Categoría I	Categoría II	Categoría III	Categoría IV	Categoría V
2025	5	8	3	19	11
2024	5	16	4	17	9

Nota: Los contratos a tiempo parcial incluyen tanto los contratos indefinidos como los temporales.

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas, telefonistas y vigilantes.

Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo. Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director médico, gerencia, subdirector administrativo, …

Tabla 4. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional para 2025 y 2024

Ejercicio 2025

Número de despidos en 2024										
Género		Edad			Categoría profesional					Totales
Hombres	Mujeres	(<40 años)	(41-55 años)	(>=56 años)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	
1	7	6	2		1	4		3		8

Ejercicio 2024

Número de despidos en 2024										
Género		Edad			Categoría profesional					Totales
Hombres	Mujeres	(<40 años)	(41-55 años)	(>=56 años)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	
	2	1		1		2				2

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas, telefonistas y vigilantes.
Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director médico, gerencia, subdirector administrativo,

Tabla 5. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por edad, sexo y categoría profesional. Brecha salarial.

Ejercicio 2025

Remuneración por sexo, edad y categoría profesional												
Remuneración (€)	(20-40 años)			(41-55 años)			(>= 56 años)			Total		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Grupo I	23.618,11 €	22.419,85 €	**23.563,64 €**	24.271,24 €	0,00 €	**24.271,24 €**	26.845,32 €	0,00 €	**26.845,32 €**	24.113,51 €	22.419,85 €	**7%**
Grupo II	22.875,40 €	23.605,63 €	**23.503,61 €**	27.313,29 €	24.798,22 €	**24.998,28 €**	24.437,64 €	23.375,90 €	**23.539,25 €**	24.119,21 €	24.021,75 €	**0%**
Grupo III	30.418,36 €	28.899,06 €	**29.256,54 €**	36.517,16 €	31.459,99 €	**32.633,97 €**	38.732,30 €	27.524,39 €	**32.327,78 €**	34.140,72 €	30.115,59 €	**12%**
Grupo IV	30.205,72 €	33.413,39 €	**32.428,03 €**	35.778,77 €	35.351,13 €	**35.426,32 €**	30.282,27 €	29.731,42 €	**29.829,79 €**	31.522,66 €	33.710,67 €	**-7%**
Grupo V	159.591,62 €	60.092,17 €	**131.163,21 €**	147.988,49 €	108.473,10 €	**132.014,18 €**	133.476,13 €	76.558,41 €	**106.155,62 €**	146.564,39 €	92.001,67 €	**37%**
Total	**39.552,46 €**	**28.814,72 €**	**31.927,52 €**	**73.357,07 €**	**37.035,59 €**	**46.606,79 €**	**77.895,87 €**	**36.506,41 €**	**49.527,81 €**	**52.092,10 €**	**32.956,37 €**	**37%**

(Datos en euros)

Ejercicio 2024

Remuneración por sexo, edad y categoría profesional												
Remuneración (€)	(20-40 años)			(41-55 años)			(>= 56 años)			Total		Brecha salarial
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	
Grupo I	22.959,03 €	19.363,12 €	**22.702,18 €**	23.356,11 €	- €	**23.356,11 €**	23.692,19 €	- €	**23.692,19 €**	23.228,85 €	19.363,12 €	**17%**
Grupo II	20.743,85 €	21.836,13 €	**21.707,63 €**	23.535,56 €	23.726,47 €	**23.705,25 €**	26.741,47 €	22.887,29 €	**23.237,67 €**	22.118,69 €	22.577,30 €	**-2%**
Grupo III	27.643,98 €	26.112,61 €	**26.481,27 €**	31.697,83 €	28.449,75 €	**29.085,24 €**	28.254,91 €	25.684,39 €	**29.215,08 €**	27.146,29 €	27.146,29 €	**7%**
Grupo IV	27.767,70 €	31.377,33 €	**30.301,61 €**	35.950,95 €	37.854,19 €	**37.394,78 €**	- €	32.443,33 €	**32.443,33 €**	29.709,49 €	33.250,31 €	**-12%**
Grupo V	139.998,17 €	56.102,40 €	**114.184,09 €**	113.668,78 €	111.773,94 €	**112.972,72 €**	106.259,87 €	62.855,54 €	**86.227,11 €**	116.136,18 €	87.959,03 €	**24%**
Total	**36.450,74 €**	**26.693,83 €**	**29.239,11 €**	**63.523,36 €**	**37.651,82 €**	**45.612,29 €**	**76.927,26 €**	**36.023,57 €**	**50.307,40 €**	**51.646,63 €**	**31.355,68 €**	**39%**

(Datos en euros)

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas, telefonistas y vigilantes.
Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director, médico, gerencia, subdirector administrativo, …

La metodología de la brecha salarial es "(Remuneración media hombres - Remuneración media mujeres) / Remuneración media hombres"

Las remuneraciones medias, no incluyen todos los conceptos de la retribución variable como bonus o seguro médico La brecha se genera fundamentalmente por el impacto que tiene en el grupo V, como consecuencia de conceptos como "diferencias de haberes", que representan honorarios médicos que cobran solo el colectivo de médicos traumatólogos, que es una especialización muy masculinizada.

Esta brecha salarial se explica, entre otras causas, porque la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial es mayor. Así, el 20,1 % de las mujeres y solo el 6,7 % de los hombres trabajaron a tiempo parcial en el tercer trimestre de 2025, según la Encuesta de Población Activa.

Las mujeres solicitan más permisos, excedencias o reducciones de jornada para conciliar la vida personal y la laboral. Como es evidente, cuando una persona trabaja menos horas, recibe un salario menor. En este contexto general: "El sector sanitario y de servicios sociales continúa registrando una de las mayores brechas salariales de género en España", tal y como subraya el informe de CC.OO. y la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo. En cambio, la proporción de mujeres en las especialidades quirúrgicas es muy baja, inferior al 30 %", subrayan desde la Sociedad Española de Medicina de Familia y Comunitaria (semFYC). Otras causas que provocan esta situación se deben a:

- **Estructura de Complementos:** Los complementos salariales (guardias, puestos directivos) favorecen a los hombres Redacción Médica.
- **Techo de Cristal:** Menor acceso de mujeres a puestos de alta dirección o jefaturas de servicio.
- **Segregación Horizontal:** Mayor concentración de mujeres en categorías profesionales inferiores o de cuidados, y de hombres en especialidades médicas mejor pagadas.

Remuneración de Consejeros y Alta Dirección

El Consejo de Administración está formado por ocho personas, de las cuales, tres son hombres y cinco mujeres. Durante los ejercicios 2025 y 2024 no se han devengado a favor de los miembros del Órgano de Administración ningún importe en concepto de sueldos y dietas por este desempeño. Adicionalmente, dos de sus miembros (ambas mujeres) ejercen otras funciones y/o desempeños en la Sociedad, percibiendo durante 2025 por estos conceptos un total de 814.523,73 euros (834.453,48 euros en el ejercicio 2024).

La Alta Dirección está compuesta por tres personas, dos hombres y una mujer.

Las remuneraciones al personal de Alta Dirección de la Sociedad por todos los conceptos durante el ejercicio 2025 ascendieron a 493.173,85 euros (447.429,51 euros en el ejercicio 2024), incluyéndose dentro de esta cantidad parte del importe que perciben los miembros del Órgano de Administración por las otras funciones y/o desempeños que han ejercido durante 2025. A estos efectos se ha considerado alta dirección: la Dirección General, Gerencia y Dirección Médica. Se indica a continuación la remuneración media:

Tabla 6. Remuneración de Consejeros y Alta Dirección

Remuneración media de Alta Dirección						
	2025			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Remuneración (€) Directivos	120.664,28 €	-	203.758,52 €	138.128,82 €	-	149.270,44 €

(Datos en euros)

(*) El promedio de alta dirección en los ejercicios 205 y 2024 no se desglosa para las mujeres por confidencialidad.

5.3 Organización de trabajo

Organización de trabajo

Con carácter general, el calendario laboral se organiza para prestar servicios asistenciales durante las 24 horas/ día, 7 días/ semana, los 365 días del año, según la jornada de horas efectivas anuales establecidas por convenio.

- **Jornada Laboral del personal del área sanitaria - asistencial:**

El personal asistencial realiza jornadas de 7 horas, organizados en turnos fijos de mañana, tarde o noche, siendo en este último caso la jornada diaria de 10 horas.

- Horario turno mañana: de 8h a 15h
- Horario turno tarde: de 15h a 22h
- Horario turno noche: de 22h a 8h

El personal asistencial tiene un descanso semanal de un día y medio interrumpido, para los que realizan jornada continua, y dos días consecutivos para los que hacen jornada partida.

En el año 2025 se ha llevado a cabo la implantación en los servicios de Urgencias y UCI del turno de 12h o turno "antiestrés", consistente en dos turnos de 12 horas (8-20 h de día y 20-8 h de noche), siguiendo una rotación continua cada 5 días de DIA-NOCHE-SALIENTE-LIBRE-LIBRE.

Los objetivos de la implantación del turno de 12 horas son, entre otros, los siguientes:

- Mayor conciliación de vida personal y profesional.
- Reducción del absentismo.
- Favorecer la atracción y retención de personal de enfermería.
- Disminuir la rotación del personal en los turnos de tarde.
- Disminuir costes operativos y costes de personal.
- Mejora de la calidad asistencial.

N.º de personas trabajadoras adheridas voluntariamente: 73% del personal de Urgencias y 57 % de personal de UCI.

- **Jornada laboral del personal del área de gestión – administración:**

El personal de oficinas realiza igualmente jornadas de 8 horas en jornada partida de lunes a jueves con flexibilidad en cuanto al horario de entrada, entre las 7h30 y las 9h, y la salida a partir de las 17h. Los viernes con jornada intensiva de 8h a 15h.

Por otro lado, las vacaciones anuales se disfrutan en los periodos de Navidad, Semana Santa y meses de verano.

Medidas de Conciliación: Flexiworking CEMTRO

La nueva realidad del mercado de trabajo, las expectativas de los profesionales, el entorno de transformación digital y cambio en nuestros procesos y sistemas de trabajo, nos lleva a reflexionar acerca de cómo queremos trabajar en Clínica CEMTRO en el futuro y como podemos ofrecer la mejor experiencia a nuestros profesionales.

En noviembre 2025 hemos definido e implantado el flexiworking como modalidad de trabajo dirigida a colectivos no asistenciales, que permite combinar trabajo presencial y remoto en función de las necesidades organizativas y de los puestos.

La política de *flexiworking* tiene por objetivo potenciar una forma de trabajar más eficiente y productiva, al mismo tiempo que favorecer el bienestar de los empleados y la conciliación trabajo-vida personal

Actualmente 38 personas, todas ellas de servicios no asistenciales (Administración, Informática, Compras y Servicios Generales, Comunicación y Marketing, Desarrollo de Negocio, Codificación y Personas & Organización) se han acogido y formalizado el correspondiente anexo al contrato con el que se regula el acceso a esta modalidad de trabajo que permite el trabajo a distancia desde el domicilio habitual un día a la semana a excepción de lunes y viernes.



