



BLANCO, GONZALEZ Y MIER

S.L. DE AUDITORIA

INFORME DE VERIFICACION INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE "LABER HOSPITALES,
S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES" DEL EJERCICIO 2021



Oviedo, 22 de Junio de 2022



BLANCO, GONZALEZ Y MIER

S.L. DE AUDITORIA

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE
INFORMACION NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE LABER
HOSPITALES, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL
EJERCICIO 2021

A los socios de LABER HOSPITALES, S.L.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de LABER HOSPITALES, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de LABER HOSPITALES, S.L. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards* de *Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos en el apartado "criterios y principios para la elaboración de la memoria" del citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de LABER HOSPITALES, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Nuestro equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, los Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica (NISA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de

BLANCO GONZALEZ Y MIER, S.L. CENSORES JURADOS DE CUENTAS ASOCIADOS
INSCRITA CON EL Nº 144 EN EL REGISTRO ESPECIAL DE SOCIEDADES DE AUDITORES DEL INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ESPAÑA
e inscrita en el R.O.A.C. con el nº 5 0172. Registro Mercantil de Asturias, Hoja 7, Fol. 72, Tomo 605, Libro 1, Sección 1ª. Socios/as: C.I.F. B-231099.888





verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de LABER HOSPITALES, S.L. que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del *Grupo* para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el *Grupo* y descrito en el apartado "estudio de materialidad", considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados así como aquellos otros criterios descritos en el apartado "criterios y principios para la elaboración de la memoria" del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Oviedo, 22 de Junio 2022.



BLANCO, GONZALEZ Y MIER, S.L.
Censores Jurados de Cuentas Asociados,

Edo: FAUSTINO GONZALEZ-CUEVA FERNANDEZ
Socio Auditor de Cuentas

Nº P.O.A.C 3379

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021

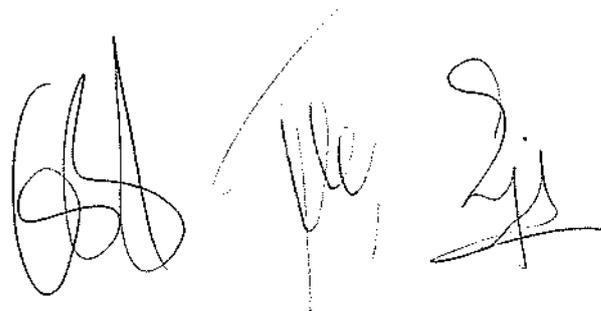
A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long vertical stroke.

LABER HOSPITALES

A handwritten signature in black ink, appearing to be the letters 'JL' with a horizontal line underneath.A handwritten signature in black ink, appearing to be the letters 'Zij' with a horizontal line underneath.

ÍNDICE

1. Objetivo del Estado de Información No Financiera.....	3
2. Grupo Laber Hospitales.....	3
3. Modelo de negocio.....	3
4. Cuestiones medioambientales.....	11
5. Cuestiones sociales y relativas al personal.....	19
6. Respeta los derechos humanos.....	36
7. Lucha contra la corrupción y el soborno.....	37
8. Sociedad.....	37
9. Criterios de elaboración.....	40
10. Anexo Contenidos Ley 11/2018.....	41



1. Objetivo del Estado de Información No Financiera

El presente informe incluye el estado de Información No Financiera correspondiente al año 2021 y desarrolla los principales resultados obtenidos, así como el desempeño, en materia de buen gobierno, medio ambiente y sociedad (ESG) de las actividades que realiza el Grupo.

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

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

2. Grupo Laber Hospitales

LABER HOSPITALES S.L. (en adelante Laber Hospitales, el Grupo o Grupo Laber Hospitales), se constituyó en 2013. Su domicilio social es Naranjo de Bulnes 4-6, Oviedo y deposita sus cuentas anuales en el registro mercantil de Oviedo.

El objeto social de la Sociedad Dominante es la dirección y gestión de la participación en sus sociedades participadas y la prestación de servicios de asesoramiento y de administración. Las sociedades dependientes que se establecen dentro del alcance del presente Estado de Información No Financiera, con LABER HOSPITALES como sociedad dominante del Grupo consolidado Laber Hospitales, son las que se exponen a continuación.

Entidad	Participación total	Actividad principal	Ubicación
Laber Hospitales, S.L.	-	Dirección y gestión de las participaciones	Oviedo
Clínica Asturias S.A.	100%	Médico asistencial	Oviedo
Clínica La Antigua S.L.U.	100%	Médico asistencial	Guadalajara
Clínica El Pilar S.A.	100%	Médico asistencial	Zaragoza
Radorva S.A.	100%	Sin actividad	Ponferrada

Según el artículo 58 de la Ley 27/2014 del Impuesto sobre Sociedades, las Uniones Temporales de Empresas no tienen personalidad jurídica propia, por lo que su información económica se consolida dentro de Laber Hospitales, S.L

3. Modelo de negocio

LABER HOSPITALES es la sociedad dominante de su Grupo y está obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados del Grupo formado por las sociedades sobre las que ejerce control de forma directa o indirecta según el artículo 42 del Código de Comercio. La relación de LABER HOSPITALES y sus sociedades dependientes se instrumenta a través de gestión, dirección y servicios corporativos que esta presta a sus sociedades dependientes

Las sociedades del Grupo Laber Hospitales desarrollan su modelo de negocio basada en acuerdos con Compañías de seguros de salud y ofreciendo servicios de sanidad privada pura y concertada aseguradora de calidad. También ofrece colaboración con el sistema de colaboración público-privada mediante el establecimiento de convenios y la participación en concursos que ayuden a colaborar con la sanidad pública con la finalidad de reducir las listas de

espera en aquellas comunidades donde tiene centros hospitalarios. El modelo de salud se enfoca hacia una gestión sostenible y que aporte valor a la sociedad.

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

El Grupo Laber Hospitales tiene en la actualidad tres hospitales operativos situados en Oviedo, Guadalajara y Zaragoza. La actividad sanitaria más relevante agregada desarrollada durante este año ha sido la siguiente:

Urgencias hospitalarias	69.534
Consultas totales	394.237
Intervenciones quirúrgicas	14.304
Número de camas totales	122
Plantilla total al cierre	401
Personal sanitario al cierre del ejercicio	272

3.1. Materialidad

La materialidad establecida por el Grupo delimita los asuntos considerados clave para la gestión estratégica. Los temas materiales han sido seleccionados en función de su impacto en la gestión y de su importancia para los grupos de interés, con la finalidad de establecer y definir un desarrollo sostenible e incorporar criterios de sostenibilidad en la gestión cotidiana del Grupo Laber.

Para su elaboración se ha realizado consulta a los grupos de interés internos. Los grupos de interés externos se han valorado cualitativamente por la Dirección y la Gerencia del grupo y han sido validados por el Consejo de Administración. A medio plazo el Grupo Laber Hospitales tiene previsto la definición de un Plan Estratégico de Responsabilidad Social Corporativa que permitirá mostrar una nueva matriz de materialidad incluyendo a grupos de interés internos y externos.

La matriz de materialidad es la siguiente:

y decisiones, valorando su capacidad de crear valor para cada uno de ellos. Por ello, el Grupo mantiene una comunicación efectiva con los grupos de interés a través de los canales establecidos para cada fin, permitiéndole la posibilidad de integrar sus expectativas y preocupaciones en el desarrollo diario de la actividad.

3.3. Presencia geográfica

Por disposición geográfica, en 2021, las principales áreas de influencia de Laber Hospitales se sitúan en el Principado de Asturias, la Comunidad de Aragón y Comunidad de Castilla la Mancha, ofreciendo servicios sanitarios de calidad y dando respuesta a las necesidades de los pacientes y familiares.

