



Memoria Anual Responsabilidad Social Corporativa 2024



1. INTRODUCCIÓN

El presente Estado de Información No Financiera, que forma parte del Informe de Gestión del grupo CRISGAB LEGACY, S.L. y sociedades dependientes, en adelante CMi en relación a la actividad principal del grupo, hace referencia al ejercicio contable finalizado el 31 de diciembre en 2024. Con el presente estado, CMi da respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.

Para elaborar el Estado de Información No Financiera, se han seguido los requisitos establecidos por la Ley y se ha tomado como referencia el marco para la elaboración de memorias de sostenibilidad Global Reporting Initiative (GRI) en su versión GRI Standards. Para mayor comprensión, se puede consultar el Anexo 1 de este documento, que contiene una tabla con la relación entre los requerimientos legales y los estándares GRI.

La información suministrada comprende el ejercicio contable finalizado el 31 de diciembre de 2024. A pesar de ser el primer ejercicio de creación del presente grupo, se presentan cifras comparativas respecto al ejercicio anterior, ya que el subgrupo formado por las sociedades Institución Tres Torres, S.A. y su filial Clínica Mi Nova Aliança, S.L. tenían la obligación en el ejercicio anterior y representan prácticamente la totalidad de la información incluida en este Estado. Cabe mencionar que la sociedad matriz Crisgab Legacy, S.L. se constituye el 15 de enero de 2024 y en el cuarto trimestre del ejercicio se formaliza la adquisición e incorporación al grupo de las 6 sociedades que lo integran actualmente, entre ellas la sociedad Institución Tres Torres, S.A. y su filial Clínica Mi Nova Aliança, S.L., debido a las cuales el grupo tiene obligación de formular este EINF y que ya lo venían haciendo en ejercicios anteriores, por lo que se ha considerado incluir la información relativa a estas sociedades correspondiente a todo el ejercicio 2024.

Del resto de sociedades adquiridas a final del ejercicio, y para las cuales no se tenía control sobre ellas durante todo el ejercicio, no se ha considerado relevante incluir la información en este EINF debido a su bajo impacto, y se agregarán los datos en el ejercicio siguiente.

Los contenidos incluidos en el presente Estado de Información No Financiera cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad, siendo la información incluida precisa, comparable y verificable.

De conformidad con la normativa mercantil vigente, este Estado de Información No Financiera ha sido objeto de verificación por parte de Kreston Iberaudit MRM, S.L.P.

2. INFORMACIÓN GENERAL

El grupo Clínicas Mi (CMi) fue fundado a finales de 2014 por la familia Masfurroll, de gran tradición en el sector, con la adquisición de la clínica Tres Torres de Barcelona (MiTT) que estaba en una situación financiera delicada, asumiendo la elevada deuda existente, ampliando capital, salvándola del cierre y realizando una redefinición estratégica. El hospital se reformó modernizándolo arquitectónicamente a nivel de instalaciones y tecnología, se contrataron equipos médicos de calidad y en exclusiva, y se diseñó y desarrolló el campus Mi, unificando todas las consultas en un edificio singular diseñado por Tusquets.



En 2017 MITT acordó con la aseguradora propietaria un contrato de gestión con opción de compra de su clínica en Lleida (Clínica de Ponent), para mejorar la situación del negocio. En octubre de 2018, una grieta inesperada en un muro perimetral obligó a desalojar el edificio de hospitalización, lo que suponía reformar el hospital prácticamente desde cero al haber de reforzar la estructura. CMi acordó con la aseguradora propietaria que realizase las obras sin cerrar totalmente el hospital, y mientras tanto continuó gestionando para ella, realizó un ERTE, mantuvo en funcionamiento las consultas, y alquiló el espacio a otras clínicas para seguir atendiendo a los pacientes del Servei Català de la Salut, con quien mantuvo y sigue manteniendo un concierto. Una vez acabadas las obras, en julio de 2020, MITT adquirió el negocio a través de su filial Clínica Mi Nova Aliança, S.L. Desde entonces CMi ha continuado reforzando la oferta asistencial, captando equipos médicos, ha reformado también el edificio de consultas y la ha reposicionado como la primera clínica de la ciudad.

En septiembre de 2024 se crea la sociedad Grupo Hospitalario Clínicas MI, S.L., sociedad que vehiculizará la gestión del grupo y a través de la cual se ha captado inversión para continuar ampliando y mejorando los servicios ofrecidos por CMi.

2.1. Modelo de negocio: una nueva manera de entender la sanidad privada

Clínicas Mi es un grupo familiar de hospitales privados con sede en Cataluña con unas marcadas señas de identidad:

a. Propiedad familiar y equipo de gestión con experiencia y trayectoria probadas

El grupo es propiedad de la familia Masfurroll, y de varios de los profesionales que fundaron y gestionaron entre 1998 y 2010 la empresa USP Hospitales, el primer gran grupo hospitalario de la sanidad privada al sur de Europa.

b. Modelo basado en la filosofía "curar y cuidar"

Las clínicas pertenecientes al grupo se caracterizan por ser de tamaño mediano para poder ofrecer un trato personalizado, cercano y casi familiar al paciente y sus familiares, y por tener un 'look & feel' alejado de la estética hospitalaria, con gran importancia de la figura del 'responsable de atención al paciente', prestando a la vez una atención sanitaria de primer nivel en las especialidades que atiende.

c. Propuesta de valor diferenciada en el mercado

El modelo de negocio de las clínicas, con vocación de "boutique", se aleja de las propuestas de concentración en grandes grupos existentes en el mercado, tanto por la marcada personalización de su servicio como por el modelo de relación con profesionales médicos, aseguradoras clientes y pacientes tanto públicos como privados.

d. Expertise: intercambio y exportación de best practices entre los centros

Hemos creado equipos de trabajo y potenciado la relación entre los profesionales de ambos centros para intercambiar conocimientos y poder aplicar las mejores prácticas asistenciales en todos los departamentos.