5.4 Relaciones sociales

La relación con la representación social está organizada a través de comisiones especializadas por áreas.

El Comité de Empresa, constituido por un Presidente, un Secretario, dos asesores, un representante de la empresa y once vocales, se reúne una vez al trimestre.

De igual forma, existen comisiones especializadas en temas tales como la Seguridad y Salud, Igualdad, Promoción Interna, formada por personas de la representación social y miembros de la Dirección, área Legal y Recursos Humanos.

La comunicación e información de cuestiones relevantes adoptadas por las diferentes comisiones especializadas, se lleva a cabo en la plataforma de comunicación interna SOMOSCEMTRO, en la que existen enlaces específicos a contenidos del Comité de Empresa, Comité de Igualdad y del área de Seguridad y Salud.

Además de estos contenidos, la plataforma SOMOSCEMTRO se utiliza como canal para la divulgación e información a empleados de noticias y novedades en diferentes ámbitos de la clínica. Para comunicaciones masivas a empleados por e-mail se utiliza la herramienta Mailchimp.

Por otra parte, al cierre de cada semestre la Dirección de la clínica organiza una reunión funcional con los responsables y jefes de servicio con el objetivo de compartir y hacerles partícipes de los resultados económicos del semestre, informarles de los principales proyectos del año, así como de otros objetivos estratégicos.

El Convenio General del Sector de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia Sanitaria, Consultas y Laboratorios de Análisis Clínicos, recoge en su capítulo IX toda la normativa al respecto del comité de empresa, estando el 100% de los profesionales de Clínica CEMTRO cubiertos por este convenio.

Con el objetivo de facilitar la comunicación e información a todos los trabajadores en cuestiones también relacionadas con noticias y novedades en diferentes ámbitos de la clínica, existe la plataforma de comunicación interna SomosCEMTRO, con contenido propio de intranet y con acceso directo también al portal del empleado.

Es una plataforma de comunicación interna exclusiva para todos los trabajadores de CEMTRO, donde se puede encontrar información de interés, beneficios para empleados, calendario laboral, acceso a fichajes, vacaciones, permisos y nóminas, novedades, noticias, eventos o campañas sociales.

Por otro lado, durante el ejercicio 2024, se iniciaron actuaciones inspectoras en cumplimiento del artículo 20.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Dichas actuaciones inspectoras se han centrado principalmente en verificar la correcta solicitud del alta de los trabajadores que ingresen a la empresa, así como identificar posibles solicitudes realizadas fuera del plazo establecido. Esto incluye la revisión de la falta de ingreso de las cuotas correspondientes de Seguridad Social dentro del plazo reglamentario.

Durante 2025 se obtuvo la resolución definitiva de esta acción inspectora que fue recurrida no suponiendo finalmente ningún perjuicio económico para Clínica CEMTRO.

De igual modo se inició en 2024 una inspección de Trabajo acerca de la consideración de varios trabajadores autónomos cuya relación, a juicio de dicha Inspección, debería ser laboral y no mercantil. Clínica CEMTRO procedió a presentar el recurso correspondiente ante la jurisdicción contencioso-administrativa, una vez agotada la vía administrativa; obteniendo finalmente un resultado favorable sin que haya derivado en sanción firme alguna.



5.5 Formación

Actualmente, Clínica CEMTRO no tiene una política de formación específica, sin embargo, se llevan a cabo diferentes actuaciones orientadas a los siguientes objetivos:

- Garantizar el adecuado nivel de conocimiento y competencias de sus profesionales.
- Asegurar los estándares de calidad y excelencia comprometidos.
- Promover la promoción y la movilidad interna.
- Fomentar la salud y bienestar de sus profesionales.

Para ello, la clínica ofrece la oportunidad de participar en múltiples actividades formativas a lo largo del año, recogidas todas ellas en el "Plan Anual de Formación", en el que se recogen diferentes acciones de formación continua, diferenciadas según su contenido en:

— Formación en habilidades y competencias.

— Competencias técnicas generales o transversales.

— Competencias técnicas específicas del puesto o servicio.

Muchas de las acciones de formación continua están impulsadas por el Sistema Integrado de Gestión, que promueve la Compañía, que enseña a trabajar de forma que se obtengan resultados de calidad, sin riesgos para la salud y cuidando el medioambiente.

Durante 2025, el pilar estratégico del plan de formación ha estado alineado con el desarrollo del **Proyecto Apolo**, iniciativa clave dentro del proceso de transformación digital y cultural de Clínica CEMTRO.

En este contexto, el plan ha puesto especial énfasis en el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo y gestión del cambio, así como en otras competencias identificadas en el nuevo **Modelo de Relación CEMTRO**.

— El valor del liderazgo en el equipo (25 horas / presencial)

— Liderazgo transformacional para el cambio (30 horas/ presencial)

— Desarrollo de competencias transversales (25 horas/presencial)

— Conectando el talento al equipo (20 horas/presencial)

Asimismo, se ha trabajado en la mejora de las **competencias técnicas** de los distintos colectivos profesionales con contenidos acerca de cómo mejorar competencias clínicas específicas, capacitar a las personas trabajadoras en **nuevas tecnologías aplicadas a la salud**, y mejorar la eficiencia administrativa.

— Postgrado en Técnicas de Enfermería (200 horas / on line)

— Ecografía abdominal básica (20 horas/on line)

— Medios de contraste en radiodiagnóstico (15 horas/ on line)

— IA generativo para profesionales de la salud (15 horas /on line)

— Programa Avanzado de IA en salud (50 horas /on line)

— Uso de chat GPT con herramientas ofimáticas (4 horas en streaming)

Paralelamente, se han reforzado los itinerarios de formación obligatoria para nuevas incorporaciones, incorporando el programa de seguridad del paciente, con el fin de seguir consolidando una cultura organizativa orientada a la calidad y la seguridad en la atención sanitaria.

En la siguiente tabla se observan las horas de formación realizadas en clínica CEMTRO durante los ejercicios de 2025 y 2024:

Tabla 7. Horas de formación por categoría profesional

Horas de formación por categoría profesional		
	2025	2024
Grupo I	22	150
Grupo II	3.562	2.566
Grupo III	1.901	1.691
Grupo IV	2.357	3.885
Grupo V	1.595	1.807
Totales	**9.437**	**10.099**

Categoría grupo I: Celadores, recepcionistas y telefonistas.

Categoría grupo II: Auxiliar de clínica/enfermería/administrativo.

Categoría grupo III: Técnicos especialistas y oficial administrativo.

Categoría grupo IV: ATS/Dues/Enfermeros, Fisioterapeutas y Diplomados. Jefe de enfermería y fisioterapia. Supervisor/as.

Categoría grupo V: Médico, farmacéutico, licenciado, analista de sistemas, administrador, director administrativo, director, médico, gerencia, subdirector administrativo, …



5.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Clínica CEMTRO cuenta con 6 empleados con discapacidad durante el año 2025 (6 igualmente en el ejercicio 2024).

En cumplimiento de lo dispuesto por el RD Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, Clínica CEMTRO en defecto del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% para empleados con discapacidad lleva a cabo la contratación de servicios mercantiles con centros especiales de empleo.

En concreto los servicios subcontratados son el de Lavandería (con la empresa Alquitex) y con Motiva CEE (producción de vestuario laboral personalizado).

El cumplimiento de estas medidas alternativas queda autorizado por el correspondiente certificado de excepcionalidad, emitido por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, vigente desde junio de 2019.

5.7 Seguridad y Salud

La organización cuenta con una empresa, acreditada como Servicio de Prevención Ajeno, especializada en los servicios de Medicina en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales que incluye las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía, Psicosociología Aplicada y Medicina del Trabajo.

Junto a ello, la empresa tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud compuestos de forma paritaria por representantes de la compañía y de los profesionales, según la normativa legal vigente, cuyas decisiones amparan a la totalidad de la plantilla, y cuya misión es dialogar sobre temas de salud y seguridad laboral de interés para todos los colectivos.

Las instalaciones de la clínica gozan de los preceptivos planes en materia de evacuación, simulacros y emergencias sin que se haya realizado ningún apercibimiento de tipo administrativo o judicial.

Reconocemos que la prevención es la mejor alternativa para evitar que determinadas situaciones nos puedan afectar negativamente. La acción preventiva en la compañía se completa a través de la Vigilancia de la Salud propuesta a la plantilla en función de los riesgos a los que se encuentran expuestos en el desarrollo de sus funciones en la organización.

Como medidas para vigilancia de la salud se llevan a cabo los reconocimientos médicos iniciales obligatorios para cualquier empleado/a de la clínica, así como los periódicos anuales voluntarios para toda la empresa a excepción del personal de Radiodiagnóstico y Quirófano. Cada año se lleva a cabo la campaña de vacunación gripal ofreciéndose a todos los empleados de manera gratuita.

En el ámbito de la promoción de hábitos de vida saludable, el departamento de recursos humanos puso en marcha en el último trimestre del 2024 una campaña de concienciación en salud y bienestar desarrollándose diferentes talleres presenciales y contenidos relacionados con la salud y bienestar emocional, en concreto sobre nutrición y rendimiento, sobrecarga mental y física, y taller mindfulness.

En el año 2025 se han identificado algunas incidencias vinculadas al clima laboral, algunas de ellas asociadas a situaciones por la elevada presión y carga de trabajo.

En el marco de las actuaciones del Comité de Seguridad y Salud y de la Dirección Clínica CEMTRO se han llevado a cabo diferentes sesiones entre todos los profesionales. Dicha formación tiene como objetivo informar y sensibilizar sobre las responsabilidades profesionales, laborales y legales que derivan de una interacción inadecuada en nuestro entorno de trabajo, así como reforzar el conocimiento y cumplimiento de la normativa, en concreto del **Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso en el Ámbito Laboral**.

Esta formación tiene el objetivo de mejorar nuestro entorno laboral, fortalecer el respeto mutuo y fomentar una cultura de trabajo más saludable y colaborativa.

Ejercicio 2024

Enfermedad profesional y accidentabilidad por sexo					
Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
32	24	8	**0**	0	0
Índice de frecuencia accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
24,32 %	17,97 %	6,34 %	**1,23 %**	0,92 %	0,31 %

En el ejercicio 2024, se produjeron un total de 32 accidentes laborales. De ellos, 23 lo fueron con baja laboral, 17 mujeres y 6 hombres, generando 1162 días de baja.

Ejercicio 2025

Enfermedad profesional y accidentabilidad por sexo					
Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
27	20	7	**14**	14	0
Índice de frecuencia accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
28,25	20,92	7,32	**8,51**	6,38	2,13

En el ejercicio 2025, hubo un total de 27 accidentes laborales. De ellos, 14 han sido con baja laboral,14 mujeres y 0 hombres, generando 1.162 días de baja.