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

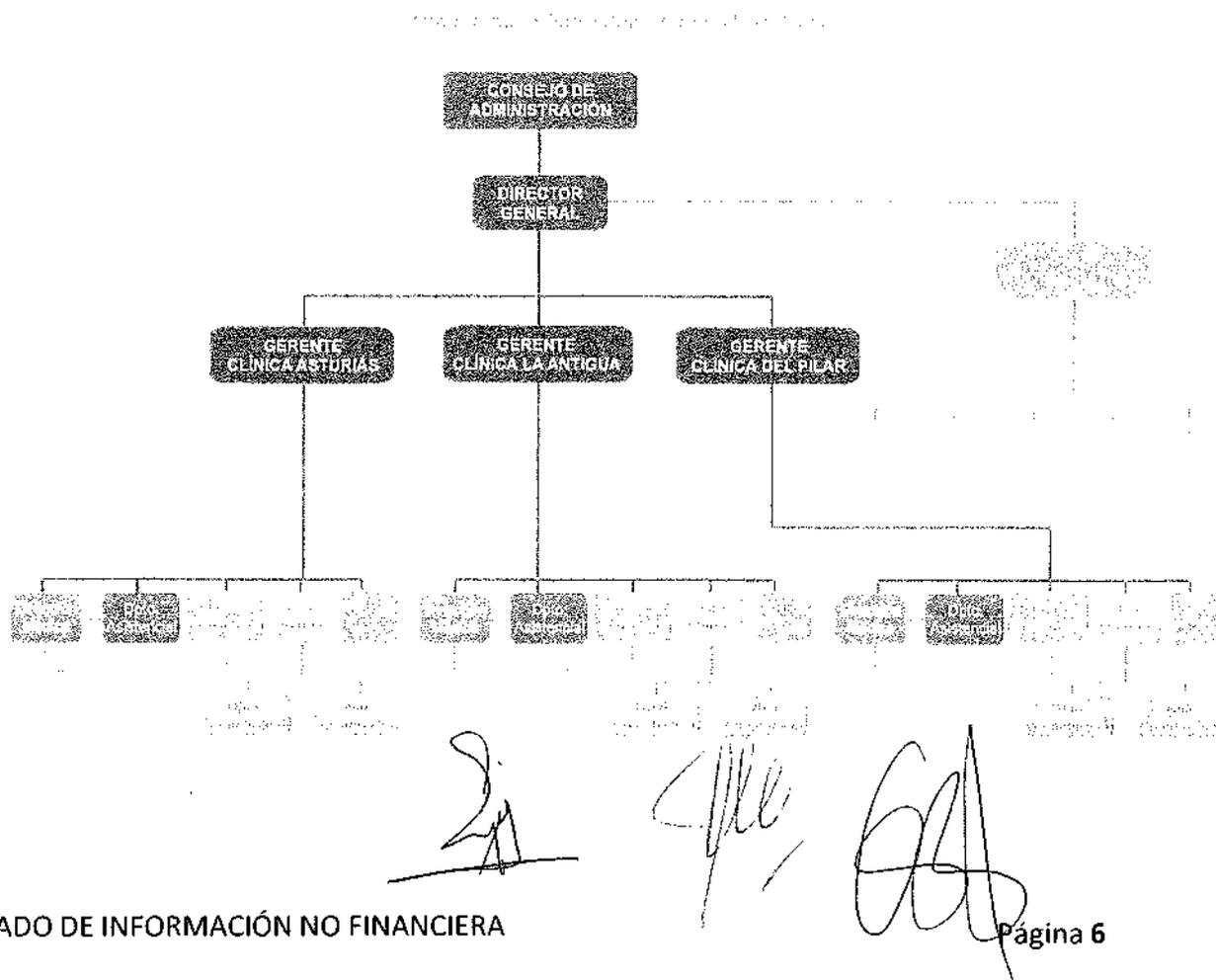
Laber Hospitales cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno.

Las funciones de administrar y representar al Grupo recaen sobre el Consejo de Administración de la sociedad cabecera LABER HOSPITALES, S.L., siendo el máximo órgano de gestión según lo establecido en el artículo 209 de la Ley de Sociedades de Capital y los artículo 15º y 18º de los estatutos sociales, tomando, entre otras, las decisiones sobre cuestiones ambientales, sociales o económicas. En 2021 el Consejo de Administración de LABER HOSPITALES, S.L. estaba formado por 3 miembros, 1 hombres y 2 mujeres.

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

En base a esto, la estructura de gobierno de Laber Hospitales y la relación entre las diferentes áreas, se realiza de acuerdo con el siguiente Organigrama:

Gráfico - Organigrama



El organigrama que define la estructura de dirección, responsabilidad y comunicación de Laber Hospitales, expone competencias claramente definidas, enfocadas en una gestión eficaz y como respuesta a un modelo de negocio responsable y transparente.

3.5. Objetivos y estrategias de la organización

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

La visión es la de ser reconocidos como un modelo de gestión de la salud que crea valor para ciudadanos, profesionales e instituciones.

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

- Pasión
- Confianza
- Esfuerzo
- Independencia
- Transparencia

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

Las líneas estratégicas del Grupo Laber Hospitales en términos de gestión hospitalaria se definen como:

- Gestionar de forma integral la salud de las personas desde la transparencia y la orientación a resultados de salud.
- Ofrecer al ciudadano un programa de salud integral adaptado a sus necesidades, de manera que reciba una atención más accesible, con menos listas de espera, más completa y cercana.
- Fidelización de los clientes y de los pacientes
- Promover planes de prevención y promoción de la salud
- Hacer un uso responsable de los recursos del sistema asegurando servicios de calidad.

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

El Grupo Laber Hospitales identifica diversas tendencias en el sector, relacionadas principalmente con:

- Servicios relacionados con la pandemia
- Aumento de la demanda de servicios sanitarios de alta tecnología
- Envejecimiento progresivo de la población
- Crecientes cambios normativos y regulatorios (locales, estatales y europeos)
- Progresiva digitalización del sector
- Concentración gradual del sector

3.7. Gestión y control de riesgos

Para la estrategia de Gestión de Riesgos se utiliza una metodología basada en un análisis modal de errores y efectos (AMFE).

El análisis AMFE otorga una prioridad al riesgo de fallos o errores dependiendo de cuál serían sus consecuencias, la frecuencia con la que ocurren y con qué dificultad pueden ser localizadas. Un AMFE también documenta el conocimiento existente y las acciones sobre riesgos o fallos que deben ser utilizadas para lograr una mejora continua. El AMFE se puede también utilizar durante la fase de diseño para evitar fallos futuros. Posteriormente es utilizado en las fases de control de procesos, antes y durante estos procesos. La finalidad de un AMFE es eliminar o reducir los fallos o errores, comenzando por aquellos con una prioridad más alta. Puede ser también utilizado para evaluar las prioridades de la gestión del riesgo.

En la estrategia de Gestión de Riesgos se consideran los siguientes factores:

- Los objetivos estratégicos a corto y largo plazo, incluyendo el Plan de Negocio
- Mercados en los que opera, considerando el crecimiento actual y futuro de la estructura de la organización y de los retos que conlleva
- Las actividades realizadas por el Grupo y los clientes actuales y potenciales
- El cumplimiento normativo aplicable a las actividades desarrolladas
- La exposición a la Responsabilidad penal como Grupo de los Administradores
- La exposición a daño reputacional por conductas indebidas o dolosas.

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos entre los que destacan los riesgos tecnológicos, los riesgos médico-asistenciales, los riesgos operacionales, los financieros y los de liquidez. La gestión del riesgo global del Grupo también se ve afectada por la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera. La gestión del capital se centra en alcanzar un equilibrio entre deuda y los fondos propios con el fin de asegurar la continuidad de las actividades.

El Consejo de Administración del Grupo aprueba la política de gestión del riesgo global, así como para otras materias concretas relativas al riesgo, y son los Gerentes de cada Sociedad los encargados del seguimiento y el control directo de los riesgos inherentes del entorno, en colaboración con el resto de unidades operativas.

La gestión del riesgo financiero está controlada por la Dirección Financiera Corporativa de la Sociedad Dominante con arreglo a políticas aprobadas por el Consejo de Administración. Este Departamento identifica, evalúa y cubre los riesgos financieros en estrecha colaboración con las unidades operativas del Grupo.

3.7.1. Procedimientos de gestión de riesgos

El control de riesgos corporativos asociados a la actividad se sustenta sobre las siguientes políticas y procedimientos de obligado cumplimiento y conocimiento:

- Código de Comportamiento
- Política de gestión de riesgos.

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

Por otra parte, hay que destacar que el Grupo está actualmente trabajando en la implantación de una función corporativa de cumplimiento normativo y en la elaboración de un Programa de Cumplimiento. Este programa será tanto un mecanismo de gestión de riesgos como una actuación como desde el punto de vista de la prevención. Desde el Consejo de Administración

se promueve una cultura de Cumplimiento a lo largo de todo el Grupo con la finalidad de fomentar, introducir e impulsar la transparencia, la ética y la responsabilidad social.

El programa se está constituyendo sobre la base de seis pilares que trabajan en este sentido, instalando coherencia en las actuaciones y garantizando una adecuada y eficaz implantación de este, así como una absorción natural por parte de los grupos de interés.

1. Implicación del Consejo y de la Gerencia.
2. Políticas, procesos y estándares adecuados.
3. Plan de Formación de Cumplimiento normativo.
4. Líneas de comunicación abiertas y sencillas.
5. Plan de seguimiento y revisión del cumplimiento normativo
6. Aplicación de un régimen disciplinario.

3.7.2.1. Cumplimiento normativo

En un primer momento esta función es responsabilidad del Consejo de Administración de Laber Hospitales. El Grupo no tiene implantado como tal una Función Corporativa de Cumplimiento normativo. No obstante, recae en la Dirección de Grupo y en los gerentes de la Sociedad el desarrollo de esta función. El objetivo es desarrollar y mantener un programa que sea efectivo en términos de cumplimiento y que alcance a todos los niveles de la organización.

El establecimiento de una función corporativa de cumplimiento normativo es un objetivo estratégico a largo plazo y alcanzará a todas las actividades del Grupo. La Función se sustentará sobre los principios de independencia, autonomía, acceso a información, ausencia de conflictos de interés y suficiencia de recursos.

El riesgo de incumplimiento es entendido como el riesgo de sanciones de toda índole, pérdidas financieras materiales, o daños contra su integridad y reputación que la compañía puede llegar a sufrir como consecuencia de incumplimientos normativos, no solo de la legislación aplicable a las actividades de negocio, sino también de la propia normativa interna de la empresa, como por ejemplo el Código de Comportamiento.

La Dirección de Grupo ha identificado cuatro áreas de riesgo para la integridad que definen el ámbito de actuación:

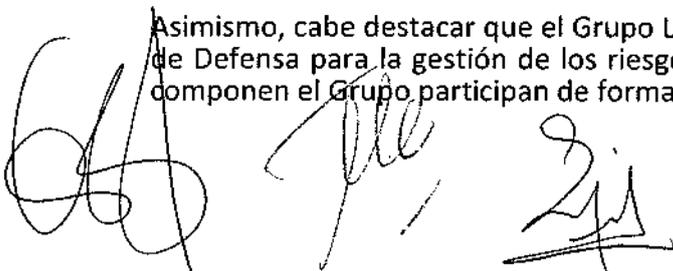
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Organización.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Conducta Personal.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Actividad.
- Riesgos para la Integridad que se derivan de la Conducta de y frente a los Pacientes.