2.2. Mercados en los que opera

El grupo es propietario de dos clínicas de primer nivel: Mi Tres Torres (MiTT) en Barcelona y Mi Nova Aliança (MiNA) en Lleida. El mercado de Barcelona es un mercado con una oferta asistencial muy amplia, potente y altamente competitivo, donde MiTT compite con éxito gracias a una estrategia de diferenciación. El de Lleida es un mercado con una oferta asistencial más reducida, donde MiNA es el operador preferido.



2.3. Organización y estructura

CMi está estructurado a partir de un Consejo de Administración con un Presidente, Secretario General, Consejero Delegado y varios consejeros que cumple con las mejores prácticas de gobierno corporativo en términos de representación femenina y de consejeros independientes. Bajo este órgano se encuentran un Comité de Dirección Corporativo y los respectivos Comités de Dirección de ambas clínicas. Además de esta estructura organizativa, existen varios comités y comisiones asistenciales en cada clínica entre los que destacan el Comité de Seguridad del paciente, el Comité de Tumores y el Comité de Exitus.

2.4. Objetivos y estrategias

El objetivo de CMi es continuar creciendo de manera sólida, consistente y sostenible para poder acercar su modelo de atención a toda la población, con los siguientes pilares estratégicos:

1. Hiper orientación al paciente

- "Curar y cuidar" a los pacientes de forma agradable, cómoda, sostenible y accesible para conseguir los más altos índices de satisfacción
- "Look and feel" similar al de un hotel respaldado por amenidades de alto nivel en el segmento Boutique
- Servicios hospitalarios centralizados integrados verticalmente y configuración de tratamiento multispecialidad
- Sistemas flexibles y ágiles de citación y atención de pacientes

2. Oferta asistencial de primera clase

- Profesionales de la salud profundamente comprometidos, con excelente formación y habilidades clínicas, junto con innovación y vocación científica.
- Equipamiento de alta calidad para garantizar un espectro de técnicas diagnósticas y terapéuticas de última generación
- Fuertes alianzas y cooperación con instituciones académicas para atraer talento y mejorar la calidad.

4. Propuesta de valor digital

- La propuesta de valor digital mejorará significativamente la atención médica, comunicación y diagnóstico del paciente
- Disponibilidad 24/7 combinado con el nuevo ecosistema omnicanal para un seguimiento cercano de las necesidades de los pacientes, digitalizando todo el viaje del paciente a través del sistema, con el objetivo de mejorar la calidad y el tiempo dedicado a su cuidado

3. Modelo de proximidad

- Clínicas situadas en buenas ubicaciones que proporcionen una atención cercana y personalizada
- Dimensiones generalmente más pequeñas que ayudan a crear un ambiente íntimo y cálido.
- Enfocados en soluciones diagnósticas y terapéuticas para las patologías y procesos asistenciales más prevalentes
- Proximidad también en el modelo de relación con profesionales médicos y especialistas



2.5. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. Gestión de riesgos

La evolución del sector viene marcada por los siguientes factores:

- Aumento constante de la demanda provocado por la presión en el sistema público post pandemia y aumento exponencial de las pólizas de salud.
- A nivel de oferta, concentración en grandes grupos hospitalarios y masificación de los servicios, así como escasez de determinados profesionales.

Todo ello ha ido deteriorando la calidad de servicio y aflorando la necesidad de nuevos conceptos como el de CMi. En este entorno, el objetivo de CMi es crecer de forma sostenida y sostenible, y convertirse en una organización ejemplar que aporte valor a sus grupos de interés y por tanto a la sociedad con una clara orientación a la satisfacción del mercado.

La política de Gestión de Riesgos del Grupo tiene por objetivo la identificación, evaluación de los riesgos en relación a su probabilidad de ocurrencia y severidad de su impacto potencial y la prevención de los riesgos identificados, que permiten clasificar los riesgos bajos, moderados y altos, en todas las actividades del Grupo y en los diferentes niveles de la organización.

Los riesgos afectan a la actividad del Grupo, y que son considerados como riesgos potenciales, son los siguientes:

- Riesgos estratégicos (financieros y de mercado)
- Riesgos operacionales
- Riesgos del ámbito regulatorio y litigioso
- Riesgos ambientales

Con relación a la gestión de riesgos, CMi se encuentra en el proceso de implantación de la norma ISO 90001 en la Clínica Mi Tres Torres y en la Clínica Mi Nova Aliança pasa periódicamente el riguroso proceso de acreditación de hospitales pertenecientes al SISCAT, que establece 801 estándares y 142 indicadores y en la que se valora tanto la documentación como que se demuestre su aplicación. Con la aplicación de la gestión de riesgos que suponen dichos procesos, CMi irá profundizando en el establecimiento y documentación de un sistema de gestión de riesgos normalizado que nos permite detectar y actuar sobre aquellos riesgos que consideramos relevantes.

3. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El grupo ha realizado un análisis de materialidad con el fin de identificar los temas que resultan significativos en los ámbitos social, medioambiental y de buen gobierno, y así establecer prioridades que le permitan continuar avanzando en la creación de valor social, medioambiental y económico, a la vez que asegura que las necesidades de los grupos de interés son satisfechas y el negocio genera valor.



Adicionalmente a finales de 2024 se ha realizado un análisis exhaustivo en materia de ESG mediante el uso de una plataforma de seguimiento, a partir del cual la empresa Parthenon de EY ha realizado un informe y unas recomendaciones e indicadores que se irán implementando en los próximos meses.