A continuación, se presentan los datos de accidentabilidad registrados en la empresa en los dos últimos ejercicios, así como el absentismo registrado en los mismos:

Ejercicio 2024

Horas de absentismo		
Total	Mujeres	Hombres
8.134	6.097	2.037

Ejercicio 2025

Horas de absentismo		
Total	Mujeres	Hombres
6.889	5.484	1.405

Las horas de absentismo recogen únicamente las horas de bajas de accidentes.

(*) Las fórmulas utilizadas para el cálculo son las siguientes:

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes por sexo}}{\text{Nº de horas trabajadas totales (hombres+mujeres)}} \times 10^6$$

$$\text{Índice de Incidencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes por sexo}}{\text{Nº de trabajadores totales (hombres+mujeres)}} \times 10^2$$

$$\text{Índice de Gravedad} = \frac{\text{Nº de días de baja por sexo}}{\text{Nº de horas trabajadas totales (hombres+mujeres)}} \times 10^3$$

5.8 Igualdad

Para Clínica CEMTRO, esta cuestión se considera de una importancia extrema, ya que en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, vigilando de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

La Clínica dispone de un Plan de Igualdad desde 2009. Hasta junio del 2022, estuvo vigente el II Plan de Igualdad implantado en 2019 y en octubre de 2022 quedó constituida la comisión negociadora del III Plan de Igualdad. Con él se intenta conseguir un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En julio de 2023 se firmó y aprobó el III Plan de Igualdad, que tendrá vigencia 2023-2026.

Este Plan es gestionado por la Comisión de Igualdad de la Compañía, formada por la representación de los trabajadores y las trabajadoras, un representante de la empresa y un miembro de Recursos Humanos.

La comisión de Igualdad se reúne con periodicidad trimestral con el objetivo de revisar las acciones positivas planificadas y hacer un seguimiento de las mismas.

Dicha Comisión tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Desde 2019, la Comisión de Igualdad ha trabajado conjuntamente en la elaboración del diagnóstico y en la confección del Plan.

En el ejercicio 2025, al igual que en el ejercicio 2024, el objetivo ha sido continuar trabajando para implantar y desarrollar las iniciativas que integrarán la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, dirigiendo dichas acciones a reforzar la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, establecer medidas negociadas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, y poner en marcha medidas para facilitar el ejercicio de los derechos de todas las personas víctimas de violencia de género.

Los distintos ámbitos que se han tratado durante este año han sido referentes a:

- Características de la plantilla.
- Participación e implicación del personal.
- Comunicación y lenguaje uso no sexista.
- Procesos de selección y promoción.
- Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- Política salarial.
- Condiciones laborales igualitarias.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación.
- Salud y riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Registro Retributivo.
- Auditoría Retributiva.

Dentro del Plan de Igualdad, la Dirección de la Clínica CEMTRO declara el mantenimiento de su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico presente en cualquier política o procedimiento que desde RRHH se desarrolle, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, compensación y salarios, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la Sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Real Decreto Ley 6/2019, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La empresa ha elaborado un Manual de Gestión para la Igualdad, donde Clínica CEMTRO promueve la existencia de canales comunicativos eficaces y eficientes que permitan garantizar que la comunicación circule a través de todo el conjunto de la organización sin que puedan producirse exclusiones por razón de sexo, al no identificarse a las mujeres como receptoras de la información debido a un inadecuado uso del lenguaje, así como, por la posible utilización de imágenes que se puedan reproducir estereotipo de género.

Para ello, se busca enseñar a identificar tantos contenidos sexistas como los canales implicados en su propagación.

La Clínica ha elaborado una Guía para el uso no sexista del lenguaje, recogido en el Plan de Igualdad. Además, hay una implicación y compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que requiere, no sólo de actuaciones encaminadas a lograrla, sino a presentar una imagen de cara tanto al exterior (clientela, empresas proveedoras, empresas competidoras, sociedades…) como al interior (socios/as, accionistas, plantilla) que refleje la nueva misión, visión, valores, política y estrategia adoptada.

Si bien el Plan de Igualdad no habla específicamente de personas con discapacidad, en este documento incluimos en el apartado *"5.6 Accesibilidad universal de las personas discapacidad"*, las medidas que se toman de integración de personal con discapacidad. Además, nuestros centros están acondicionados para fácil acceso para personas con discapacidad como rampas, servicios para minusválidos y controles de consultas adaptados.

Dentro de las acciones positivas en el Plan de Igualdad se busca el establecimiento de un Plan de Formación que incorpore acciones formativas en igualdad e indicadores de género/ diversidad en el diseño, implementación, difusión, seguimiento y evaluación de la formación, y de esta forma contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

A través de esta acción positiva se intenta garantizar la formación del 100% de la plantilla en igualdad en favor de su aportación como agentes de cambio, para la creación de un ambiente de trabajo respetuoso con la diversidad, siendo un ambiente sano y seguro.

Además, se recoge dentro del plan, se recoge también como acción positiva, una acción formativa en género/ diversidad para la Comisión de Igualdad y Mandos intermedios, donde los objetivos son:

- Conocer los diferentes tipos de orientación sexual e identidades de género.
- Comprender y profundizar las diferencias entre diversidad sexual e identidad de género.
- Diversidad sexual: Orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Heteronormatividad y heterosexualidad obligatoria.

Con esto se pretende avanzar en una mejor comprensión de las individualidades existentes en la Sociedad que contribuyen a generar un entorno diverso, donde el talento se muestra y manifiesta sin ningún tipo de barrera, ni de sesgo generadores desigualdades o discriminaciones.

Las medidas tomadas por la Comisión de Igualdad es incorporar como formación obligatoria para todos los empleados en el momento de su contratación, un curso en materia de igualdad y diversidad, al que podrán acceder desde el momento de su alta en la empresa a través del portal del empleado.

No obstante, las políticas y procesos definidos actualmente dentro del contexto del Plan de Igualdad, lo son para de garantizar la no discriminación por razón de sexo, no existiendo actualmente ninguna política o plan de inclusión y diversidad.

06

Respeto a los derechos humanos



06 Respeto de los derechos humanos

Clínica CEMTRO tiene el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente.

En apartado A.P.2.1 del Plan de Igualdad de Clínica CEMTRO, se recoge la recomendación de profundizar en todos los procedimientos externos e internos para el acceso/selección para detectar y corregir posibles riesgos de género en canales de difusión, descripción del puesto de trabajo, entrevistas de selección etcétera. Todo ello orientado al cumplimiento del objetivo de igualdad de promover el acceso al sexo menos representado. Asimismo, en el código de conducta corporativo se recoge la no discriminación por razones de raza, lugar de origen, sexo, edad, discapacidad, estado civil, orientación sexual, religión o creencias.

En el marco regulatorio en el que opera la entidad no se han identificado riesgos materiales en materia de derechos humanos más allá de los recogidos y contemplados en el código ético y de conducta.

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

- La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
- El Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Clínica CEMTRO aplica las correspondientes garantías constitucionales en materia de derechos humanos y relaciones laborales, cumpliendo con la legislación vigente que garantiza los siguientes derechos fundamentales: libertad sindical y derecho a la huelga, promoción por el trabajo, derecho a una remuneración suficiente, derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, derecho a la formación, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo y derecho al descanso.

La empresa se rige por su expreso sometimiento a la tutela de jueces y tribunales, así como a los mecanismos de conciliación y arbitraje existentes en la legislación vigente como medida de reparación.

Durante el ejercicio 2025 no se han recibido denuncias internas por discriminación, acoso laboral o sexual ni vulneración de derechos humanos por el canal interno de denuncias (al igual que en 2024).

Código ético

En diciembre de 2022 se aprobó el código de conducta y ético para los/as empleados/as de Clínica CEMTRO.

En el documento se hace referencia, entre otros aspectos, a preservar la intimidad, el honor, la imagen, el secreto de las comunicaciones y demás derechos fundamentales.

Además, expone la obligación de toda la plantilla a actuar en todo momento conforme al Plan de Igualdad vigente, con el objetivo de mantener la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombre, evitando cualquier discriminación por razón de sexo.

Esto incluye, la evitación de comportamientos asociados al acoso sexual y/o por razón de sexo.

Clínica CEMTRO cuenta con un canal de incidencias el ámbito de acoso laboral, sexual y violaciones del código Ético y Corporativo, canal que se ha comunicado a todos los empleados y personal colaborador de la empresa y que se encuentra colgado en la plataforma de comunicación interna de Clínica CEMTRO. Mediante este canal, cualquier empleado/a, colaborador/a o persona física o jurídica vinculada o ajena a Clínica CEMTRO que sospeche alguna irregularidad en la actividad de la misma puede y debe denunciarla ante la Dirección de Calidad. En el año 2023 se unificaron todos los canales de denuncias.

Este código ético recoge también aspectos como la imagen, el uso del móvil, protocolos para el uso de herramientas informáticas.

Dicho documento busca garantizar el buen funcionamiento de la empresa y dar una imagen óptima dentro de los marcos legales.

6.1 Código de conducta

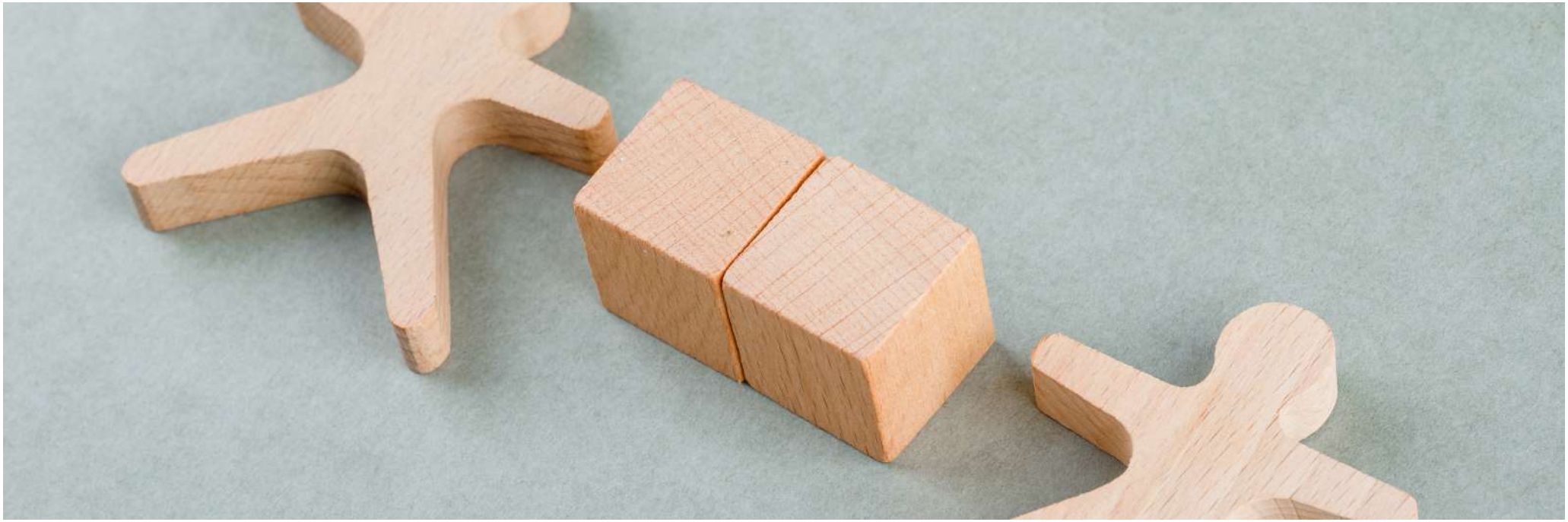
En Clínica CEMTRO existe un código de conducta, dirigido a todas las personas físicas y jurídicas que se relacionan con la Sociedad. Incluye a los socios, cargos sociales, directivos, empleados, autónomos. Proveedores, clientes y a todos sus colaboradores con independencia del régimen o modalidad contractual que les una. Intenta resumirse en:

- **Compromisos con nuestros pacientes y clientes,** con los que mantendremos el cumplimiento de todas las medidas y normativas aplicables para preservar los derechos de los mismos y de nuestros trabajadores con respecto a la legislación vigente.