3.7.2. Mecanismos de prevención de riesgos

3.7.2.1. Entorno de control

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

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



3.7.2.2. **Procedimiento de diligencia debida**

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

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

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

3.7.2.3. **Canal de denuncias**

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

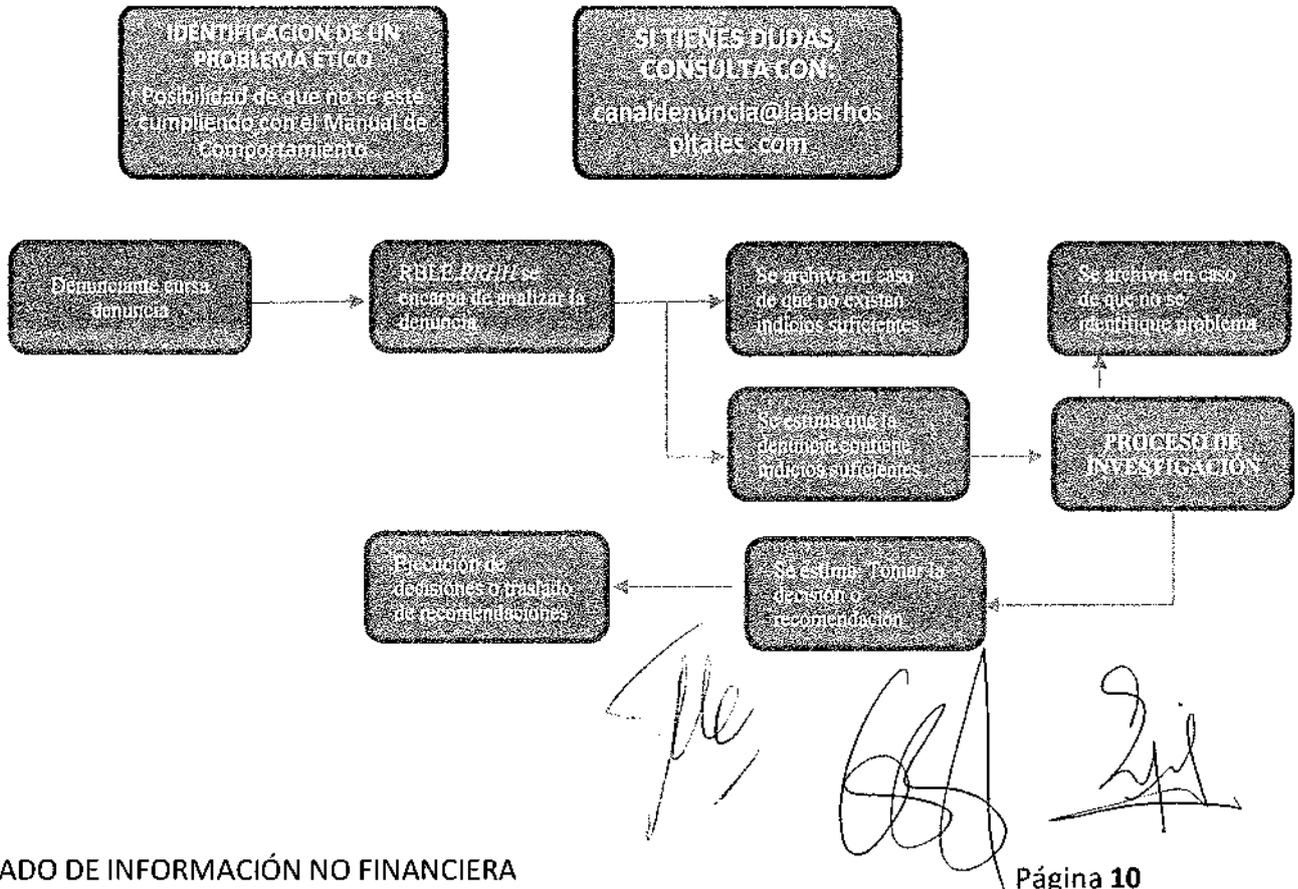
El canal ético o de denuncias es una forma estrictamente confidencial y directa e internalizada en la organización de comunicación relacionada con una supuesta irregularidad en el cumplimiento normativo, en la ética y/o en la conducta profesional, y cuando la comunicación por canales de información estándar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

Para realizar una comunicación a través del Canal Ético, la organización ha habilitado el siguiente buzón de correo electrónico: canaldenuncia@laberhospitales.com

En todas las acciones formativas se hace referencia al Canal Ético o de denuncias y al uso de este.

Es la función de Recursos Humanos la encargada de gestionar este canal y no recibió a lo largo de 2021 ninguna comunicación a través del canal ético.

El procedimiento es el siguiente:



3.8. Principales riesgos relacionados con la normativa que rige la actividad del Grupo

Los principales riesgos que se indican a continuación son los identificados por el Grupo. Para la identificación de dichos riesgos, se ha analizado la normativa aplicable a las actividades del Grupo extractando las obligaciones derivadas de la normativa.

- **Riesgo de expansión del negocio.** Riesgos asociados a terceras partes en el crecimiento del negocio, especialmente en las relaciones con Administraciones Públicas, así como los vinculados a la rentabilidad, solvencia, financiación y a la liquidez.
- **Riesgo en la prestación de servicios de salud.** Riesgos asociados a fallos en la prestación de servicios o a malos hábitos del consumidor final.
- **Riesgo asociado a la protección de datos.** Riesgos de no solucionar posibles problemas derivados de salvaguardar la confidencialidad de la información.
- **Riesgo asociado al cambio en la regulación y al cumplimiento normativo.** Riesgo de que la regulación en España pueda cambiar.
- **Riesgo asociado a los recursos humanos.** Riesgos de no retener al personal clave de la plantilla. Pérdida de talento y ausencia de orgullo de pertenencia.
- **Riesgo de continuidad de negocio.** Riesgos de que un evento no previsto afecte de forma significativa el negocio del Grupo. Incluye prevención y acciones de recuperación ante desastres, ciberataques y ausencia de Plan de relevo o sucesión.

4. Cuestiones medioambientales

Laber Hospitales está llevando a cabo significativos esfuerzos en diferentes niveles que permitan mantener el equilibrio medioambiental. A continuación, se informa de los principales impactos generados por la actividad del Grupo durante el ejercicio 2021.

4.1. Principales impactos y riesgos medioambientales

Laber Hospitales ha desarrollado una Política de Sostenibilidad que desarrolla las especificaciones necesarias para llevar a cabo la actividad diaria de forma sostenible y respetuosa con el medio donde opera. La Política aplica en todos hospitales en las que el Grupo tiene responsabilidad de gestión.

Para ello, durante 2021, se han desarrollado planes de acción centrados en:

- Concienciación en todo el Grupo de la utilidad del análisis de la Huella de Carbono.
- Formación a todos los profesionales, ya sea personal sanitario o no sanitario, en buenas prácticas medioambientales.
- Sensibilización a pacientes y usuarios mediante la divulgación de consejos sobre uso sostenible de recursos.

El compromiso con el medioambiente es una pieza clave según la Política de Sostenibilidad del Grupo Laber Hospitales. El Grupo asume que el desarrollo sostenible va ligado a la protección del medioambiente y a la prevención de la contaminación, por lo que existe un compromiso de incluir acciones de minimización de impactos ambientales en todas las actividades, consciente de que la mejora del entorno va en beneficio también en la salud de la población.

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

- Cumplir con la legislación medioambiental aplicable, así como de otras obligaciones derivadas de aquéllas, con atención especial a la prevención de la contaminación, minimizando en lo posible, el potencial impacto ambiental que genera su cadena de suministro, tanto en los recursos naturales como en las personas y gestión de residuos.

- Desarrollar acciones de mejora continua en la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, en la reducción del consumo de los recursos naturales
- Concienciar y animar a trabajadores y usuarios en la puesta en marcha y mantenimiento de iniciativas y buenas prácticas ambientales.

4.2. Principio de precaución y provisiones para riesgos ambientales

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

4.3. Contaminación

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

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

4.3.1. Control de emisiones

Existe una relación entre una gestión eficiente con las **emisiones de gases de efecto invernadero**. Por ello, Grupo Laber está concienciado con la importancia de reducir las emisiones para luchar contra el cambio climático. Por ello, para sus tres hospitales ha realizado el cálculo de la huella de carbono para el año 2021 para el Alcance 1+2.

Las actividades objeto del cálculo se establecen en dos alcances:

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

Este cálculo del 2021 supone el primer paso para que el Grupo Laber identifique y priorice los objetivos y planes de reducción de los GEI a medio y largo plazo.

Cabe decir que la contaminación ocasionada por el grupo se reduce a la generada por el consumo de electricidad (alcance 2) y el consumo de combustibles fósiles para calefacción y fugas de equipos de climatización y/o refrigeración que emplean gases de efecto invernadero (alcance 1).



Las bases del Plan en desarrollo son las siguientes:

- Establecer e implementar los procedimientos básicos en cada una de las etapas del manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios.
- Fomentar una cultura ambiental entre la población trabajadora y usuario de la población.
- Facilitar el proceso de control y evaluación del manejo de materiales peligrosos y residuos hospitalarios.