A lo largo del presente informe, se da respuesta a los temas materiales, y en caso de no reportar la información, se indica la razón de su omisión.

4. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

4.1. Información general

La sostenibilidad y el cuidado del medioambiente se encuentran entre las prioridades de Grupo Mi, conscientes de la importancia para nuestra compañía y el planeta.

Con la intención de mitigar los efectos adversos que el desarrollo de la actividad sanitaria tiene sobre el entorno, nos hemos comprometido con los tres pilares básicos de la gestión ambiental: la protección del medioambiente, el cumplimiento de los requisitos legales ambientales y la mejora continua de nuestro desempeño ambiental, con las siguientes herramientas:

- Nuestro Código de conducta, que establece el compromiso al cumplimiento de toda la normativa medioambiental, de prevención de la contaminación y de protección del medio ambiente
- Los objetivos ambientales, recogidos en planes o programas de mejora, donde se refuerza la cultura y se establecen las directrices en esta cuestión
- El cuadro de mandos de Ingeniería en lo relativo a cuestiones ambientales
- La observancia de la normativa estatal y local al respecto

El órgano responsable de la gestión ambiental es el Departamento de Ingeniería, cuyo director promueve y transmite al Comité de Dirección los avances y necesidades para el cumplimiento de los objetivos marcados.

a. Efectos de nuestra actividad en el medio ambiente

La actividad de Grupo Mi forma parte de las denominadas actividades clasificadas, si bien dentro del Epígrafe 12.25 del Anexo III de la Ley 20/2009, de 4 de diciembre, de prevención y control ambiental de las actividades, al estar ambas clínicas dotadas de menos de 100 camas, con procedimiento administrativo de comunicación que acredita el cumplimiento del régimen de intervención ambiental de estas actividades por su menor impacto ambiental.

Los aspectos ambientales más significativos por las características de la actividad de CMI son consumo de agua, consumo de energía eléctrica y combustibles fósiles, generación de residuos biosanitarios (si bien la cantidad disponible de residuos peligrosos es muy inferior a la indicada en la normativas de aplicación) y citotóxicos (actividad incipiente), generación de emisiones atmosféricas (calderas y grupo electrógeno), ruido y radiaciones, consumo de material y suministros médicos (fabricación, residuos químicos, transporte) y generación de vertidos líquidos.



b. Procedimientos de evaluación y certificación ambiental

GMI no dispone aún de sistemas de certificación, si bien cumple la legalidad efectuando las revisiones y controles preceptivos por parte de empresas mantenedoras autorizadas y con el personal debidamente formado, y los aspectos ambientales identificados como materiales son evaluados de manera anual por el departamento de Ingeniería

c. Recursos aplicados a la prevención de riesgos ambientales

A lo largo de estos años y desde la adquisición de ambas clínicas, CMi ha invertido principalmente en la mejora y adecuación de instalaciones, pues los hospitales son antiguos, anteriormente se había hecho muy poca inversión y las instalaciones inadecuadas o mal mantenidas son fuente de contaminación. La clínica de Lleida fue objeto de una remodelación integral durante los casi dos años en los que estuvo cerrada, permitiendo el cambio de todas sus instalaciones por valor de unos 3.5 millones de euros, y durante 2022 se remodeló el edificio de consultas externas con una inversión aproximada en instalaciones de 500.000 euros, lo cual supuso la sustitución de equipos obsoletos por otros más eficientes que cumplen los requisitos medioambientales.

d. Aplicación del principio de precaución

CMi aplicará el principio de precaución cuando disponga de sospechas fundadas de que ciertos productos o tecnologías crean un riesgo grave para la salud pública o el medio ambiente, pero sin que se cuente todavía con una prueba científica definitiva. Actualmente en nuestro sector el aspecto más destacable a primera vista son las radiaciones ionizantes de las áreas de radiodiagnóstico, para las que la reglamentación de protección sanitaria es muy estricta que exige autorización previa a la puesta en marcha de cualquier instalación y control de su funcionamiento, con dosímetros personales de los profesionales y ambientales del área supervisados por la Unidad Técnica de Protección Radiológica homologada por el Consejo de Seguridad Nuclear contratada que es obligatoria. En el caso de la compañía "Diagnóstico por Imagen MITT S.L.", ésta cuenta con las correspondientes autorizaciones de funcionamiento radiológicas y sanitarias y cumple con la reglamentación vigente

e. Provisiones y garantías para riesgos ambientales

No existen, al día de la fecha, actuaciones inspectoras o sancionadoras ni contingencias abiertas relacionadas con la protección y mejora del medio ambiente, así como tampoco existen compromisos significativos de inversiones futuras en materia medioambiental ni responsabilidades de naturaleza medioambiental o compensaciones pendientes de recibir al respecto, no existiendo por tanto gastos incurridos en este concepto.

Por lo que respecta a las posibles contingencias que en materia medioambiental pudieran producirse, en ambas clínicas se encuentran suficientemente cubiertas con las pólizas de seguros que tiene suscritas.