- **Compromiso con nuestro equipo humano**, se respeta la igualdad de oportunidades y se intenta facilitar el equilibrio con la vida personal, buscando un clima laboral agradable donde la confianza y el diálogo abierto sean una realidad.

Se busca un lugar de trabajo saludable y positivo, donde el bienestar de todas las personas de la organización, el cuidado de su salud, el respeto de sus derechos, la tolerancia cero frente al acoso laboral y la protección de su dignidad contribuyan a mejorar la actitud y ser más eficientes.

- **Compromiso con otros grupos de interés**. CEMTRO mantiene un compromiso con todos aquellos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad de la empresa, tales como: colaboradores, familias, empresas, clientes/pacientes, proveedores, organizaciones de la sociedad civil y entidades académicas.





6.2 Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual

Clínica CEMTRO dispone de un "Protocolo sobre prevención y actuación en caso de acosos sexual y/o por razón de sexo" incluido dentro del II Plan de Igualdad, que tiene como objetivo facilitar información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso sexual por razón de sexo, como prevenirlo y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta dentro del marco de la empresa.

En el caso de que algún trabajador se encontrase en alguna situación recogida dentro de este protocolo, podrá presentar un escrito realizando una queja o denuncia interna que irá dirigida al Agente de Igualdad.

La empresa propone, a través de su II Plan de igualdad, resolver el problema por distintas vías, se puede formular una queja y solicitar la asistencia del Agente de Igualdad, o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación, y si procede, se sancione la conducta.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa o judicial para proteger los derechos, especialmente si por la gravedad o la naturaleza de los hechos, o por la posición de la persona que está creando la situación, las vías internas de la empresa parecen las inadecuadas, o bien, no se está de acuerdo con la resolución a la que se ha llegado vía interna.

En caso de queja, desde la fecha de presentación hasta el intento de resolución, no debe pasar más de 17 días laborables.

Durante la entrevista, la Agente de Igualdad valorará el origen del conflicto y el riesgo al cual puede ser expuesta la persona trabajadora. Además, informará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que pueden tomarse.

La Agente de Igualdad informará a la persona presuntamente acosadora que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa y sobre las consecuencias de continuar con esa actitud, y se hará un seguimiento de la situación.

En caso de denuncia interna, los pasos a seguir serían los siguientes:

- Escrito por parte de el/la trabajador/a acosado/a.
- La posibilidad de participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en la instrucción, derecho que podrán utilizar tanto el/la acosado/a como la persona presuntamente acosadora.
- La Agente de Igualdad considerará si deben tomarse medidas provisionales durante la instrucción.
- La Agente de Igualdad realizará un informe. La persona que hace la denuncia debe aportar indicios que se fundamenten en actuaciones discriminatorias, y corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.
- El informe incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones y sanciones.

Además, durante el 2021 la Comisión de vigilancia y Salud hizo mención a este aparatado desarrollando un "Procedimiento de actuación de acoso laboral o mobbing". Este protocolo sigue vigente en 2025 y en 2024.

En dicho protocolo se hace referencia como actuar si existe acoso laboral. Cualquier trabajador directamente o a través de los representantes de los trabajadores, con el consentimiento del afectado, que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral y/o sexual, podrá presentar denuncia por escrito de tal circunstancia, dirigida al departamento de RRHH.

Recibida la denuncia por RRHH se constituirá en un plazo no superior a tres días hábiles, la Comisión de acoso de forma definitiva, con al menos dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa y con participación de técnicos del Servicio de Prevención ajeno y de los sindicatos. Estos dos últimos actuarán en calidad de órganos asesores con voz, pero sin voto.

La comisión decidirá si se admite o no a trámite la denuncia, y la decisión adoptada se trasladará al denunciante por escrito a través del servicio de RRHH.

La fase de investigación concluirá con un informe elaborado por la Comisión a la vista de los informes emitidos previamente por el servicio de Prevención, que será elevado a la Dirección de RRHH para su transmisión a los interesados. Este procedimiento no excederá de 20 días naturales.

Habrá una última fase de resolución, donde se decidirá si se archiva la denuncia, si se tratará de un conflicto laboral o hubiera indicios claros de acoso. En este caso se ordenaría la incoación de un expediente disciplinario.

Las conductas de represalia contra una persona que ha realizado una denuncia por acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, o ha colaborado en la investigación, constituyen una grave infracción disciplinaria, así como el engaño, la denuncia falsa o los falsos testigos.

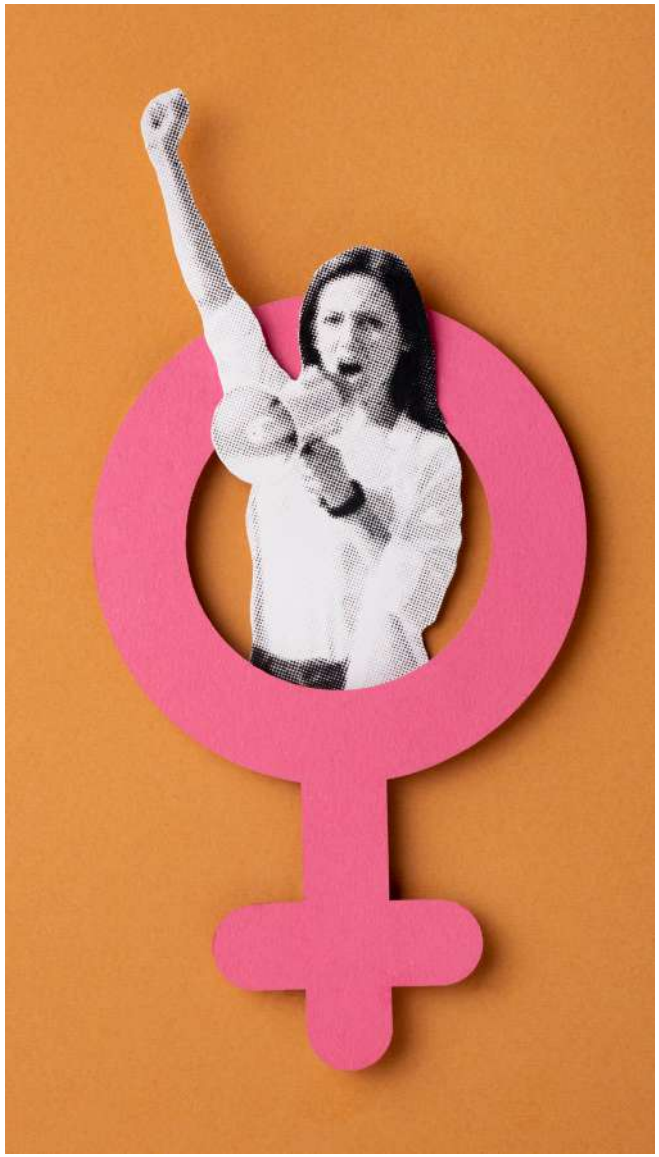
Además, este capítulo forma parte del Código de Conducta anteriormente citado, donde se condena cualquier tipo de conducta que cree un ambiente hostil, ofensivo o intimidatorio, o que de manera razonable interfiera en el trabajo de otra persona.

Va dirigido a todo el personal de la empresa, personas proveedoras, clientela, personas en formación, consultores/as y otros contactos profesionales que se desarrollen en todo el lugar de trabajo y momento en el cual, las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales.

Durante el año 2024 se ha tratado este tema en las distintas reuniones tanto del comité de Igualdad como en el Comité de Vigilancia y Salud. Tal como se recoge en sus actas se realiza un curso de formación online de sensibilización en materia de igualdad y acoso, y se ofrecerá. siempre que exista un interés por parte de los trabajadores, talleres presenciales.

Finalmente, durante el ejercicio 2025, se han actualizado tres protocolos:

- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.
- Protocolo de actuación para la atención del acoso laboral.
- Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.





6.3 Atención al lenguaje escrito y visual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres concede al lenguaje una importancia fundamental, ya que se trata de una herramienta de transmisión cultural. Por lo que el uso que hagamos de él será determinante para incluir o excluir las distintas realidades que existen y queremos nombrar, de ahí la necesidad de que el uso debe ser no sexista y, por lo tanto, incluyente.

De esta forma, el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto externas como internas siguen las siguientes premisas:

- Mostrar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de Oportunidades de la empresa.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar en igualdad tanto en la empresa como hacia el exterior.
- Promover la reflexión sirviendo como modelo de expresión verbal y escrita.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

Para ello y con la finalidad de determinar si la dirección que siguen los flujos de la comunicación alcanza a toda la empresa y si la tipología de las comunicaciones es la más adecuada para la transmisión de la información se revisarán todas las comunicaciones de la empresa que hayan sido objeto de procedimiento. Así mismo se procederá a analizar los contenidos de las mismas, vigilando especialmente si todas las partes interesadas se encuentran identificadas como potenciales receptores de las comunicaciones, sin que el uso exclusivo del masculino como genérico suponga una exclusión de las mujeres que integran la organización.

La eliminación del uso sexista del lenguaje constituye uno de los elementos que permiten establecer unas vías de comunicación adecuadas y accesibles en la organización ya que favorece que la información transmitida a través de los distintos canales llegue a toda la plantilla, evitando exclusiones o invisibilizando a una parte del personal que la compone. Para ello la CLÍNICA CEMTRO distribuirá entre todas las personas que tengan responsabilidades comunicativas en la organización, la utilización de una Guía para el uso no sexista del lenguaje.