Adicionalmente hay que indicar que, los Hospitales del Grupo fomentan la recuperación de productos y embalajes para su reciclaje y se prioriza la revalorización de los equipos médicos mediante la reparación o reutilización de estos, el alquiler de equipos o reutilización de los elementos y materiales que lo permitan una vez que el producto llega a su final de vida.

En las siguientes tablas se explica el detalle sobre la generación de residuos, el tratamiento realizado con los mismos y las prácticas llevadas a cabo para la gestión de los residuos en cada uno de los centros:

Tabla - Residuos peligrosos y no peligrosos generados en cada una de las Clínicas

CLINICA LA ANTIGUA:

Residuo peligroso	2021
	Toneladas anuales
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	2,55
Residuos Citotóxicos (LER 180108*)	0,03
Disolvente No Halogenado (LER 180106*)	0,18
Restos anatómicos en formol (LER 180106*)	0,09
Aguas de laboratorio (LER 160506*)	1,35
Fluorescentes y equipos que contienen mercurio (LER 200121*)	0,01

Residuo no peligroso	2021
	Toneladas anuales
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	58,52
Papel-Cartón (LER 150101)	6,56
Envases (LER 150106)	7,52
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,06
Medicamentos caducados (LER 180106)	0,06
Toner (LER 080318)	0,05
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170904)	51,04
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170107)	37,26

(*) En Clínica La Antigua se están realizando obras de ampliación de la Clínica, por eso se declaran los Residuos de Construcción y Demolición gestionados.

CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR

Residuo peligroso	2021
	Toneladas anuales
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	3,53

No se dispone de datos de residuos no peligrosos, ya que las diferentes fracciones recogidas son depositadas en los contenedores municipales.

CLINICA ASTURIAS:

Residuo peligroso	2021
	Toneladas anuales
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	9,33
Tóner (LER 080317*)	0,03

No se dispone de datos de residuos no peligrosos, ya que las diferentes fracciones recogidas son depositadas en los contenedores municipales.

Tabla – Residuos peligrosos y no peligrosos de cada una de las Clínicas en función del Tratamiento realizado con los mismos

Hospital	Residuos no peligrosos (Tn anuales)		Residuos peligrosos (Tn anuales)	
CLINICA ASTURIAS	Reciclaje	---	Reciclaje	0,03
	Vertedero	---	Esterilización y vertedero	9,332
	Incineración	---	Incineración	---
CLINICA LA ANTIGUA	Reciclaje	14,19	Reciclaje	0,01
	Reciclaje (R5 y R13)	88,3		
	Vertedero	58,52	Esterilización y vertedero	2,55
	Incineración	0,06	Incineración	0,3
	Evapo-oxidación (eliminación)	---	Evapo-oxidación (eliminación)	1,35
CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	Reciclaje	---	Reciclaje	---
	Vertedero	---	Esterilización y vertedero	3,53
	Incineración	---	Incineración	---

Tabla – Cantidad total de Residuos Peligrosos de las Clínicas en función del tratamiento realizado

Residuo peligroso	Toneladas anuales	2021
		Tratamiento
Biosanitario especial (LER 180103*)	15,41	Esterilización y vertedero (D9).
Citotóxicos (LER 180108*)	0,03	Incineración (D15)
Disolventes no halogenadas (LER 180106*)	0,18	Incineración (D15)
Restos anatómicos en formol (LER 180106*)	0,09	Incineración (D15)
Aguas de laboratorio (LER 160506*)	1,35	Evapo-oxidación (eliminación) (D15)
Fluorescentes y equipos que contienen mercurio (LER 200121*)	0,01	Reciclaje (R5)
Tóner (LER 080317*)	0,03	Reciclaje

Tabla - Cantidad total de Residuos No Peligrosos de las Clínicas en función del tratamiento realizado

Residuo no peligroso	Toneladas anuales	2021
		Tratamiento
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	58,52	Vertedero
Papel-Cartón (LER 150101)	6,56	Reciclaje (R12)
Envases (LER 150106)	7,52	Reciclaje (R12)
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,06	Reciclaje (R13)
Medicamentos Caducados (LER 180106)	0,06	Incineración o valorización energética (D15)
Tóner (LER 080318)	0,05	Reciclaje (R12)
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170107 y LER 170904)	88,3	Reciclaje (R5 y R13)

Dentro del propósito de Laber Hospitales de minimizar su impacto en el medio ambiente y su compromiso en la reducción del consumo de material como el plástico, durante 2021 se han llevado a cabo una serie de medidas que persiguen prevenir y reducir la generación de este tipo de residuos:

- Instalación de dos pantallas en cada ordenador de los departamentos de contabilidad y facturación, con el fin de visualizar los documentos en formato digital, lo cual contribuye a disminuir el uso del papel.
- Digitalizar la mayoría de la información interna y externa, y compartirla vía electrónica sin necesidad de hacer impresiones.
- Gestionar los contratos de esta gerencia con firma electrónica, sin necesidad de imprimirlos en papel.
- Exhortar al personal a imprimir solo los documentos que sean estrictamente necesarios, siempre revisando antes de imprimir y por ambas caras.
- Revisión mensual de los medicamentos y material sanitario, controlando que los medicamentos próximos a caducar tengan salida inmediata.
- Cartelería para gestión correcta de residuos.

4.4.2. Consumo de materias primas

La actividad realizada por servicios sanitarios, investigación y administración, cuenta con necesidades de consumo de diferentes materiales debido a las demandas generadas, con el objetivo de ofrecer un servicio excelente, eficiente y de calidad. Las principales materias primas consumidas a lo largo de 2021 en cada uno de los Hospital son las que se describen en la siguiente tabla:

Tabla - Consumo materias primas en euros

Materia Prima	Consumo 2021			
	GA	CLA	CNSP	TOTAL
Farmacia (€)	145.827,04	240.149,24	276.681,12	662.657,40
Material Sanitario (€)	1.138.151,42	1.880.487,22	308.473,30	3.327.111,94
Consumo de Gases medicinales (m³)	4.558	33.908	8.407	46.873
Consumo de productos de limpieza (€)	62.478,31	33.540,66	38.229,39	134.248,36
Consumo de Papel (kilos)	2.659	3.024	1.400	7.083

4.4.3. Desperdicio alimentario

En cuanto a las acciones para combatir el desperdicio de alimentos, la gerencia de cada centro con respecto a la cocina contempla acciones como:

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

El desperdicio de alimentos generado por el Grupo Laber es muy escaso, debido a que se realiza un ajuste exhaustivo de los menús con el fin de no producir muchas pérdidas de alimentos.

4.5. Uso sostenible de los recursos

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

Debido al impacto derivado de la actividad de Laber Hospitales como grupo de sociedades, los consumos reportados en el presente apartado corresponden a todos los Hospitales del Grupo.

4.5.1. Consumo de agua

Las acciones y medidas adoptadas en materia de agua estuvieron centradas durante 2021 en:

- Cambio de atomizadores en los grifos de agua, con el objetivo de reducir el caudal de agua sin que el usuario final note la diferencia.
- Sustitución de cisternas de descarga convencional por doble descarga en todos los baños públicos.
- El riego del jardín de Clínica La Antigua se realiza mediante el sistema goteo.

El consumo de agua de cada una de las Clínicas es el siguiente:

Tabla - Consumo de agua

	CA	CLA	CNSP
Consumo de agua (m³) 2021	4.483	4.367	2.582

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

4.5.2. Consumo de energía

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

El consumo de energía de cada uno de los centros es el que se indica a continuación:

Tabla - Consumo de energía eléctrica

	CA	CLA	CNSP
Consumo de energía eléctrica (kWh) 2021	550.850	518.812	461.362

La información reportada proviene de la facturación de los proveedores de energía de los hospitales.

4.5.3. Consumo de gasóleo y otros recursos

El Grupo Laber no dispone de vehículos propios para el transporte de pacientes ni de desplazamiento de personal, por lo que no se produce consumo de este tipo de combustible.

En la Clínica del Pilar se ha producido una recarga y, por tanto, consumo, de gas fluorado R-410A de la climatización Hall Principal de 2,5 kg, dato que se ha tenido en cuenta para el cálculo de la huella de Carbono del grupo. En el resto de las Clínicas ni se han realizado recargas de gases fluorados.

4.5.4. Gas natural:

El consumo de gas natural de cada uno de los centros es el que se indica a continuación:

Tabla - Consumo de gas natural

	CA	CPA	CNSP
Consumo de gas natural (kW/h equivalente) 2021	327.430	433.479	262.047

La información reportada proviene de la facturación de gas natural de los hospitales.

4.5.5. Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

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

- Instalación de iluminación LED. Sustitución de la luminaria actual por luminarias LED en varias ubicaciones.
- La temperatura de la caldera la programamos diariamente para que la temperatura interior de la Clínica esté a unos 21 grados.
- Instalación de sensores de luz para que se enciendan automáticamente las farolas del parking y luces exteriores en Clínica La Antigua.
- Instalación de sensores de control de presencia en baños y pasillos para evitar que la luz esté encendida sin que haya personal en esas estancias.
- Buenas prácticas ambientales a los trabajadores como apagar los ordenadores.
- Cambio progresivo de ventanas antiguas por ventanas nuevas con climalit y aluminio o PVC.
- Unificación de los sistemas de aire acondicionado de mayor tamaño y menos consumo que los splits instalados antiguos.
- Adquisición de electrodomésticos de bajo consumo, como neveras de medicación.