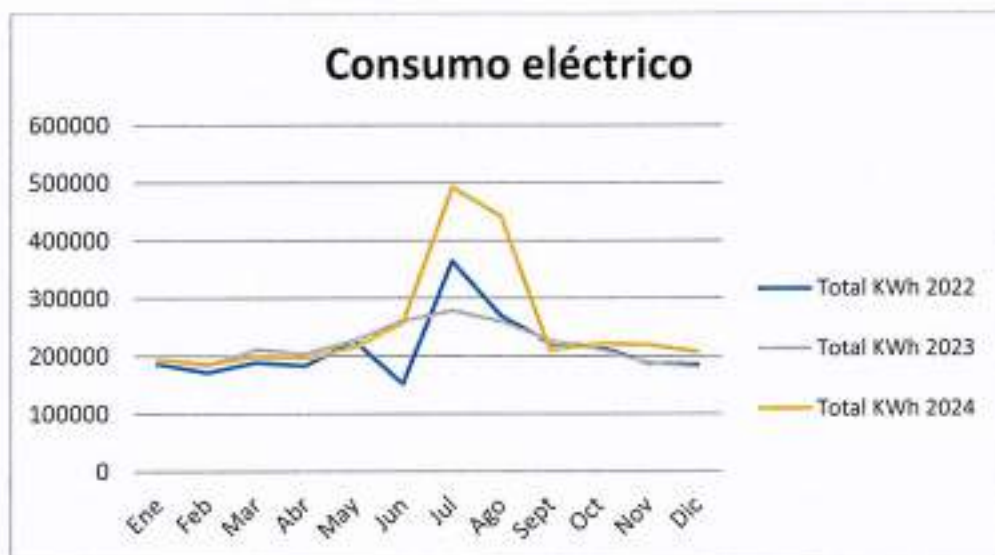
4.2. Contaminación atmosférica

CMi en línea con el sector sanitario, genera emisiones, principalmente producidas por el uso energético de los edificios, el transporte de materiales, el desplazamiento de sus usuarios y trabajadores, el uso de maquinaria y la generación y transporte de residuos. De las particularidades que más condicionan el consumo de energía son:



- La necesidad de disponer de agua caliente sanitaria (ACS)
- La necesidad de mantener una climatización con condiciones óptimas sobre todo en quirófanos, donde la dificultad de controlar las condiciones conlleva una pérdida de la eficiencia de los sistemas usados para ello

En cuanto al consumo de energía durante el ejercicio 2024, los datos son los siguientes:



El consumo anual de 2024 fue de 3.034.628KW, aumentando en un 15% respecto al de 2023, con un incremento en la actividad hospitalaria de un 12%. Durante este ejercicio se ha adquirido una nueva caldera en MiTT, que aportará mayor eficiencia en la producción.

Las acciones en curso o a realizar en los próximos meses son las siguientes:

- Contratar a una empresa para optimizar el control climático del edificio e instalar sistemas de gestión para equipos de producción de frío, a fin de mejorar la eficiencia.
- Continuar comprando electricidad a proveedores de energías renovables y analizar la instalación de sistemas de energía renovable.
- Seguimiento de indicadores con el nuevo sistema de reporting ESG.

4.3 Economía circular, prevención y gestión de recursos

CMi centra sus esfuerzos en la correcta gestión de los residuos, siguiendo la normativa específica y realizándolo por medio de gestores autorizados contratados. Los residuos grupo I (asimilables a municipales como cartón, papel...) y II (sanitarios no específicos como material de curas, material de un solo uso contaminado con sangre, secreciones, etc.) son aquellos que no representan más riesgo para la salud y el medio ambiente que los residuos sólidos urbanos, la recogida de los primeros sigue los estándares municipales habituales y la de grupo II se hace en bolsas de polietileno. Con relación a los residuos peligrosos, los de grupo III (biosanitarios, como por ejemplo agujas y material cortante, cultivos, sangre y hemoderivados o residuos anatómicos), se recogen en recipientes rígidos, herméticos y rotulados con el indicativo "Residuos de Riesgo", y el volumen no es muy alto al no disponer de laboratorio propio, en el ejercicio 2024 se han generado 49.120 litros. Los residuos grupo IV (citotóxicos, medicamentos caducados, residuos radioactivos...) se depositan en recipientes rígidos de polietileno de un solo uso herméticos.



rotulados con el indicador "Material contaminado químicamente. Citotóxicos". El volumen tampoco es muy alto al no tener servicios contaminantes como medicina nuclear, procede principalmente de la gestión de medicamentos citostáticos y durante 2024 ascendió a 6.390 litros. Todos estos recipientes son cambiados y retirados periódicamente para su transporte y eliminación por los gestores autorizados.