07

Lucha contra la corrupción y el soborno



07 Lucha contra la corrupción y el soborno

En el compromiso del Hospital con la sociedad y con la aplicación de un enfoque ético y responsable en el desarrollo de la compañía, así como con el estricto cumplimiento de la legalidad vigente, se identifica la lucha contra la corrupción como un tema relevante y, por lo tanto, la necesidad de establecer las medidas adecuadas para gestionar el riesgo derivado. Clínica CEMTRO considera la corrupción y el soborno conductas totalmente inaceptables y contrarias a sus valores y filosofía. El Código de Conducta Corporativo establece la prohibición para todos los miembros del personal de aceptar, recibir u ofrecer y entregar regalos, dinero de proveedores o a las autoridades y funcionarios públicos por cualquier motivo. CEMTRO cuenta asimismo con un documento llamado: "Instrucción de Compras de materiales, equipos y servicios energéticos" que tiene como objetivo controlar, asegurar y optimizar la eficiencia en todas las compras que realiza, así como controlar eficazmente la calidad de los servicios contratados y bienes comprados.

Existe un Canal de Denuncias, adecuado a la Ley 2/2023, de Protección del Informante, en el que dar cuenta de todas las conductas contrarias a las leyes y a los Códigos de cumplimiento. El Comité de Dirección es el órgano interno para conocer de esas conductas, sancionarlas hasta con el despido, sin perjuicio de la remisión de sus actuaciones a la Fiscalía, si entendiera que hay indicios de delito. Al igual que en 2024, durante el año 2025 estuvo vigente un canal de denuncias para el ámbito de acoso laboral, sexual y violaciones del código Ético y Corporativo.

La Sociedad presta una especial atención al comportamiento que deben seguir sus empleados en relación con la lucha contra la corrupción y el soborno y tiene la firme voluntad de tratar de frenar todo tipo de corrupción mediante:

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

Clínica CEMTRO rechaza todo tipo de actividades relacionadas con el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Para ello toma una serie de medidas recogidas en el Código de Conducta para empleados y el Código de Conducta corporativo (anteriormente citado) y en el documento de *Política en materia de prevención de blanqueo de capital.*

Varias de las normas que sigue la empresa para controlar la corrupción y el soborno son:

- El respeto de la ley.
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra el fraude o blanqueo de dinero.
- El control para que los registros y libros contables recojan, con total claridad y precisión, todas las transacciones realizadas por la empresa y para que la información financiera refleje la realidad económica, financiera y patrimonial de la misma, y se ajuste a los principios de contabilidad generalmente aceptados y a la normativa vigente.
- Según la ley vigente se tipifica que no se podrá pagar en efectivo las operaciones en las que algunas de las partes actúen en calidad de empresario o profesional, con un importe igual o superior a 1.000 euros o su contravalor en moneda extranjera.
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra las actividades ilícitas.
- Los miembros del personal tienen absolutamente prohibido ofrecer y/o entregar regalos, favores, dinero, ventajas, objetos o elementos patrimoniales, realizar acciones beneficiosas y hacer promesas, a las autoridades y funcionarios públicos, clientes, clientes potenciales, proveedores o proveedores potenciales por cualquier motivo.
- La identificación de la titularidad real.

Durante el 2025, al igual que en 2024, Clínica CEMTRO no tuvo ningún caso o denuncia relacionado con soborno, corrupción y/o blanqueo de capitales.

7.1 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el año 2025 se realizó una aportación de 33.664,31 euros en concepto de donaciones, de los cuales, 30.661,63 euros están destinados a la "Fundación Dr. Pedro Guillén" (en el ejercicio 2024 fue de 16.327,33 euros, respectivamente), entidad sin ánimo de lucro constituida con el objetivo fundamental de liderar docencia en I+D+i biosanitaria, que beneficie de forma directa al paciente y a la sociedad en general, tanto en el tratamiento de las enfermedades como en el cuidado de la salud. El importe restante se ha distribuido entre la Fundación A la par, Fundación Misiones Médicas y la Fundación Prójimo Próximo.

Excepto en casos puntuales, las aportaciones a entidades sin ánimo de lucro que realiza CEMTRO son únicamente a la "Fundación Dr. Pedro Guillén", constituida en el año 2011 con la finalidad de la investigación en biomedicina y, singularmente, aplicada a enfermedades del aparato locomotor. Es el Consejo de Administración el que presenta a la Junta General de Accionistas el importe de las aportaciones a la Fundación, que suele consistir en un porcentaje de los beneficios de la cuenta de resultados de cada año. A la Fundación le es aplicable el Código de Conducta Corporativo de CEMTRO, en cuanto a estrecho colaborador de éste. Se ha de destacar que la Fundación carece de empleados y sólo cuenta con el Patronato para su gestión.

FUNDACIÓN Dr. Pedro Guillén



08

Información sobre la sociedad



08 Información sobre la sociedad

8.1 Subcontratación y proveedores

Toda la gestión de proveedores y contratas se realiza a través de los Servicios de Compras y Servicios Generales. Se encargan de la compra de bienes y servicios, negociar estratégicamente los precios y las condiciones de aprovisionamiento y suministro de los servicios adquiridos y contratados.

La Clínica no posee una política o procedimiento interno de gestión de proveedores, pero sí se recogen en las condiciones generales de compra determinados aspectos que los proveedores debe cumplir.

10. En aplicación de nuestro sistema de gestión de la calidad los proveedores son evaluados basándonos en su capacidad para proporcionar productos o servicios y se evalúa su desempeño mediante registro de incidencias. Cualquier producto sanitario con uso diagnóstico o terapéutico suministrado a Clínica CEMTRO deberá ostentar el marcado CE en cumplimiento de la legislación vigente. Cualquier servicio de mantenimiento subcontratado deberá efectuar una adecuada gestión de residuos conforme a la legislación vigente.

En el caso de subcontratación de obras se incluyen condiciones ambientales en el contrato:

Gestion de residuos

En cumplimiento de la Orden 2726/2009, de 16 de julio, por la que se regula la gestión de residuos de construcción y demolición de la Comunidad de Madrid, el contratista.

deberá realizar una gestión de residuos de construcción y demolición (RCD) de la obra adjudicada. Para lo cual deberá realizar:

- Identificación de los RCD según Orden MAM/304/2002 y distinción entre residuos de nivel I y nivel II.
- Inventario de residuos peligrosos que se generarán.
- Medidas de segregación de los RCD, determinando los tipos de residuos que se segregarán
- En su caso, justificación de los motivos que impiden la segregación de los residuos en obra.
- Entregar los RCD a gestores debidamente autorizados o registrados y custodiar la documentación acreditativa de su correcta gestión.
- Medidas de control de la documentación y registros que se generan en la retirada de los residuos peligrosos.

El coste asociado a la gestión de residuos será por cuenta del contratista, por lo que no procederá abono adicional alguno por tal concepto.

Para acreditar el correcto cumplimiento de la gestión de residuos, el contratista deberá entregar a la dirección de obra, la documentación que acredite que los residuos realmente producidos han sido gestionados conforme a lo establecido en la normativa de aplicación, en particular los certificados de traslado y gestión.

En referencia a las subcontratas que dependen de Servicios Generales existe un procedimiento de auditoría interna que se realiza en el momento de la incorporación a la clínica. Ni durante el año 2025 ni durante el año 2024, se ha realizado auditoría interna alguna. Sí se realiza anualmente seguimiento sobre los requerimientos iniciales (autorizaciones e ISOs). También se realiza un seguimiento de las tareas subcontratadas mediante el “registro control operacional” y se lleva a cabo un registro de incidencias relativas al servicio/producto sin haberse producido incidencias relevantes que hayan supuesto cancelaciones de contratos.

No exigimos que nuestros proveedores sean “verdes” pero sí realizamos un seguimiento sobre los residuos que generan en el desarrollo de su actividad en nuestras instalaciones solicitando evidencias de la adecuada gestión:

- Cocina y cafetería: aceite vegetal. Realizamos seguimiento de la retirada de aceite vegetal por gestor autorizado.

- Limpieza y desinfección instalaciones: envases de plástico contaminados. Realizamos seguimiento de la retirada por gestor autorizado.

- Jardinería: restos de poda. Realizamos seguimiento de la retirada por gestor autorizado. Junto a este control se realiza registro y seguimiento de incidencias de mantenedores y proveedores.

Junto a este control se realiza registro y seguimiento de incidencias de mantenedores y proveedores.

Clínica CEMTRO trabaja con empresas proveedoras que favorecen la integración social de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, como nuestra contrata de Lavandería, de manera que busque la inclusión laboral de personas con discapacidad y así, generar empleo de calidad para este colectivo social, con mayores dificultades en la oferta laboral ordinaria.



8.2 Clientes / Pacientes

El bienestar de los pacientes es un fundamento clave e innegociable para Clínica CEMTRO.

Para ello disponemos de un sistema de gestión de calidad UNE EN ISO 9001 implantado en los servicios de Alergología, Dermatología, Neurofisiología, Otorrinolaringología, Oftalmología, Urología, Cardiología, Angiología, Cirugía Vascular y Endovascular, Cirugía Plástica, Medicina Interna, Unidad De Trauma Tobillo, Unidad De Trauma Cadera, Unidad De Trauma Rodilla, Unidad De Trauma Mano, Unidad De Trauma Hombro, Urgencias, UCI, Hospitalización, Fisioterapia, Radiodiagnóstico, Laboratorio y Gestión de compras, Admisión y citación y Farmacia. De esta manera se evalúa y asegura de manera constante el cumplimiento de todas las normas que afectan a nuestros pacientes / empleados (incluidas seguridad y salud) y otros grupos de interés.

Para la obtención de los certificados Clínica CEMTRO ha elaborado manual, protocolos, procedimientos, registros… en donde se definen los procesos de trabajo desde el punto de vista de los pacientes, medioambiente y eficiencia de los procesos.

Clínica CEMTRO tiene establecida una estrategia dirigida a todos los pacientes y ciudadanos que reciben atención sanitaria en nuestro centro y a los profesionales, ya sean clínicos o gestores, basada en varias líneas de actuación:

1. Cultura de seguridad, factores humanos, organizativos y formación.

2. Promover el uso seguro del medicamento.

3. Promover prácticas seguras para prevenir y controlar las infecciones asociadas a la asistencia sanitaria.

4. Promover la implantación de prácticas seguras en cirugía.

5. Promover la implantación de prácticas seguras en los cuidados de los pacientes.

6. Promover la identificación inequívoca del paciente.

7. Promover la comunicación entre profesionales.

8. Promover el diseño y desarrollo de estrategias para el abordaje de eventos adversos.

9. Promover el uso seguro de las radiaciones ionizantes en los procedimientos clínicos.

10. Promover la gestión de riesgos en el centro sanitario.

11. Promover la implantación y desarrollo de sistemas de notificación de incidentes relacionados con la asistencia sanitaria para el aprendizaje.





8.3 Medidas de seguridad y salud del paciente

Confidencialidad y protección de datos

Todas las actividades se realizan respetando la intimidad, el honor, la imagen, el secreto de las comunicaciones y demás derechos fundamentales. Por ello, es muy importante que todos los departamentos y colaboradores conozcan la regulación y procedimientos corporativos en materia de confidencialidad e intimidad.