4.5.6. Uso de energías renovables

Laber Hospitales no dispone de placas solares. No obstante, en la ampliación de instalaciones que actualmente se está realizando en Clínica La Antigua está prevista la instalación de placas solares fotovoltaicas.

4.6. **Cambio climático**

Laber Hospitales es consciente de que una gestión eficiente en relación con las emisiones de gases de efecto invernadero, puede ubicar a los hospitales en una posición de liderazgo en la

transición hacia una economía baja en carbono, a la vez que impacta de forma positiva en el desempeño de los indicadores de salud.

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

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

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

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

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

En el Grupo Laber, y debido a su tamaño, ha hecho uso de la calculadora del Huella de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico para el cálculo de los GEIs.

Tal y como se ha comentado en el punto 4.3.1 Control de emisiones, las emisiones producidas en 2021 por Grupo Laber han sido:

Si tenemos en cuenta los indicadores de actividad de 2021 y el número total de trabajadores en 2021 la huella de carbono del Grupo Laber ha sido:

1,2107 t CO₂eq /mil unidades de actividad

1,4362 t CO₂eq /empleado



Debido a que el mayor aporte a la huella de Carbono por parte del grupo Laber, se van a establecer en los hospitales medidas de reducción de consumo eléctrico para 2022.

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



4.7. Protección de la biodiversidad

El Grupo Laber Hospitales no ha registrado ningún impacto causado por la actividad en áreas protegidas como consecuencia de que los tres centros hospitalarios se encuentran en zona urbana. Las actividades de la empresa no comportan impactos directos sobre la biodiversidad.

5. Cuestiones sociales y relativas al personal



El presente capítulo responde a la información sobre cuestiones sociales y relativas al personal de LABER HOSPITALES y sociedades dependientes, en relación con el empleo, la organización del trabajo, la salud y la seguridad, las relaciones sociales, la gestión de la formación,

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

accesibilidad y la igualdad de trato y oportunidades. La información de carácter cuantitativa se presenta de forma desagregada.

5.1. Empleo

Del total de profesionales que forman parte de Laber Hospitales a 31 de diciembre de 2021, el 15,96% son hombres y el 84,04% mujeres. Todos los empleados están adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio español. En total, al cierre del ejercicio 2021 se han empleado un total de 401 personas.

En las siguientes tablas se presenta, desagregado en función del género, edad y categoría profesional, la distribución del equipo humano¹ del Grupo Laber Hospitales en el cierre del ejercicio 2021.

Debido al mayor volumen de actividad e impacto en los resultados del Grupo Laber Hospitales como grupo de sociedades, la información reportada en el presente apartado relativa a la plantilla y sus remuneraciones, corresponde por una parte a las personas que forman parte de la Clínica Asturias, Clínica La Antigua y Clínica Nuestra Señora del Pilar.

Tabla - Distribución plantilla (FTE al cierre)

	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	4	5	9
Clínica Asturias	119	20	139
Clínica La Antigua	143	22	165
Clínica El Pilar	71	17	88
TOTAL	337	64	401

Tabla - Distribución de la plantilla (FTE al cierre) en función del género de los empleados

EMPRESA	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	44,00%	56,00%	100%
Clínica Asturias	86,00%	14,00%	100%
Clínica La Antigua	87,00%	13,00%	100%
Clínica El Pilar	81,00%	19,00%	100%
MEDIA	84,04%	15,96%	100%

Tabla - Distribución de la plantilla (FTE al cierre) en función de la edad de los empleados

LABER HOSPITALES	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	0	0	0
Entre 25 y 40	2	1	3
Más de 40	2	4	6
Total	4	5	9

CLÍNICA ASTURIAS	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	7	1	8
Entre 25 y 40	57	7	64
Más de 40	55	12	67
Total	119	20	139

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLÍNICA LA ANTIGUA	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	6	2	8
Entre 25 y 40	68	6	74
Más de 40	69	14	83
Total	143	22	165

CLÍNICA NS DEL PILAR	2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	7	4	11
Entre 25 y 40	29	4	33
Más de 40	35	9	44
Total	71	17	88

Tabla - Distribución de la plantilla (FTE al cierre) en función de la categoría profesional de los empleados

LABER HOSPITALES	Mujer	Hombre	Total
Personal de gestión	0	1	1
Licenciados/as	4	1	5
Diplomados/as	0	0	0
FPI	0	0	0
FPII	0	3	3
Personal sin estudios oficiales	0	0	0
Total	4	5	9

CLÍNICA ASTURIAS	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	13	1	14
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	10	7	17
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23	3	26
Gr 4: FPI asistenciales	34	0	34
Gr 5: FPII asistenciales	16	3	19
Gr 6: FPI NO asistenciales	10	2	12
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	4	4
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	13	0	14
Total	119	20	139

CLÍNICA LA ANTIGUA	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	10	3	13
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	12	5	17
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	32	4	36
Gr 4: FPI asistenciales	27	0	27
Gr 5: FPII asistenciales	21	3	24
Gr 6: FPI NO asistenciales	24	1	25
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	3	5
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	15	3	18
Total	143	22	165

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	3	2	5
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	5	3	8
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	19	5	24
Gr 4: FPI asistenciales	14	0	14
Gr 5: FPII asistenciales	4	1	5
Gr 6: FPI NO asistenciales	11	0	11
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	5	5
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	15	1	16
Total	71	17	88

En los siguientes cuadros se detalla la distribución de los empleados del Grupo, de acuerdo con su modalidad de contrato al cierre de 2021. La plantilla se desglosa por género, edad y categoría profesional.

Tabla -. Distribución de la plantilla por Hospital (FTE al cierre) 2021 en función del tipo de contrato, por género y tramo de edad

LABER HOSPITALES	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40	2	1	0	0	0	0	0	0
Más de 40	2	4	0	0	0	0	0	0
Total	4	5	0	0	0	0	0	0

CLÍNICA ASTURIAS	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	4	1	2	0	0	0	1	0
Entre 25 y 40	43	5	11	2	3	0	0	0
Más de 40	46	11	4	1	4	0	1	0
Total	93	17	17	3	7	0	2	0

CLÍNICA LA ANTIGUA	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	3	1	1	1	1	0	1	0
Entre 25 y 40	49	4	7	0	6	1	6	1
Más de 40	56	10	3	0	8	4	2	0
Total	108	15	11	1	15	5	9	1

CLÍNICA N.S. DEL PILAR	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	1	1	5	2	0	1	1	0
Entre 25 y 40	19	3	3	0	4	1	3	0
Más de 40	24	5	1	1	5	2	5	1
Total	44	9	9	3	9	4	9	1

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Tabla - Distribución de la plantilla por Hospitales (FTE al cierre) 2021 en función del tipo de contrato, por categoría profesional

LABERHOSPITALES	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personal de gestión	0	1	0	0	0	0	0	0
Licenciados/as	4	1	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0	0	0
FPII	0	3	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	5	0	0	0	0	0	0

CLINICA ASTURIAS	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	8	1	1	0	4	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	8	7	1	0	1	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	19	2	2	0	1	1	1	0
Gr 4: FPI asistenciales	23	0	1	0	9	0	1	0
Gr 5: FPII asistenciales	13	2	1	0	2	1	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	8	1	1	0	1	1	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	4	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	12	0	0	0	1	0	0	0
TOTAL	91	17	7	0	19	3	2	0

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	8	3	0	0	1	0	1	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	9	3	1	1	1	0	1	1
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	20	1	7	3	2	0	3	0
Gr 4: FPI asistenciales	20	0	6	0	0	0	1	0
Gr 5: FPII asistenciales	9	2	6	0	5	1	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	22	1	0	0	2	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	3	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	11	2	2	1	0	0	2	0
TOTAL	101	15	22	5	11	1	9	1

CLINICA N.S. DEL PILAR	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Gr 1: Personal de Gestión	2	2	0	0	1	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	4	3	0	0	0	0	1	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	9	1	3	1	5	2	2	1
Gr 4: FPI asistenciales	12	0	0	0	1	0	1	0
Gr 5: FPII asistenciales	1	0	1	1	1	0	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	6	0	3	0	0	0	2	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	3	0	1	0	1	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	10	0	2	1	1	0	2	0
TOTAL	44	9	9	4	9	3	9	1

Durante el pasado ejercicio, en los Hospitales del Grupo hubo **85 bajas no voluntarias** (despidos y fin contratos) no contabilizando ninguna Labor Hospitalares. El detalle de las mismas por género, edad y categoría profesional se recoge en el siguiente cuadro:

Tabla - Despidos de empleados 2021 por género, edad y categoría profesional

LABER HOSPITALES	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

CLINICA ASTURIAS	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	1	0	2	1	1	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	1	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	1	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	1	0	7	0	5	0
Gr 5: FPII asistenciales	4	0	2	0	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	1	0	2	1	2	1
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	1	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	6	0
TOTAL	7	0	13	4	16	1

CLINICA LA ANTIGUA	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	0	0	1	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	3	2	1	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	1	0	0	1	1	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	1	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	1	2	2	1	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	0	0	1	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	1	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	1	0	2	0
TOTAL	2	2	7	5	7	0

CLINICA NTRA SRA EPIFANIE	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	1	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Gr 3: Diplomados/as asistenciales	1	1	3	1	0	1
Gr 4: FPI asistenciales	1	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	2	0	3	1	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	1	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	1	0	1
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	1	0	2	0
TOTAL	4	1	9	3	2	2

5.1.1. Remuneraciones

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

Tabla - Remuneraciones por Hospital, género y edad (en euros)