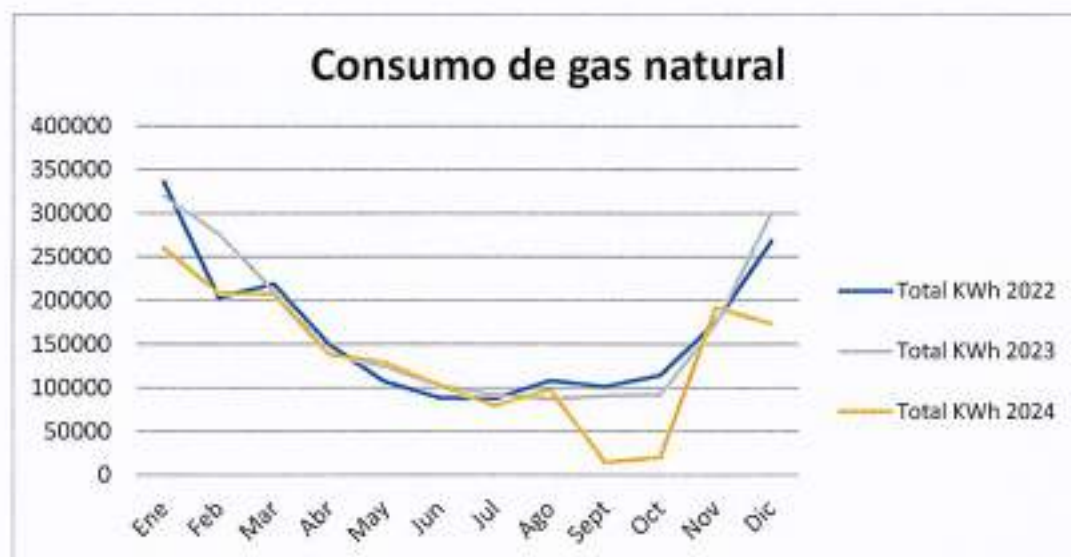
4.4 Uso sostenible de los recursos

El uso eficaz de los recursos es uno de los pilares del sistema de gestión ambiental. Con relación al consumo de energía nos remitimos al capítulo anterior. Con relación a la huella hídrica, también se realiza un seguimiento del consumo de agua, a pesar de que no es uno de los aspectos ambientales más significativos dentro de nuestra actividad. Con relación a la huella forestal, tratamos de reducir el consumo de papel si bien no disponemos de datos, aunque tampoco es significativo. Por último, el consumo de materias primas se realiza a través de materias manufacturadas cuyo control recae en los proveedores, y las empresas de catering y restauración subcontratadas cuentan con certificación medioambiental y aplican medidas para minimizar el desperdicio alimentario con programas de donación

El consumo anual de agua en 2024 fue de unos 10.362 m³, disminuyendo un 11% respecto al de 2023. El importe del consumo de materias primas correspondiente a 2024 ascendió a 4.546.493,80 euros en fármacos y material sanitario.

4.5. Cambio climático

Se han identificado las calderas como principal fuente de emisiones de CO₂ y con mayor impacto por tanto en el medioambiente.



El consumo anual de 2024 ascendió a 1.622.088¹KW, disminuyendo un 19% respecto al de 2023, con un incremento en la actividad hospitalaria del 12%.

¹ Noviembre y Diciembre en MINA son estimados al no disponer de información



4.6. Biodiversidad

Ninguno de nuestros hospitales está cercano a áreas protegidas

5. GESTION DEL PERSONAL

Las políticas en materia laboral del Grupo establecen su compromiso con la igualdad de género y de trato, tanto en materia de contratación como de igualdad salarial y de oportunidades, disponiendo de respectivos Planes de Igualdad consensuados con los representantes de los trabajadores y debidamente registrados ante la Autoridad Laboral.

CMi considera que sus empleados son un activo estratégico, pues de su desempeño depende el éxito de la compañía. Por ello, la gestión del equipo humano, el respeto, la igualdad de oportunidades, su salud y su seguridad son labores prioritarias

Los objetivos principales en el área de recursos humanos son gestionar adecuadamente los recursos humanos de la organización mediante el desarrollo de actividades de selección de personal, acogida de nuevos empleados, formación, evaluación de la motivación y satisfacción de los empleados, prevención de riesgos laborales, seguridad y salud y comunicación interna.

5.1 Empleo

A continuación, se muestran las principales magnitudes referentes a la estructura de personal del Grupo tomando como variable el sexo y la edad, para ello se han tomado las cifras medias de personal a diciembre. El sector sanitario se caracteriza por la presencia de una mayoría significativa de mujeres frente a hombres, principalmente en las categorías de enfermería y limpieza.

Distribución de empleados por tramo de edad

Tramo por edad	2024			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Entre 35 y 50	30,21	109,27	139,48	28,10	74,40	102,50
Más de 50	35,64	109,13	144,78	29,42	108,42	137,85
Menos 35	27,30	74,17	101,47	28,55	103,43	131,98
Total General	93,15	292,58	385,73	86,07	286,25	372,33



Distribución de empleados por clasificación profesional

Grupo profesional	2024			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
1. Licenciados sanitarios	15,22	21,89	37,11	15,29	27,84	43,14
2. Diplomados sanitarios	7,66	82,18	89,84	7,77	85,55	93,32
3. Técnicos sanitarios grado superior	6,11	7,22	13,33	3,56	7,59	11,15
4. Técnicos sanitarios grado medio	25,92	80,21	106,13	19,37	50,63	69,99
5. Ayudante sanitario	0,00	0,00	0,00	2,97	7,00	9,97
6. Licenciado	7,67	5,66	13,33	14,35	32,82	47,17
7. Diplomado	1,00	1,00	2,00	5,78	13,95	19,73
8. Técnicos grado superior	6,28	14,66	20,94	2,23	7,09	9,33
9. Técnicos grado medio	18,33	43,11	61,43	6,94	23,29	30,23
10. Ayudante	4,95	36,65	41,60	7,81	30,49	38,30
Total general	93,15	292,58	385,73	86,07	286,25	372,33

Distribución de modalidades de contrato

La estrategia seguida es fomentar la contratación principalmente mediante contratos indefinidos y de duración determinada, buscando el equilibrio de ambos según las necesidades estructurales y las puntuales de plantilla. Los contratos indefinidos son un 68,13% del total, buscando la estabilidad en el empleo y la confianza con el equipo.

a) Por sexo

Tipo de contrato(temporalidad)	2024			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	87,19	263,74	350,93	76,23	252,79	329,02
Más de 50	28,58	104,38	132,96	19,24	53,29	72,53
Menos 35	34,69	102,06	136,75	29,42	103,21	132,64
Entre 35 y 50	23,92	57,30	81,22	27,57	96,28	123,85
Temporal	5,96	28,84	34,80	9,84	33,46	43,30
Más de 50	1,63	4,89	6,52	8,86	21,11	29,97
Menos 35	0,95	7,08	8,03		5,21	5,21
Entre 35 y 50	3,38	16,87	20,25	0,98	7,14	8,12
Total general	93,15	292,58	385,73	86,07	286,25	372,33



b) Por clasificación profesional

Tipo de contrato (jornada)	2024			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Completo	82,63	253,45	336,08	71,75	232,29	304,04
Entre 35 y 50	26,59	93,01	119,60	20,86	53,17	74,03
Más de 50	30,88	98,44	129,32	25,10	95,32	120,41
Menos 35	25,16	62,00	87,16	25,80	83,80	109,60
Parcial	10,51	39,13	49,65	14,32	53,96	68,28
Entre 35 y 50	3,61	16,27	19,88	7,24	21,23	28,47
Más de 50	4,76	10,69	15,45	4,33	13,11	17,44
Menos 35	2,14	12,18	14,31	2,75	19,63	22,38
Total general	93,15	292,58	385,73	86,07	286,25	372,33