Todos los miembros del personal están sometidos a un estricto deber de secreto en relación a toda información corporativa o conocida con ocasión de las relaciones con la empresa. Entre las obligaciones de los empleados está incluso el no revelar información de un servicio a otro miembro del personal que no esté interviniendo y no tenga acceso al mismo. El secreto incluye no revelar información a los familiares y amigos, por muy allegados que sean.

Toda la información que se conozca con ocasión de la colaboración o prestación de servicios para CLÍNICA CEMTRO, con independencia de su fuente tiene el carácter de confidencial y su uso se limita al ámbito profesional. Quienes por razón de su cargo en la empresa tienen acceso a datos personales, de clientes, de personal de la empresa, de proveedores o de cualquier otra persona, tienen la obligación de tratarlos con la máxima confidencialidad, cumpliendo las leyes, y normas establecidas al respecto.

Entre estas leyes se encuentran el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la ley de protección de datos de carácter personal (LOPD) y las disposiciones que la desarrollan; la ley de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; y la regulación del código penal en esta materia. No obstante, la empresa además de cumplir con las exigencias de estas leyes también desarrolla sus propias normas y protocolos con el fin de alcanzar una mayor seguridad de la información.

El deber de confidencialidad y secreto incluye no sólo la información de las personas físicas, sino también de las personas jurídicas e incluso de las entidades y colectividades sin personalidad jurídica. Así como cualquier dato relacionado con los proyectos de CLÍNICA CEMTRO.

El deber de confidencialidad y secreto tiene carácter indefinido, en el sentido de que permanece incluso después de que haya terminado la relación entre el miembro del personal y la empresa.

Control calidad del aire en interiores

Se realiza anualmente inspección de condiciones ambientales en espacios interiores en distintas áreas distribuidas por todo el edificio midiendo parámetros ambientales (partículas en suspensión, dióxido de carbono, monóxido de carbono, temperatura, humedad relativa, bacterias y hongos.

Área de hostelería

Tanto en consumo en plantas de hospitalización como en cafetería, se dispone de identificación de peligros realizada en el año 2015 que pueden ocurrir en la cadena alimentaria en las diferentes etapas de proceso productivo y se ha establecido sistema de vigilancia siguiendo la normativa aplicable.

Los puntos críticos son controlados por el personal de hostelería con buenas prácticas de manipulación

8.4 Descripción de los sistemas de reclamación

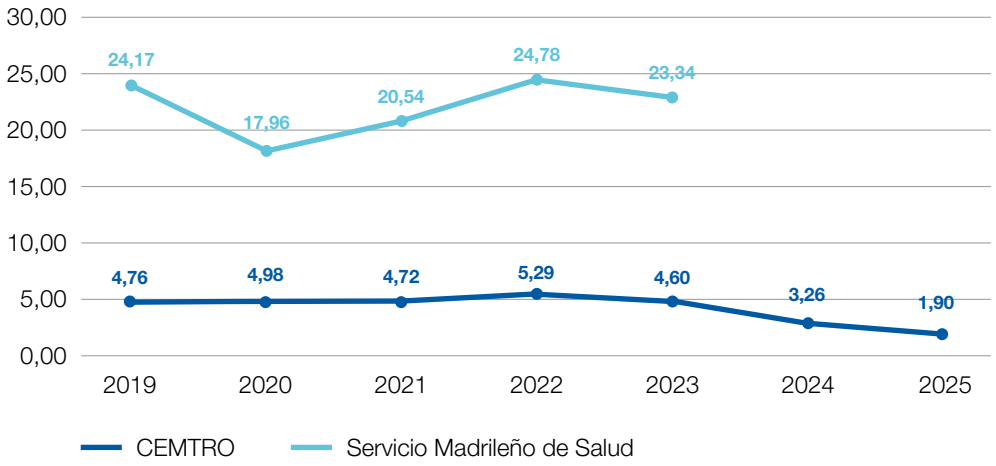
Clínica CEMTRO dispone de un servicio de Atención al paciente que atiende todas las reclamaciones que interponen nuestros pacientes en cualquiera de nuestros centros asistenciales. El paciente puede elegir entre presentar una reclamación en modelo oficial (CAM) o modelo interno. El servicio de Atención al paciente indaga, verifica y responde al paciente en los plazos establecidos por la legislación vigente (Art. 21.3 del RD Legislativo 1/2007 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la defensa de los Consumidores y usuarios y otras leyes complementarias).

Reclamaciones	2025	2024
Oficiales a sanidad	32	43
Modelo CEMTRO	105	121
Total	**137**	**164**

Se consideran resueltas el 100% de las reclamaciones presentadas durante el ejercicio.

Las demandas judiciales de pacientes se gestionan a través de la compañía aseguradora de Responsabilidad Civil. Desde la clínica se facilitan todos los datos requeridos para la correcta gestión en los plazos establecidos en el propio procedimiento: historia clínica, consentimientos informados, y cualquier otra documentación que sea requerida.

Comparativa evolutivo índice reclamaciones



Indice de reclamaciones: reclamaciones recibidas por 10.000 actos asistenciales.

Actuaciones asistenciales: nº de episodios de consultas realizadas, nº de episodios de urgencias, nº de episodios de fisioterapia, nº de intervenciones quirúrgicas, nº de episodios de ingresos, de UCI, y pruebas diagnósticas.

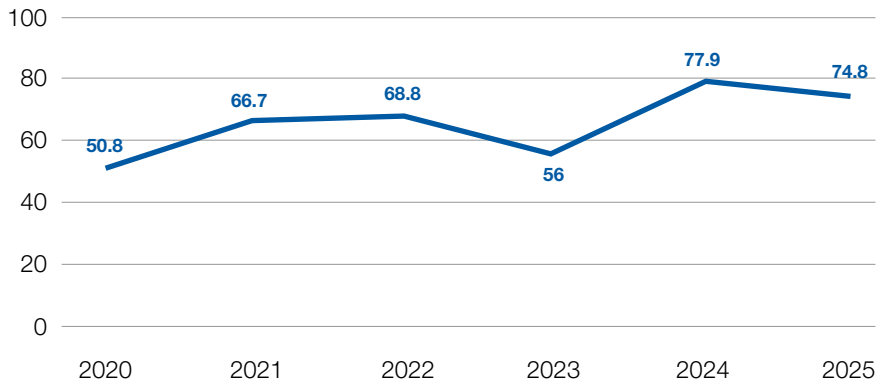


Clínica CEMTRO considera como aspecto clave de la calidad asistencial la atención recibida por nuestros pacientes. Para ello realizamos, desde los últimos cinco años encuestas con enlace frío (encuesta sin sesgo) sobre los servicios de consultas, intervenciones, urgencias, hospitalización, fisioterapia y pruebas diagnósticas.

No podemos establecer una comparativa de estos datos con la media del sector, ya que no se utilizan los mismos índices.



Evolución NPS global



NPS mide la satisfacción y la lealtad del cliente.

Ante la pregunta de si recomendaría Clínica CEMTRO se puede contestar de 0 a 10.

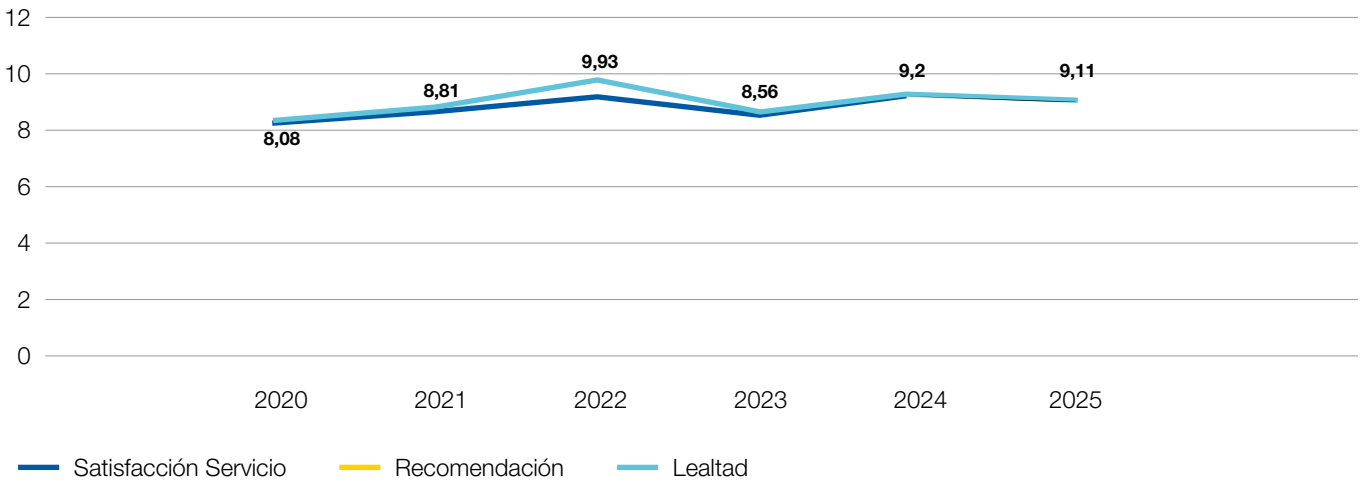
Respuesta: 0-6 – detractores

Respuesta: 7-8 – neutros

Respuesta: 9-10 – promotores

Se obtiene % promotores - % detractores.

Satisfacción Global



8.5 Desarrollo de productos específicos

Videoconsultas

En el año 2020 y como consecuencia de la pandemia, Clínica CEMTRO, puso en marcha la realización de VIDEOCONSULTAS. Inicialmente se utilizan plataformas de libre acceso (WhatsApp, Teams, Zoom, etc.) pero posteriormente se desarrolla un sistema por el que se pueden realizar Videoconsultas directamente desde la historia clínica del paciente.

Pese a ser un sistema con pocos requerimientos para el paciente (solo precisan tener correo electrónico y un acceso a internet), los fallos recurrentes por citación, conexión, etc. han provocado el casi nulo uso por parte de los profesionales. Les resulta más fácil realizar una llamada telefónica, o utilizar las plataformas ya existentes.

Durante el año 2025 se han realizado 38 VIDEOCONSULTAS (32 de medicina deportiva, 3 de traumatología y 3 de urología) (15 VIDEOCONSULTAS en 2024, 12 de medicina deportiva, 2 de traumatología y 1 de cardiología).

Además, se han realizado 24.297 Teleconsultas (18.294 Teleconsultas en 2024) (consultas telefónicas o por otras plataformas) y 8.994 telerrevisiones (9.401 telerrevisiones en 2024).

Kioscos

En diciembre de 2020 se pone en marcha el uso de kioscos para realizar la admisión de los pacientes a las consultas. Cuentan con el inconveniente de que no todas las aseguradoras permiten este método de admisión, inicialmente sólo se habilita para el registro de consultas externas, y es válido tan sólo para pacientes ya registrados en nuestro sistema (no para pacientes nuevos).

Durante el año 2025 se registran 23.516 intentos de realizar la admisión a través del kiosco (25.691 intentos en 2024), realizándose de forma exitosa 19.710 AUTOADMISIONES (20.395 autoadmisiones en 2024).