LABER HOSPITALES	2021	
	Mujer	Hombre
Menos de 25	0	0
Entre 25 y 40	20.833	24.563
Más de 40	32.918	82.031

CLÍNICA ASTURIAS	2021	
	Mujer	Hombre
Menos de 25	15.528	17.051
Entre 25 y 40	23.043	31.697
Más de 40	23.996	53.446

CLÍNICA LA ANTIGUA	2021	
	Mujer	Hombre
Menos de 25	15.157	18.563
Entre 25 y 40	20.274	17.674
Más de 40	19.654	26.409

CLÍNICA NTRA SRA EL PILAR	2021	
	Mujer	Hombre
Menos de 25	22.934	20.090
Entre 25 y 40	18.406	21.960
Más de 40	17.965	21.760

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Tabla - Remuneraciones 2021 por Hospital, género, categoría profesional y tipo de contrato indefinido (en euros)

LABER HOSPITALES	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	26.876	136.633	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0
FPII	0	26.474	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0
TOTALES	26.876	70.538	0	0

CLINICA ASTURIAS	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	38.395	134.528	23.758	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	55.431	73.305	22.302	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23.860	23.147	12.987	0
Gr 4: FPI asistenciales	16.179	0	8.541	0
Gr 5: FPII asistenciales	20.260	19.881	13.701	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	15.654	15.675	11.942	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	18.045	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	16.562	0	0	0
TOTALES	23.769	44.014	14.144	0

CLINICA LA ANIGUA	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	27.287	38.461	9.367	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	36.325	37.828	18.107	18.108
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23.862	19.225	15.865	11.164
Gr 4: FPI asistenciales	17.661	0	9.304	0
Gr 5: FPII asistenciales	17.794	19.697	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	16.773	17.428	16.572	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	17.910	20.223	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	17.600	21.614	17.745	14.615
TOTALES	21.114	14.659	26.782	14.054

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	21.307	40.175	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	37.875	28.173	13.500	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	28.787	19.803	7.092	13.346
Gr 4: FPI asistenciales	17.555	0	4.809	0
Gr 5: FPII asistenciales	16.721	0	12.654	19.174
Gr 6: FPI NO asistenciales	17.559	0	9.486	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	16.878	0	15.515
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	16.814	0	11.922	10.873
TOTALES	21.954	24.316	9.551	14.451

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Tabla - Remuneraciones 2021 por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato indefinido (en euros)

LABER HOSPITALES						
Completo	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Licenciados/as	0	20.834	32.918	0	24.563	242.981
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	28.381
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	20.834	32.918	0	24.563	82.031
PARCIAL						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	0	0	0	0	0
CLINICA ASTURIAS						
Completo	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Gr 1: Personal de Gestión	17.010	16.931	59.846	0	0	134.528
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	68.542	29.209	0	71.870	73.880
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	20.921	27.453	0	16.597	26.421
Gr 4: FPI asistenciales	16.857	15.966	16.422	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	17.394	19.657	24.933	0	16.815	26.014
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	14.525	16.558	0	12.318	19.032
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	17.051	15.595	19.767
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	16.562	0	0	0
TOTALES	17.151	23.415	24.946	17.051	31.697	53.446
Parcial						
Gr 1: Personal de Gestión	0	23.578	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	22.302	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	11.751	13.470	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	5.792	0	11.289	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	13.701	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	11.942	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	5.792	16.343	14.495	0	0	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLÍNICA LA ANTIGUA	Mujer			Hombre			
	Completo	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA							
Gr 1: Personal de Gestión	0	19.849	33.238	0	0	38.461	
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	35.156	38.078	0	0	37.828	
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	19.225	23.134	29.777	0	19.225	0	
Gr 4: FPI asistenciales	18.650	18.348	16.789	0	0	0	
Gr 5: FPII asistenciales	15.124	17.571	19.631	19.638	19.726	0	
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	15.238	17.178	17.428	0	0	
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	17.910	0	19.285	20.693	
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	16.966	17.663	0	0	21.614	
TOTALES	17.031	21.538	21.005	18.533	19.490	31.348	
Parcial							
Gr 1: Personal de Gestión	9.367	0	0	0	0	0	
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	24.321	18.893	0	15.000	21.216	
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	15.584	16.989	0	13.084	10.205	
Gr 4: FPI asistenciales	13.452	10.823	7.507	0	0	0	
Gr 5: FPII asistenciales	0	14.790	17.463	0	0	0	
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	0	0	
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	18.445	17.044	0	0	14.615	
TOTALES	11.410	15.808	13.834	0	13.084	14.060	

CLÍNICA NTRA SRA DEL PICAR	Mujer			Hombre			
	Completo	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA							
Gr 1: Personal de Gestión	0	15.528	32.865	0	28.350	52.000	
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	40.549	29.855	0	27.000	28.759	
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	24.691	26.131	47.714	23.509	0	12.390	
Gr 4: FPI asistenciales	0	17.337	17.692	0	0	0	
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	0	0	0	0	
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	16.721	0	0	0	0	
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	17.825	18.189	15.748	
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	16.564	16.839	0	0	0	
TOTALES	24.691	22.192	21.097	21.615	24.513	25.568	
Parcial							
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	0	0	0	0	
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	13.500	0	0	0	0	
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	12.390	6.032	0	0	14.302	12.390	
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	4.809	0	0	0	
Gr 5: FPII asistenciales	0	12.037	0	0	0	19.174	
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	10.132	0	0	0	

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA NTRA SRA DEL PILAR Completo	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	15.515	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	11.469	0	0	10.873
TOTALES	12.390	8.467	10.135	15.515	14.302	14.146

La remuneración media de los consejeros y directivos (que son personal laboral) referida al ejercicio 2021, desagregada por sexo es la siguiente:

	Mujer	Hombre
Retribuciones medias de consejeros y directivos 2021	105.691	100.508

5.1.2. Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, **la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media**. Según la OCDE, la diferencia salarial de género es calculada como la diferencia entre los salarios de los hombres y mujeres divididos por el salario de los hombres.

La brecha salarial total de los hospitales del Grupo Laber Hospitales, correspondiente al año 2021 se presenta en la siguiente tabla:

Tabla - Brecha salarial ajustada 2021

Brecha salarial ajustada Laber Hospitales 2021 (%)	61,90%
Brecha salarial ajustada Clínica Asturias 2021 (%)	47,65%
Brecha salarial ajustada Clínica La Antigua 2021 (%)	15,23%
Brecha salarial ajustada CNS El Pilar 2021 (%)	12,98%

En el Grupo Laber no existe en 2021 ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo, de forma que dos trabajadores con el mismo trabajo, dedicación, responsabilidad y antigüedad perciben idénticos salarios. La brecha salarial se explica porque la gerencia y los facultativos son en gran parte hombres y las enfermeras y enfermeros, y auxiliares, mayoritariamente mujeres, con una clara distinción salarial entre ambos por razón del trabajo realizado y la responsabilidad asumida. La brecha salarial disminuye según desciende la edad.

5.1.3. Inclusión y accesibilidad de personas con diversidad funcional

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

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

Dicho compromiso se materializa a través de la contratación laboral de profesionales con diversidad funcional.

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

A continuación, se muestran los empleados con diversidad funcional (superior al 33%) del Grupo Labor Hospitales, pertenecientes a los Hospitales de Grupo Labor.

Tabla - Empleados con discapacidad

LABER HOSPITALES	
Empleados con discapacidad 2021	0
CLINICA ASTURIAS	
Empleados con discapacidad 2021	0
CLINICA LA ANTIGUA	
Empleados con discapacidad 2021	3
CLINICA EL PICAR	
Empleados con discapacidad 2021	1

5.1.4. Desconexión laboral

Actualmente Labor Hospitales tiene una política de desconexión digital comunicada a los trabajadores en 2021 y colgada en la intranet.

5.2. Organización del trabajo

Durante el año 2021, las jornadas ordinarias máximas de nuestros profesionales se situaron alrededor de las 36 horas semanales de promedio en cómputo anual.

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

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

La gestión del horario laboral ha sido una de las prioridades de Labor Hospitales o a lo largo del 2021. Todas las personas que conforman la plantilla han tenido acceso desde cualquier ubicación a su portal del empleado y portal de turnos para poder realizar consultas o gestionar solicitudes de vacaciones, permisos o días de libre disposición.

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

5.2.1. Absentismo

Labor Hospitales ha registrado un total de 60.512 horas de absentismo en los Hospitales del Grupo Labor Hospitales durante el ejercicio 2021.

Tabla - Absentismo

LABER HOSPITALES	2021	
	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	19	103
Incapacidad temporal	0	0
Total	19	103

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ASTURIAS	2021	
	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	364	2.779
Incapacidad temporal	3.015	23.019
Total	3.379	25.798

CLINICA LA ANTIGUA	2021	
	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	472	3.448
Incapacidad temporal	3.373	24.638
Total	3.971	29.006

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	2021	
	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	61	454
Incapacidad temporal	692	5.151
Total	753	5.605

El índice de gravedad y frecuencia se muestran a continuación:

Tabla - Índices de gravedad y de frecuencia en CA, CLA, CNSP

	2021			
	LABER HOSPITALES	Clinica Asturias	Clinica La Antigua	Clinica Nuestra Señora del Pilar
Índice de gravedad (por mil)	1,35	1,52	1,66	0,39
Índice de Frecuencia (por millón)	71,22	87,34	91,62	51,95

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

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{Nº de accidentes} \times 1.000.000}{\text{Total de horas - hombre de exposición al riesgo}}$$

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

5.2.2.