Como puede observarse, las necesidades de cobertura puntual en el área asistencial y la conciliación de vida laboral y familiar motiva un mayor peso de la contratación temporal y a tiempo parcial en las categorías de enfermería y auxiliar de clínica.

c) Por edad

Tipo de contrato (temporalidad)	2024	2023
Indefinido	350,93	329,02
Entre 30 y 50	132,96	72,53
Más de 50	136,75	132,64
Menos 35	81,22	123,85
Temporal	34,80	43,30
Entre 30 y 50	6,52	29,97
Más de 50	8,03	5,21
Menos 35	20,25	8,12
Total general	385,73	372,33

Remuneración salarial media por sexo

El grupo promueve la equidad salarial mediante el cumplimiento de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de aplicación, que establecen remuneraciones iguales para ambos géneros, tanto en lo relativo a salario base como a complementos salariales. Por tanto, en cuanto a las diferencias que se observan en la tabla, a nivel general son debidas a factores como la composición de la plantilla, la diferente especialización o funciones de los puestos de trabajo y la antigüedad, entre otros. Siendo este un sector con amplia presencia de mujeres, la proporción de las mismas en distintas categorías profesionales es diferente y se produce especialmente la existencia de contratos laborales a tiempo parcial y reducciones de jornada que son comunes por motivo de conciliación de vida laboral y familiar, lo cual también tiene efecto en su remuneración.



	2024	2023
Sexo	Salario Promedio Anual	Salario Promedio Anual
Hombre	42.472,83	37.864,31
Mujer	34.841,21	34.190,81
Total general	36.684,13	35.040,05

Remuneración salarial media por edad

	2024			2023		
Tramo por edad	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Menos 35	45.905,91	34.530,64	36.994,11	24.572,30	26.449,00	25.934,53
Entre 35 y 50	51.163,39	39.038,92	42.023,88	52.257,87	39.763,64	42.430,61
Más de 50	27.326,84	29.122,54	28.639,45	36.112,09	33.917,92	34.392,58
Total General	42.472,83	34.841,21	36.684,13	37.864,31	34.190,81	35.040,05

Remuneración salarial media por grupo profesional

	2024	2023
Grupo	Promedio	Promedio
1. Licenciados sanitarios	90.370,73	87.178,40
2. Diplomados sanitarios	39.769,91	37.386,78
3. Técnicos sanitarios grado superior	27.627,56	32.291,16
4. Técnicos sanitarios grado medio	24.435,31	22.892,48
5. Ayudante sanitario	0,00	33.220,00
6. Licenciado	74.897,97	26.989,49
7. Diplomados	51.131,00	23.410,50
8. Técnicos grado superior	32.284,34	34.982,49
9. Técnicos grado medio	27.037,73	20.351,88
10. Ayudante	19.797,45	21.584,24
Total general	36.684,13	35.040,05



Brecha salarial por grupo profesional

Grupo	2024			2023		
	Hombre	Mujer	Ratio	Hombre	Mujer	Ratio
1. Licenciados sanitarios	97.074,27	85.709,13	0,88	92.410,39	84.304,76	0,91
2. Diplomados sanitarios	35.892,96	40.131,41	1,12	36.450,05	37.471,90	1,03
3. Técnicos sanitarios grado superior	25.923,15	29.070,46	1,12	29.109,07	33.782,28	1,16
4. Técnicos sanitarios grado medio	24.754,95	24.332,02	0,98	22.980,02	22.859,00	0,99
5. Ayudante sanitario	0,00	0,00	0,00	30.944,86	34.185,31	1,10
6. Licenciado	74.213,75	75.825,16	1,02	26.953,17	27.005,37	1,00
7. Diplomados	51.756,32	50.505,67	0,98	23.053,70	23.558,28	1,02
8. Técnicos grado superior	33.656,31	31.696,06	0,94	48.946,69	30.585,46	0,62
9. Técnicos grado medio	25.968,32	27.492,41	1,06	14.783,96	22.011,30	1,49
10. Ayudante	19.191,33	19.879,30	1,04	24.340,29	20.878,29	0,86
Total General	42.472,83	34.841,21	0,82	37.864,31	34.190,81	0,90

Distribución de los despidos

	2024		2023	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Despidos totales	4	6	3	3

	2024			2023		
	Menor 35	Entre 35 y 50	Más de 50	Menor 35	Entre 35 y 50	Más de 50
Despidos por edad	5	5	0	4	1	1

Grupo profesional	2024	2023
1. Licenciados sanitarios	1	0
2. Diplomados sanitarios	3	2
4. Técnicos sanitarios grado medio	2	0
6. Licenciados	0	3
7. Diplomados	0	1
8. Técnicos grado superior	1	0
9. Técnicos grado medio	1	0
10. Ayudante	2	0

Remuneración media consejeros y Directivos

DIRECTIVOS	2024		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Total Anual	69.067,09	83.753,28	61.944,00	63.781,00
Media Mensual	5.755,59	6.979,44	7.743,00	7.973,00



La diferencia de retribución entre hombres y mujeres en el caso de los directivos se debe a diferencia de funciones.