Segunda Opinión Online

Comenzamos a realizar Consultas de Segunda Opinión Online en el año 2018, experimentan un fuerte crecimiento en el año 2019, y sufren el parón de la pandemia en al año 2020.



Durante el año 2025 se realizan 230 consultas de Segunda Opinión Online (280 consultas de Segunda Opinión Online en 2024), siendo el 99% para la especialidad de traumatología (228), y residual el número de las realizadas en especialidades como la cirugía vascular o urología (2) (en 2024 las entradas fueron el 98% para la especialidad de traumatología (277), y residual el número de las realizadas en especialidades como la cirugía vascular (3)).

8.6 Accionistas

Clínica CEMTRO se comunica con sus accionistas a través de correo electrónico o correo ordinario certificado, utilizando como medio Dirección General/ Gerencia.

Se celebran de forma ordinaria un Consejo de Administración y una Junta de Accionistas dentro los plazos establecidos por la ley vigente. Durante el año 2025 y 2024 fueron de forma presencial, adoptando todas las medidas que garantizaran la seguridad y salud de los presentes.



8.7 Compromiso de la Sociedad con el desarrollo sostenible

Clínica CEMTRO, gracias a su propia actividad, juega un papel decisivo en la salud de las personas, intentando mejorar el bienestar de las mismas.

El crecimiento y creación de nuevos centros genera una expansión que da lugar a la creación de nuevos puestos de trabajo y de oportunidades, buscando siempre la seguridad y la calidad tanto para los empleados/as como para las empresas que contrata.

En consecuencia, se ha mantenido el mismo compromiso con las políticas de desarrollo sostenible y se han lanzado las siguientes campañas:

Durante el ejercicio 2025:

• Se han organizado dos maratones de sangre en colaboración con Cruz Roja: una jornada el 20 de mayo y otra el 20 de noviembre, consolidando esta iniciativa como una acción estable dentro de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa de la Clínica CEMTRO. Ambas campañas se difundieron a través de correos internos, la plataforma SOMOS CEMTRO, salvapantallas y redes sociales. La campaña de mayo contó con 25 donantes, mientras que la de noviembre registró 24 donantes.

• Durante el año 2025 se han reforzado las acciones vinculadas al proyecto Misiones Médicas CEMTRO, iniciativa respaldada por Misiones Médicas España, organización con experiencia en intervenciones humanitarias internacionales. En abril de 2025, un total de 22 profesionales participaron en la primera misión internacional con destino Perú, marcando un hito relevante dentro de la estrategia de RSC de la Clínica. Desde el Departamento de Comunicación se ha participado activamente en la planificación, coordinación y ejecución del proyecto, incluyendo la gestión de billetes de avión, seguros médicos, documentación de viaje, organización de eventos de recaudación de fondos como la Fiesta de Primavera en Chat3, la coordinación de reuniones informativas previas al viaje, la gestión de participantes y el desarrollo de acciones adicionales como mercadillos solidarios en eventos corporativos y la venta de lotería de Navidad.

• Clínica CEMTRO ha continuado su participación en acciones solidarias externas, como la Carrera Solidaria INRACE, organizada por la Fundación A LA PAR, entidad dedicada a la inclusión de personas con discapacidad intelectual. Este evento, celebrado el 1 de julio de 2025, contó con la participación de la Clínica como Official Partner, desarrollando:

— Acciones de comunicación en redes sociales.

— Proporcionando apoyo asistencial mediante una carpa sanitaria en colaboración con Sport Medical CEMTRO y FisioClub&Sport.

— La carrera registró un total de 2.154 inscritos y obtuvo una destacada repercusión mediática, con 14 noticias publicadas y la participación de cuatro media partners: Radio MARCA, España se mueve, Deportistas LALIGA y Munideporte.

• Asimismo, durante la campaña de Navidad 2025, Clínica CEMTRO ha colaborado con la Fundación A LA PAR mediante la adquisición de adornos navideños solidarios elaborados artesanalmente por participantes de la Fundación. Estas piezas fueron incluidas como obsequio en las cestas “VIP” de Navidad entregadas por la Clínica, reforzando el compromiso con iniciativas de inclusión social y apoyo a colectivos vulnerables.



Durante el ejercicio 2024:

• Se han organizado dos maratones de sangre: una jornada el 14 de mayo y otra el 12 de noviembre. Ambas campañas se difundieron a través de comunicados internos, la plataforma **SOMOS CEMTRO**, salvapantallas, la página web y redes sociales.

• Con motivo de la DANA, se organizó una **campaña solidaria**, con comunicados tanto a nivel interno (intranet y mail) como externo (redes sociales), recopilando material necesario y transportándolo hasta las zonas afectadas.

• Participación como patrocinadores de la carrera **IN-RUN** de la Fundación A LA PAR. En este caso, realizamos diversas acciones:

— Generación de contenido con embajadores deportivos de Clínica CEMTRO y desde nuestras propias instalaciones.

— Durante la carrera, nuestra **Community Manager** estuvo presente para cubrir el evento en redes sociales.

— Se instaló una **carpa asistencial** para corredores lesionados, atendida por profesionales de la Clínica.

— Una vez finalizada la carrera, se elaboró contenido para redes sociales a modo de cierre.

Además, Clínica CEMTRO cuenta con otra línea de acción relevante, que es el apoyo y colaboración con asociaciones donde se les brinda la cesión de un Espacio Solidario, quedando reflejado en las mesas que se ubican en los distintos centros de la Sociedad para la venta de lotería, boletos o captación de socios; así como la organización de eventos solidarios, mercadillos benéficos y campañas internas, consolidando así un modelo de colaboración sostenible y alineado con los valores de la Clínica. Las principales actividades realizadas han sido las siguientes:

Durante el ejercicio 2025:

Asociación Española Contra el Cancer: Su misión es luchar contra el cáncer y liderar el esfuerzo del conjunto de la sociedad por disminuir el impacto causado por la enfermedad. (Del 01/12 al 05/12).

Aldeas Infantiles: Organización de atención directa a la infancia. Busca ayudar, a través de la captación de socios durante estas campañas, a que los niños y jóvenes tengan una vida mejor. (Del 13/01 al 17/01, del 14/07 al 18/07, del 08/09 al 12/09 y del 15/12 al 19/12).

Uno entre Cien Mil: Movimiento de personas que lucha contra la leucemia infantil. (Del 03/02 al 08/02, del 28/04 al 30/04 y del 02/06 al 06/06).

ACNUR: Es un organismo de las Naciones Unidas que brinda asistencia vital y protección en situaciones de emergencia. Aboga por mejores sistemas y leyes de asilo para que las personas desplazadas puedan acceder a sus derechos, y las ayuda a volver a casa en condiciones seguras, o bien a construir un futuro en otro país. (Del 17/02 al 21/02, del 28/07 al 01/08 y del 06/10 al 10/10).

CRUZ ROJA: Campaña Sorteo de Oro. El Sorteo de Oro nace hace 45 años, como una iniciativa solidaria para obtener fondos que Cruz Roja necesita para llevar a cabo su labor humanitaria. (Del 16/06 al 20/06 y del 30/06 al 04/07). Se consiguió la venta de 928 boletos que se destinaron a:

— Entrega de 464 kits familiares de higiene básica.

— Reparto de 232 mochilas con material escolar a niños de riesgo de exclusión social.

— En el programa de éxito escolar, 155 niños podrán merendar de manera saludable durante un mes.

— Dotar de alojamiento y ayudad psicológica de emergencia para víctimas de violencia de género durante 77 jornadas.

— Acompañar a 62 personas mayores y trasladarlas a hospitales y centros de salud.

Fundación Pascual Maragall: Por un futuro sin Alzheimer. (Del 03/03 al 07/03 y del 26/05 al 30/05).

Fundación Española del Corazón: Ha hecho de la prevención de la enfermedad cardiovascular su misión vital, apostando por la eficacia de la formación, desde la infancia, en un estilo de vida cardiosaludable que ayude a controlar los factores de riesgo que dan lugar, con el paso de los años, al desarrollo de la patología cardiaca. (Del 22/09 al 26/09).

Save the Children: Defiende los derechos de la infancia, especialmente de los más vulnerables. Busca asegurar que todos los niños sobrevivan, aprendan y estén protegidos contra la violencia, abordando pobreza, emergencias y educación, garantizando que tengan un comienzo saludable y familias resilientes. (Del 17/03 al 21/03 y del 01/04 al 04/04).

Cris Cancer: Busca fomentar, financiar y acelerar la investigación de vanguardia para vencer el cáncer y lograr su cura definitiva. Se centra en impulsar proyectos traslacionales en hospitales públicos que transformen la

investigación en tratamientos personalizados, efectivos y menos tóxicos para los pacientes. (Del 12/05 al 16/05, del 20/10 al 2/10 y del 03/11 al 07/11).

UNICEF: Su objetivo es defender, promover y proteger los derechos de la infancia en todo el mundo. Se centra en garantizar la supervivencia, desarrollo, educación y protección de niñ@s y adolescentes, especialmente los más vulnerables en situaciones de pobreza, desastres o conflictos. (Del 17/11 al 21/11).

Durante el ejercicio 2024:

Asociación Española Contra el Cáncer (del 29/01/2024 al 02/02/2024, y del 25/11/2024 al 29/11/2024), cuya misión es luchar contra el cáncer y liderar el esfuerzo del conjunto de la Sociedad por disminuir el impacto causado por la enfermedad.

Aldeas Infantiles SOS, (del 22/04/24 al 26/04/24, y del 23/09/2024 al 27/09/2024). Organización de atención directa a la infancia, donde busca la ayuda a los niños y jóvenes para tener una vida mejor a través de la captación de socios durante estas campañas.

Uno Entre Cien Mil, (del 06/05/2024 al 10/05/2024, y del 02/12/2024 al 06/12/2024). Movimiento de personas que lucha contra la leucemia infantil.

Acnur (del 20/05/2024 al 24/05/2024, y del 04/11/2024 al 08/11/2024). Es un organismo de las Naciones Unidas que brinda asistencia vital y protección en situaciones de emergencia; aboga por mejores sistemas y leyes de asilo para que las personas desplazadas puedan acceder a sus derechos; y las ayuda a volver a casa en condiciones seguras, o bien a construir un futuro en otro país.

Cruz Roja, campaña Sorteo de Oro (del 03/06/24 al 18/07/24). El sorteo del oro nace hace 45 años, como una iniciativa solidaria para obtener fondos que Cruz Roja necesita para llevar a cabo su labor humanitaria. Se consiguió la venta de 1.446 boletos que se destinaron a:

— Entrega de 145 kits familiares de higiene básica.

— Reparto de 72 mochilas con material escolar a niños de riesgo de exclusión social.

— En el programa de éxito escolar, 48 niños podrán merendar de manera saludable durante un mes.

— Dotar de alojamiento y ayudad psicológica de emergencia para víctimas de violencia de género durante 24 jornadas.

— Acompañar a 19 personas mayores y trasladarlas a hospitales y centros de salud.