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

En función de la categoría profesional y puesto existe flexibilización y adaptación de los horarios de entrada y salida, acuerdos de reducción de jornada, e incluso traslados internos hacia puestos de la misma categoría con horarios más favorables.

En relación con la conciliación, en aras de trabajar y promover un entorno laboral que abogue por el bienestar de todas las personas, el Grupo Laber Hospitales puede conceder, en función de las características de cada puesto, permisos por interés particular o incluso de forma puntual y justificada el teletrabajo.

5.3. Salud y Seguridad

El Grupo Laber Hospitales está comprometido con la seguridad y protección de sus empleados, procurando un entorno de trabajo confortable, minimizando sus riesgos y asignando los

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y en el logro de unas adecuadas condiciones de trabajo.

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

En la realización de las evaluaciones, el Servicio de Prevención considerada las siguientes estipulaciones en relación con la seguridad y la salud:

- Caída de personas al mismo nivel.
- Caída de personas a distinto nivel.
- Caída de objetos por desplome o manipulación.
- Pisada sobre objetos.
- Choques contra objetos móviles o inmóviles.
- Golpes / cortes por objetos y material sanitario / pinchazos.
- Atrapamiento por o entre objetos.
- Sobreesfuerzos.
- Proyección de fragmentos, partículas o líquidos.
- Contacto térmico (quemaduras).
- Contactos eléctricos.
- Contacto con sustancias nocivas, tóxicas o corrosivas.
- Incendio.
- Explosión.
- Otros riesgos específicos de accidentes: agresiones.
- Exposición a contaminantes químicos.
- Exposición a contaminantes biológicos.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- Exposición a ruido.
- Confort / disconfort térmico.
- Exposición a radiación no ionizante.
- Iluminación inadecuada.
- Riesgos específicos. Calidad de Aire interior.
- Fatiga física. Posturas forzadas o incorrectas.
- Movimientos repetitivos.
- Riesgos Psicosociales. Fatiga mental.
- Seguridad Vial: Medidas preventivas.
- Riesgos ergonómicos: Pantalla de visualización de datos.

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

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

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

Tabla - Accidentes de trabajo desagregados por género

	Accidentes de trabajo 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	0	1	1
Clínica Asturias	19	1	20
Clínica La Antigua	26	0	26
Clínica El Pilar	7	1	8
Total	52	3	55

La mayoría de los accidentes de trabajo corresponden a infecciones por Covid. Durante 2021 no han existido bajas por enfermedades profesionales.

5.4. Relaciones sociales

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

En línea con la implicación descrita en relación con la organización del trabajo y relaciones laborales, Clínica La Antigua y Clínica Nuestra Señora del Pilar cuentan con un órgano colegiado y representativo de sus profesionales, consistente en un Comité de Empresa, elegido mediante sufragio personal, libre, directo y secreto, con un periodo de 4 años.

Las Clínicas La Antigua y Nuestra Señora del Pilar cuentan con un Comité de Seguridad y Salud. Está conformado por los delegados de prevención y representantes de la empresa en igual número. Habitualmente, también asisten técnicos de prevención de riesgos laborales. Además, desde Laber Hospitales se ofrece participación a los delegados de prevención en numerosas actuaciones en materia preventiva que afectan a los profesionales, manteniendo reuniones de trabajo periódicas entre delegados de prevención y técnicos de prevención de riesgos laborales para compartir información y resolver asuntos del día a día con mayor agilidad.

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

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

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

- Acceso directo a Recursos Humanos y Gerencia a través del correo electrónico o teléfono.
- Reuniones periódicas de los Representantes de los Trabajadores con Recursos Humanos.
- Reuniones trimestrales del Comité y Seguridad y Salud.
- Reuniones anuales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.



5.5. Formación

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

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

Los objetivos de formación del Grupo Laber Hospitales son los siguientes:

- Mejorar la preparación técnica, habilidades, actitudes y actualización de los profesionales.
- Contribuir a la mejora de la calidad en su trabajo.
- Motivar y fidelizar a nuestro equipo humano.
- Contribuir a la consecución de los objetivos de la Entidad

La formación impartida por el Grupo ofrece una potente herramienta para mejorar el desempeño de la plantilla a través de la obtención de habilidades, conocimientos y actitudes, permitiendo alcanzar los objetivos corporativos marcados por el Grupo, y siendo parte fundamental de la carrera y el desarrollo profesional.

Tabla - Formación impartida a trabajadores en 2021, por categoría profesional, género y número de personas

CATEGORÍAS	MUJER	HOMBRE	TOTAL
Personal gestión	2	4	6
Licenciados/as	0	0	0
Diplomados/as asistenciales	4	0	4
FP 1 asistenciales	14	1	15
FP 2 asistenciales	5	1	6
FP 1 no asistenciales	0	0	0
Sin estudios oficiales asistenciales	0	1	1
Sin estudios oficiales no asistenciales	0	1	1
Total general	25	8	33

Tabla - Horas de formación por empleado en 2021, por género

	Total Grupo		
	Total Horas	Nº Empleados	Nº horas media por empleado
Mujer	1.150	25	46
Hombre	260	8	32,5
TOTAL	1.410	33	42,72

Tabla - Horas de formación impartidas en 2021

	(tot)
Personal de Gestión	230
Licenciados	0
Diplomados/as asistenciales	300
FP1 Asistenciales	590
FP2 Asistenciales	230
FP1 No asistenciales	0
Sin estudios oficiales asistenciales	30
Sin estudios oficiales no asistenciales	30
Total	1.410

5.6. Igualdad

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

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

Las medidas adoptadas para abordar una gestión efectiva y fomentar la igualdad de trato y de oportunidades a lo largo de toda la compañía en 2021 son las siguientes:

- Establecimiento de protocolo específico para encauzar denuncias o reclamaciones de supuestos casos de acoso moral, sexual o por razón de sexo
- Procedimiento para saber cómo actuar ante una agresión física, verbal o moral.

Tabla - Profesionales que disfrutan de permisos

Profesionales que disfrutan de permisos	Total
Excedencia cuidado menor hasta los 5 años.	3
Excedencia periodo vacaciones con hijos/as entre 5 y 12 años	0
Lactancia acumulada de disfrute entre padre y madre.	10
Excedencia para la realización de estudios.	1
Excedencia voluntaria de cooperación y ayuda humanitaria.	0
Dos días naturales y consecutivos por parto natural o cesárea de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad.	0

5.6.1. Plan de igualdad

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

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

El Plan de Igualdad es el instrumento más eficaz para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de las organizaciones laborales. Es fundamental lograr el bienestar de las personas que desempeñan su trabajo cada día y la conciliación de la vida familiar y profesional en un entorno que garantiza la igualdad de oportunidades.

Por ello, durante 2021, Laber Hospitales ha aprobado el Plan de Igualdad para las Clínicas. Estos nuevos planes de igualdad contienen un conjunto de acciones con la voluntad de llevar a cabo medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Algunas de las medidas incluidas han sido las siguientes:

- Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre el resultado del Plan igualdad, del protocolo acoso, y de la existencia y funcionamiento del canal denuncia.
- Revisar el lenguaje inclusivo y las imágenes en web y resto de comunicaciones internas y externas.

- o Formación en igualdad

5.6.2. Contra la violencia de género y el acoso sexual

Laber Hospitales se compromete a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad personal, no tolerando situaciones ciertas de acoso, tanto sexual como moral.

Cuenta con un procedimiento de Medidas de protección contra acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, el cual se encuentra a disposición de los profesionales en la intranet corporativa.

Tabla - Horas de formación importadas en 2021, en materia de igualdad y violencia de género

NOMBRE CURSO	tipo	Total
Igualdad Salarial	Online	20
TOTAL HORAS		20

El pasado año no hubo casos que requiriesen la activación de medidas por acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5.6.3. Gestión de la diversidad

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

Durante 2021, ha seguido apostando por la diversidad e igualdad en todas sus actividades. Se están desarrollando políticas concretas que favorezcan un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

6. Respeta los derechos humanos

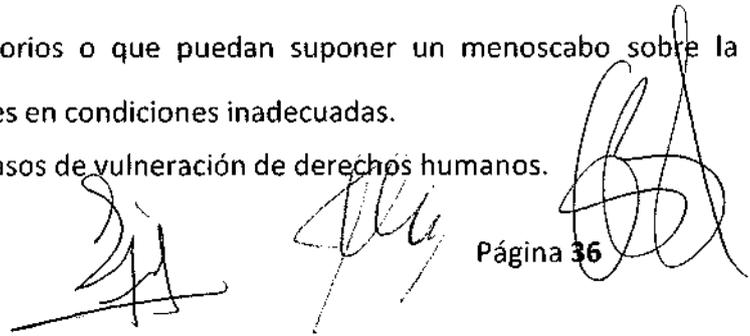
LABER HOSPITALES asume el firme compromiso de actuar con el máximo respeto a los derechos humanos de acuerdo con la legislación vigente. Laber Hospitales no identifica como asunto material la vulneración de los derechos humanos como consecuencia de la actividad de la compañía, aunque sí que manifiesta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

Este compromiso queda reflejado en el código de comportamiento, complementado con la legislación vigente y aplicable por parte del sistema nacional e internacional.