Implantación de políticas de desconexión laboral

Se aplica la normativa vigente en esta materia y la modulación del ejercicio de este derecho atenderá a la naturaleza y objeto de la relación laboral, que en el caso de CMi se enmarca en unas necesidades de servicio a nuestros pacientes de 365 días al año/24 horas al día, así como que se estará a lo pactado en la negociación colectiva.

Empleados con discapacidad

Actualmente, el grupo da empleo a 11 personas con discapacidad, un 2,6% de la plantilla, destacando además el convenio con Fundación Aura para colaborar a través de Mi Fundación Alex, nuestra fundación, que canaliza las acciones de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo (ver capítulo 7.g).

5.2 Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

Se establece en base a los calendarios oficiales de cada Comunidad Autónoma y los convenios específicos de aplicación, así como las condiciones específicas de nuestro sector que implica la realización de trabajo a turnos para poder cubrir la atención sanitaria 24/365. Los grandes grupos son:

- Personal Asistencial: cuando en un puesto es necesario el trabajo a turnos, estos se establecen en turnos de mañana tarde y noche conforme a lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación.
- Personal de Administración: generalmente jornadas de 7 u 8 horas en jornada continuada o partida.

Absentismo y conciliación parental

Las horas totales de absentismo por enfermedad común han sido 30.079,02, que suponen una bajada notable respecto al año anterior 2023. En cuanto a las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos derechos por parte de ambos progenitores, se aplican las establecidas en los convenios laborales, que establecen permisos de maternidad y paternidad, reducciones de jornada por el cuidado de los hijos menores de 12 años o familiares dependientes.

5.3 Salud y seguridad

Promovemos la salud y seguridad como factor de productividad y sostenibilidad de la empresa. En nuestro Código de conducta, el Grupo se compromete a cumplir los preceptos establecidos en leyes y reglamentos de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales, mediante el respeto del ejercicio del derecho de participación activa de los trabajadores en todo que afecte a su seguridad y salud e integrando la prevención en todos los niveles y actuaciones de la empresa. Ambas clínicas disponen de Plan de Autoprotección, si bien el de Lleida se está trabajando en su actualización.



Accidentes de trabajo

	2024	
	Hombres	Mujeres
ACCIDENTES CON BAJA	4	10
ACCIDENTES SIN BAJA	0	10
ACCIDENTES IN ITINERE	-	-
RECAIDAS	-	-
INDICE FRECUENCIA	22,44	34,72
INDICE GRAVEDAD	2,37	3,72
INDICE INCIDENCIA	4,29	3,42
DIAS PERDIDOS ACCIDENTE	53	268
HORAS ABSENTISMO	423	2145
PERSONAL DURANTE AÑO	93	293

No se ha detectado ninguna enfermedad profesional durante el ejercicio 2024.

CMi garantiza la vigilancia de la salud de los trabajadores con la participación de los mismos a través de los Comités de Seguridad respectivos y conforme a los protocolos médicos establecidos en función de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador.

5.4 Relaciones sociales

De conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos la compañía respeta la libertad de asociación, los derechos sindicales y el derecho a la negociación colectiva, manteniendo en todo momento el diálogo con los representantes de los trabajadores de cada una de las sociedades del Grupo. Así, las condiciones laborales son, como mínimo, las establecidas en cada convenio o legislación aplicable. El % de empleados cubiertos por convenio colectivo es del 100%.

5.5 Formación

Grupo CMi promueve la formación continuada de sus profesionales como la mejor herramienta para motivar y mantener actualizados sus conocimientos y prácticas, mediante un plan que incluye:

- plan de cursos de prevención de riesgos laborales
- cursos para el personal sanitario
- cursos para el personal no sanitario

Como resultado, durante el 2024 se han impartido un total de 1.378 horas de formación. La bonificación FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) de este ejercicio ha sido de 2.257 euros.



Grupo profesional	Horas de formación
1	0
2	1.260
3	0
4	8
6	0
7	25
8	0
9	81
10	4
Total horas	1.378

5.6 Accesibilidad

Todas las instalaciones del Grupo están habilitadas para facilitar y potenciar el acceso de empleados, pacientes, proveedores y cualquier persona que necesite acceder a ellas, cumpliendo en cualquier caso el Tratado Internacional consagrado por la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU, salvo contadas excepciones por imposibilidad estructural y donde se habilitan medios alternativos para facilitar el acceso.

5.7 Igualdad

Atendiendo al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las sociedades del Grupo disponen de un Plan de Igualdad consensuado con los representantes de los trabajadores y registrado ante la Autoridad Laboral para promover la igualdad de género, de trato y de oportunidades y eliminar la discriminación. En el Plan de Igualdad se establece el compromiso y desarrollo de políticas en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad entre ellos la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y conciliación laboral, asumiendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el sector sanitario la presencia de la mujer es importante y en gran media mayoritaria en relación con los hombres, lo cual hace que no sea habitual la necesidad de adoptar medidas de garantía. En CMi las mujeres representaban a final de 2024 el 75,3% de la plantilla.

Durante el 2024, el grupo tuvo un total de 69 personas de nacionalidad no española, lo que representa un 11,1% del total de la plantilla.

Adicionalmente, los convenios colectivos de aplicación favorecen políticas de igualdad, como por ejemplo mediante la protección de la maternidad y lactancia, establecimiento de derechos para víctimas de violencia de género o tratando el acoso sexual, como falta muy grave.