Fundación Pascual Maragall, (del 29/07/2024 al 02/08/2024). Por un futuro sin Alzheimer.

Fundación Española del Corazón, del 02/09/2024 al 06/09/2024). La Fundación Española del Corazón, ha hecho de la prevención de la enfermedad cardiovascular su misión vital, apostando por la eficacia de la formación desde la infancia, en un estilo de vida cardiosaludable que ayude a controlar los factores de riesgo que dan lugar, con el paso de los años, al desarrollo de la patología cardiaca.

8.8 Información Fiscal

Clínica CEMTRO no ha recibido subvenciones ni ayudas públicas durante los últimos dos ejercicios.

España	2025	2024
Beneficios Antes de Impuestos	**3.774.550,43**	**3.293.121,31**
Impuesto sobre beneficios	**-610.078,45**	**-226.960,08**
Resultado del ejercicio	**3.164.471,98**	**3.066.161,23**

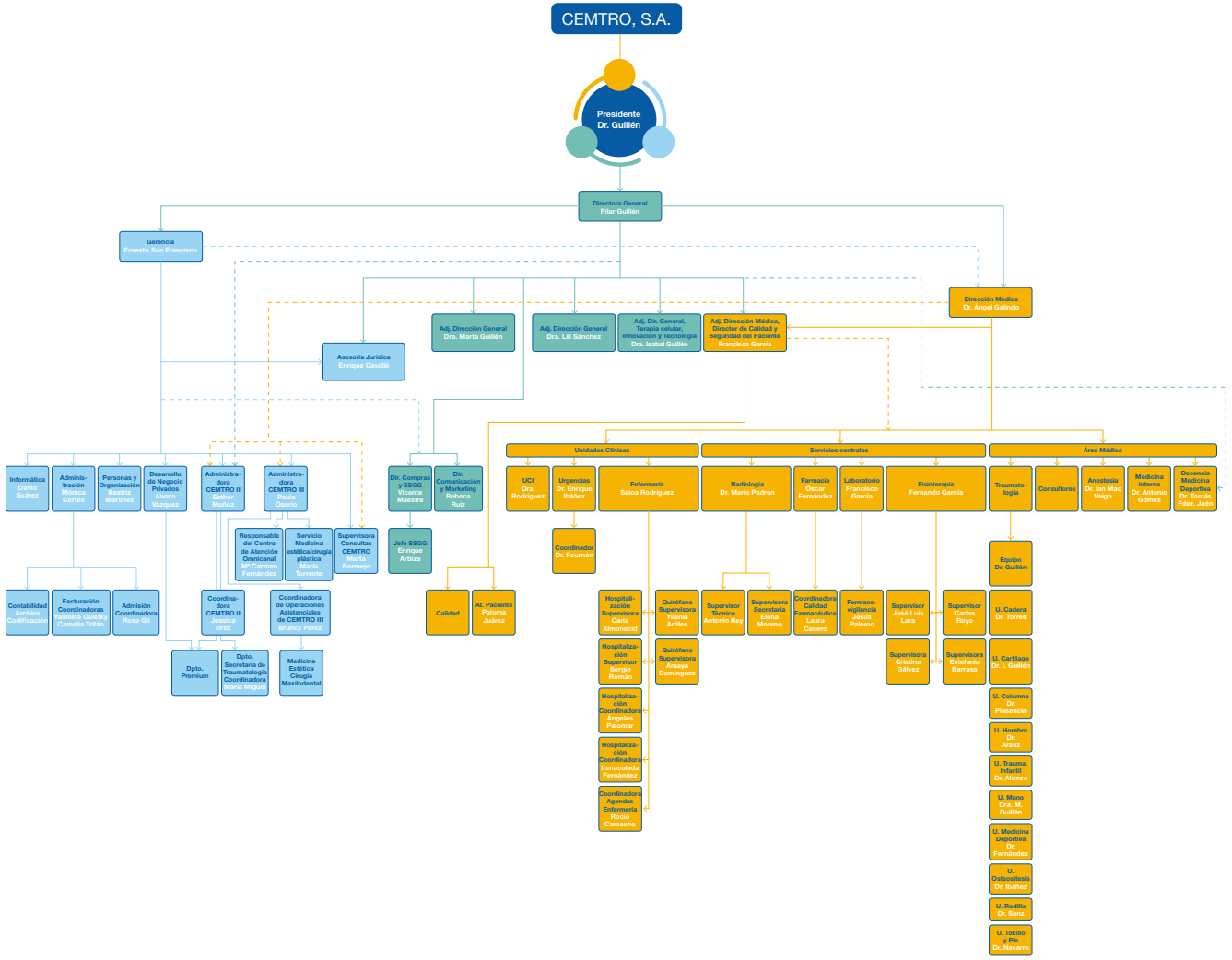
El gasto pagado de impuesto sobre beneficios en 2025 fue de 411.604,23 euros (262.313,25 euros en 2024).



Anexos



Anexo I: Organigrama



Anexo II: Índice de contenidos requeridos por 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

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Información general			
Una breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura	2. MODELO DE NEGOCIO ANEXO I	GRI 2-6	
Mercados en los que opera	2. MODELO DE NEGOCIO	GRI 2-1 GRI 2-6	
Objetivos y estrategias de la organización	2.4. Objetivos y estrategias	-	
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2.5. Factores y tendencias	-	
Marco de reporting utilizado	1. OBJETO DEL INFORME	GRI 2-5	
Principio de materialidad	1.1. Análisis de materialidad	GRI 3-1 GRI 3-2	
Cuestiones Medioambientales			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	GRI 3-3	
Información general detallada			
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	4.1. Enfoque de gestión	GRI 3-3	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	4.1. Enfoque de gestión	GRI 3-3	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	4.1. Enfoque de gestión	GRI 3-3	
Aplicación del principio de precaución	4.1. Enfoque de gestión	GRI 3-3 GRI 2-23	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	4.1. Enfoque de gestión	GRI 3-3	
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	4.3 Contaminación	GRI 3-3	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	4.4. Economía Circular y prevención y gestión de residuos	GRI 3-3 GRI 306-3	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	-	Indicador no material por la actividad de la organización
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	4.2. Economía Circular y consumo eficiente de recursos	GRI 303-5	
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	4.2. Economía Circular y consumo eficiente de recursos	-	Indicador no material por la actividad de la organización
Consumo, directo e indirecto, de energía	4.2. Economía Circular y consumo eficiente de recursos	GRI 302-1	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	4.2. Economía Circular y consumo eficiente de recursos 4.4. Cambio Climático	GRI 3-3	
Uso de energías renovables	4.2. Economía Circular y consumo eficiente de recursos	GRI 302-1	
Cambio climático			
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	4.4. Cambio Climático	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	4.6. Cambio Climático	GRI 3-3	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	4.6. Cambio Climático	GRI 3-3	
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	4.5. Medidas tomadas para preservar o mejorar la biodiversidad	-	Indicador no material por la actividad de la organización
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	4.5. Medidas tomadas para preservar o mejorar la biodiversidad	-	Indicador no material por la actividad de la organización

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Cuestiones sociales y relativas al personal			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 5. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS A PERSONAL 6.3. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual	GRI 3-3 GRI 2-23	
Empleo			
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	5.2. Generación de empleo	GRI 2-7 GRI 405-1	
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	5.2. Generación de empleo	GRI 2-7	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	5.2. Generación de empleo	GRI 3-3 GRI 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	5.2. Generación de empleo	GRI 405-1	
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Sociedad	5.2. Generación de empleo	GRI 405-2	
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	5.2. Generación de empleo: remuneración de Consejeros y Alta Dirección	GRI 3-3	
Implantación de políticas de desconexión laboral	5.3. Organización del trabajo	GRI 3-3	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Número de empleados con discapacidad	5.6 Accesibilidad universal de las personas discapacidad	GRI 405-1	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	5.3. Organización de trabajo	GRI 3-3 GRI 401-3	
Número de horas de absentismo	5.7. Seguridad y Salud	GRI 3.3 y 403-9	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	5.3. Organización de trabajo	GRI 3-3	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	5.7. Seguridad y Salud	GRI 403-1	
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	5.7. Seguridad y Salud	GRI 403-9 GRI 403-10	
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	5.4. Relaciones sociales	GRI 3-3	
Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	5.4. Relaciones sociales	GRI 3-3	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	5.4. Relaciones sociales	GRI 2-30	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	5.4. Relaciones sociales	GRI 403-4	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	5.5. Formación	GRI 3-3	
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	5.5. Formación	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	5.6. Accesibilidad universal de las personas discapacidad	GRI 3-3	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	5.8. Igualdad	GRI 3-3 GRI 2-25	
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	5.8. Igualdad 6.2. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual	GRI 3-3 GRI 2-25	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	5.6. Accesibilidad universal de las personas discapacidad 5.8. Igualdad 6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 3-3 GRI 2-25	
Respeto a los derechos humanos			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 6.2. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual	GRI 3-3 GRI 2-23	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Aplicación de procedimientos de diligencia debida			
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	GRI 3-3 GRI 2-26	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 6.2. Protocolos de prevención y actuación frente el acoso laboral y/o sexual	GRI 406-1 GRI 2-27	
Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	6. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS 5.4. Relaciones sociales	GRI 3-3	La eliminación del trabajo forzoso y u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil no son asuntos materiales por el entorno en el que opera la entidad
Lucha contra la corrupción y el soborno			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 3-3 GRI 205-3	
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2-23 GRI 2-26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	7. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	GRI 2-23 GRI 2-26	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	7.1. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	
Información sobre la sociedad			
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3. GESTIÓN DE RIESGOS 8. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	GRI 3-3	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	5.2. Generación de empleo 8.7. Compromiso de la sociedad con el desarrollo sostenible 8.5. Desarrollo de productos específicos	GRI 3-3	
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	8.7. Compromiso de la sociedad con el desarrollo sostenible 8.5. Desarrollo de productos específicos	GRI 3-3	
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	-	GRI 3-3	Indicador no material
Acciones de asociación o patrocinio	8.7. Compromiso de la sociedad con el desarrollo sostenible	GRI 3-3 GRI 2-28	

Información solicitada por la Ley 11/2018	Sección de este informe donde se da respuesta	Criterio de reporting GRI (Versión 2021 si no se indica lo contrario)	Observaciones
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	8.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 3-3	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	8.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 3-3	
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas	8.1. Gestión de subcontratas y proveedores	GRI 414-2 GRI 2-6	
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	8.2. Clientes/ Pacientes. 8.3. Medidas de seguridad y salud del paciente	GRI 3-3	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	8.2. Clientes/ Pacientes. 8.4. Descripción de los sistemas de reclamación	GRI 3-3 GRI 2-25	
Información fiscal			
Los beneficios obtenidos país por país	8.8. Información Fiscal	GRI 207-4	
Los impuestos sobre beneficios pagados	8.8. Información Fiscal	GRI 207-4	
Las subvenciones públicas recibidas	8.8. Información Fiscal	GRI 201-4	