Esta legislación es utilizada por el Grupo Laber Hospitales como mecanismo de gestión sobre los principales riesgos de incumplimiento en el respeto de los derechos humanos identificados por el sector tales como:

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

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



7. Lucha contra la corrupción y el soborno

Laber Hospitales es un Grupo orientado al servicio de los ciudadanos y a la colaboración leal y sostenible con el sector asegurador y las Departamentos de Salud de las Comunidades Autónomas donde opera. En este sentido, el grupo considera el Soborno y la Corrupción conductas inaceptables y contrarias a sus valores y filosofía corporativa, basada en el comportamiento ético y el cumplimiento estricto de la normativa.

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

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

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

- Código de Comportamiento.
- Política General y Estrategia de Gestión de Riesgos

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

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

- Cumplimiento escrupuloso de los contratos, acuerdos y autorizaciones otorgadas por la administración o con entidades privadas.
- Captación de clientes mediante el uso de sistemas transparentes, apoyando la libre competencia del mercado.
- Los pagos realizados por la entidad se realizan, en todo caso, mediante transferencia bancaria dirigida a una cuenta cuya titularidad pertenezca al beneficiario.

Durante 2021 no se ha registrado ningún caso de corrupción, soborno y/o blanqueo de capitales.

7.2. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo Laber Hospitales no colabora con fundaciones, entidades sin ánimo de lucro o proyectos sociales.

8. Sociedad

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

8.1. Compromiso de Laber Hospitales con el desarrollo sostenible.

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Durante 2021 Laber Hospitales ha continuado desarrollando en los centros sanitarios la Humanización con diversas intervenciones y actuaciones. Estas son las iniciativas más relevantes:

- Humanización de espacios y salas de espera en las áreas de pediatría.
- Plan de ayuda integral y formación del personal para el tratamiento y cuidado de pacientes ingresados y enfermos.

El grupo genera empleo en la provincia y principalmente en las ciudades donde están situadas las Clínicas.

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

Concretamente, en 2021 se han potenciado las siguientes áreas:

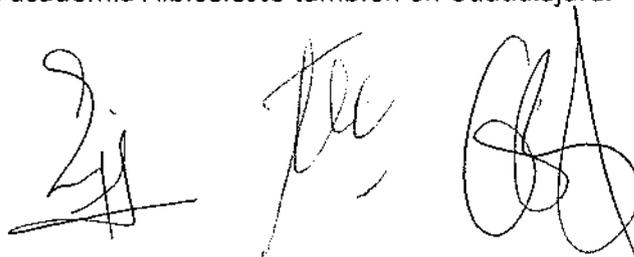
- Atención especial a los pacientes con diversidad funcional severa o grave.
- Accesibilidad a los centros hospitalarios.
- Atención telefónica de citaciones y de consultas para personas con poca movilidad

8.1.1. Acciones de asociación o patrocinio

Uno de los objetivos fundamentales dentro del Plan de RSC del grupo Laber Hospitales es el desarrollo de una Política de Prevención y Promoción de la Salud en el entorno donde opera a través de los diferentes centros sanitarios, con la realización de actividades periódicas con pacientes, familiares y cuidadores que permiten el acercamiento y la mejora de la calidad de vida del paciente tanto física como psicológica. Para conseguir los objetivos en esta materia, Laber Hospitales colabora con diferentes actores del entorno.

Durante 2021, las acciones más destacadas en esta materia de patrocinio son diversos patrocinios deportivos con entidades pertenecientes al entorno donde se sitúan los centros sanitarios de Laber Hospitales, siendo las más relevantes las siguientes:

- Equipo femenino del Dínamo de Guadalajara
- Equipo masculino de la academia Albiceleste también en Guadalajara.



Subcontratación y proveedores

La gestión de proveedores en Laber Hospitales se realiza a través de MEDILABER S.A. Se trata de compartir la compra de bienes y servicios, negociar estratégicamente los precios y las condiciones de aprovisionamiento y suministro de los servicios adquiridos o contratados por los centros sanitarios. La plataforma de compras realiza un proceso sistemático y continuo de evaluación de los productos y servicios.

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

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

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

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

Tabla - Distribución porcentaje proveedores locales dentro de su Comunidad Autónoma

	% proveedores locales respecto al Total		
	Clínica Asturias	Clínica La Antigua	Clínica Nuestra Señora del Pilar
COMUNICACIÓN	10,00%	100,00%	50,00%
MATERIAL SANITARIO	16,34%	20,00%	5,00%
FARMACIA	2,09%	20,00%	1,00%
MANTENIMIENTO/OBRAS	58,17%	20,00%	95,00%
EQUIPAMIENTO	50,16%	20,00%	25,00%
SISTEMAS	84,00%	0,00%	0,00%
SERVICIOS	84,91%	0,00%	95,00%

8.2. Pacientes

Desde Laber Hospitales tiene una orientación responsable hacia los pacientes y todas las personas vinculadas a los mismos, con el objetivo de que puedan contar con servicios sanitarios de calidad en las condiciones de seguridad y salud más estrictas. El bienestar de los pacientes es una de las claves básicas del Grupo Laber Hospitales.

Laber Hospitales no dispone de un Plan de Calidad. No obstante, el Grupo está trabajando en el establecimiento de un marco de referencia para todas las acciones encaminadas a mejorar la seguridad de los pacientes y la población a la que atiende.

8.2.1. Medidas para la seguridad de los pacientes

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

8.2.2. Sistema de medición de la experiencia del usuario

Debido a su tamaño el Grupo no existe un sistema estandarizado de mediación de la experiencia de los usuarios. No obstante, cada Hospital puede utilizar sistemas de realización de encuestas a los pacientes tras haber sido atendidos en urgencias, hospitalización, consultas externas, paritorios y en la unidad de cirugía sin ingreso para conocer su opinión. Una vez se unifiquen los sistemas de medición de la satisfacción de la experiencia está previsto la generación de informes periódicos, y se gestionarán los casos de los detractores y se plantearán acciones para mejorar la experiencia del paciente.

8.2.3. Reclamaciones recibidas y resolución

En 2021, el Grupo Laber Hospitales ha recibido 138 reclamaciones, relativas a Clínica Asturias, Clínica La Antigua y Clínica Nuestra Señora del Pilar. En 2021 se ha respondido al 98,5% de las mismas en un plazo menor a 30 días.

La mayoría de las reclamaciones se tramitan en plazo corto y a la fecha de este informe no quedan reclamaciones pendientes de respuesta.

8.3. Información fiscal

8.3.1. Beneficios e impuestos

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

	2021
Beneficios consolidados después de impuestos (Resultado neto)	3.400.718,11
Impuesto sobre beneficios consolidado	1.165.966,94

8.3.2. Subvenciones públicas recibidas

En el ejercicio 2021, dentro del Grupo Laber Hospitales, han recibido subvenciones y ayudas públicas las entidades que se exponen en la siguiente tabla.

Tabla - Subvenciones recibidas, en euros

	Clínica La Antigua	Clínica Nuestra Señora del Pilar
2021	5.777,00	2.472,20

9. Criterios de elaboración

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

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

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

10. Anexo Contenidos Ley 11/2018

LEY 11/2018	INF 2021	REF. GRI
ALCANCE	Nota 1	GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-50
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Notas 2 y 3	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6 GRI 102-15 GRI 102-16 GRI 102-18 GRI 102-40 GRI 102-47
ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES		
Principales riesgos	Nota 4.1	-
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Nota 4.2	GRI 102-15
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Nota 4.4	-
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		-
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Nota 4.3	GRI 302-4
Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación luminica	Nota 4.3	-
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de deshechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Notas 4.4.1 y 4.4.3	-
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Nota 4.5.1	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Nota 4.4.2	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	Notas 4.5.2, 4.5.3 y 4.5.4	-
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Nota 4.5.5	GRI 302-4
Cambio climático	Nota 4.6	GRI 305-1 GRI 305-2
Protección de la biodiversidad	Nota 4.7	-
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Nota 5.1	GRI 102-7 GRI 405-1

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

INDICADOR	INFORMACIÓN	REFERENCIA
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Nota 5.1	GRI 405-1b
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	Nota 5.1	-
Remuneraciones medias y evolución desagregada por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Nota 5.1.1	GRI 102-35 GRI 102-36 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	Nota 5.1.2	GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Nota 5.1.1	GRI 405-2
Empleados con discapacidad	Nota 5.1.3	-
Organización del trabajo		
Organización de tiempo de trabajo	Nota 5.2	-
Número de horas de absentismo	Nota 5.2.1	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Nota 5.2.2	-
Salud y seguridad	Nota 5.3	-
Relaciones Sociales	Nota 5.4	GRI 102-41
Formación	Nota 5.5	-
Accesibilidad	-	-
Igualdad	Nota 5.6	-
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Políticas y medidas adoptadas en materia de Derechos Humanos, procedimiento de diligencia debida y resultado de estas medidas	Nota 6	-
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	Nota 6	GRI 419-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.	Nota 6	-
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNIO		
Políticas contra la corrupción y el soborno	Nota 7.1	GRI 102-16 GRI 205-2
Riesgos de Corrupción y Soborno	Nota 7.1	-
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Nota 7.1	GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Nota 7.1	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Nota 7.2	-
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible,	Nota 8.1	-
Subcontratación y proveedores	Nota 8.1.2	-
Consumidores	Nota 8.2	-
Información fiscal	Nota 8.3	-

Oviedo, a 31 de marzo de 2022



D. José Landeira Fernández
Presidente del Consejo de Administración



Dña. Mª Eugenia Bernaldo de Quirós García.
Secretaria del Consejo de Administración



Dña. Eugenia Landeira Bernaldo Quirós
Vocal del Consejo de Administración