6. DERECHOS HUMANOS

El Grupo CMi dentro de su entorno de influencia, suscribe, secunda y respeta la protección de los "Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos" adoptado por las Naciones Unidas. A lo largo de 2024 no se han registrado denuncias ni reclamaciones por vulneración de derechos humanos en el Grupo.

En cuanto a las políticas aplicadas para lograr el aseguramiento de dichos derechos, el Grupo ha elaborado un Código de Conducta que permite orientar sus acciones y que rige para todo el personal estableciendo el

- **Compromiso con nuestros pacientes:** nuestra labor está totalmente enfocada al mejor trato posible a nuestros pacientes, buscando siempre con una atención personalizada la plena satisfacción de éstos, así como la excelencia asistencial. Ofreciendo un trato accesible, afectivo y acogedor tanto para el paciente como para su entorno familiar. Respetando en todo caso los derechos establecidos en la "carta oficial de derechos del paciente".
- **Compromiso con nuestro equipo humano:** El Grupo emplea y trata a sus empleados, facultativos, clientes, proveedores y otros colaboradores sin discriminarlos por género, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política, afiliaciones, origen social o étnico.
- **Compromiso con otros grupos de interés y con las comunidades donde están ubicados nuestros hospitales,** promocionando conductas y colaboraciones con tales grupos de interés y comunidades que mejoren nuestro impacto social y ambiental, y en especial en materia de salud.

La ética en nuestras actividades: El comportamiento ético es uno de los pilares fundamentales del Grupo y se regula en el Código de Conducta, aplicable a todos los profesionales.

El Grupo respalda los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y garantiza que no se realiza ninguna forma de trabajo forzado, obligatorio o infantil, en cualquiera de las actividades del Grupo. La edad mínima de empleo es la edad de terminación de la escuela obligatoria. El Grupo garantiza empleos y salarios dignos a trabajadores y trabajadoras adultos, ayudando a sí a la erradicación del trabajo infantil en las familias de los trabajadores y trabajadoras.

7. SOCIEDAD

a. Impacto de nuestra actividad en el empleo y el desarrollo local

El grupo está comprometido con el crecimiento económico de las comunidades en las que establecemos nuestros centros y a cuyos ciudadanos prestamos servicios sanitarios, colaborando con la Sociedad para mantener el Estado del Bienestar en dichas áreas y priorizando la contratación del personal en nuestras áreas de influencia.



En relación a la creación de empleo, en 2024 se ha incorporado en media 48,72 empleados, fomentando la contratación local y de jóvenes.

El Grupo sigue apostando por la integración y normalización de personas con discapacidad, manteniendo en su plantilla a 13 empleados con discapacidad igual o superior al 33% durante el 2024.

Mantenemos convenios con la Universitat de Lleida para la colaboración a nivel de docencia (participación de expertos, colaboración en trabajos de fin de grado o en la cátedra DOTS...) realización de prácticas de estudiantes de medicina, enfermería y sistemas de información (en este último caso se está trabajando conjuntamente en un prototipo. En Barcelona, se ha firmado en 2024 un convenio con la Universitat Internacional de Catalunya para temas de RSC.

b. Impacto en las poblaciones locales y en el territorio. Relaciones con la comunidad local y acciones de asociación de patrocinio

Cada uno de nuestros hospitales se puede considerar como un factor de impacto social por su contribución al bienestar y salud de la población en sus territorios. Además de las relaciones propias de su actividad asistencial, el Grupo organiza jornadas de prevención y concienciación de la salud en sus comunidades locales.

Mi Fundación Alex es, seguramente, el proyecto más importante de la familia Masfurroll-Cortada, principal accionista del Grupo. Nace en 2006 en memoria de su segundo hijo Álex y, desde el primer día, hace ya casi 20 años, se dedica a conseguir la integración y la mejora de la salud y el bienestar, no solamente físico sino también emocional, de nuestras comunidades, en especial atención a las personas con discapacidad física o psíquica, de manera que todos los "Álex" de este mundo tengan una vida más sana y digna y estén plenamente incluidos en la sociedad.



Fundación Alex
Por una salud inclusiva

Alex Masfurroll Cortada – la inspiración de la Fundación



Fundación Alex (www.fundacionalex.org) nació en 2006 en memoria de Alex Masfurroll Cortada con la finalidad de la integración y la mejora de la salud y el bienestar físico y emocional de nuestras comunidades, con especial atención a las personas discapacitadas para que tengan una vida más sana y digna y estén plenamente incluidos en la sociedad.

- Desde su creación Alex ha financiado y apoyado más de 75 proyectos.
- En 2022 dio un paso más pasando a ser la fundación corporativa del grupo Clínicas Mi, para concentrar toda nuestra energía en aquellas comunidades locales donde está presente alguna de nuestras clínicas.

En Mi Fundación Alex:

- **Promovemos la salud** para fomentar unos hábitos y un estilo de vida saludable, para la prevención de enfermedades
- **Fomentamos la inclusión laboral** para lograr una sociedad que ofrezca las mismas oportunidades a todas las personas
- Impulsamos **proyectos de deporte inclusivo** para personas con discapacidades físicas e intelectuales
- Apoyamos la **innovación vinculada a la salud y el bienestar** para que los problemas de hoy sean soluciones del mañana

Principales proyectos realizados en 2024



Atletic Lleida Genuine
Be my referee

- Promoción del primer equipo 100% inclusivo de fútbol Genuine en Lleida.
- Inclusión de árbitros con discapacidad en competiciones de esta liga



Vela adaptada Barcelona y Balears- Kakapo Open

- Regata de vela adaptada de Andratx en la escuela de vela impulsada por Mi Alex
- Proyecto "Vela per a tothom"



Clínicas: Integración laboral, Candis. Revisiones

- Integración en el equipo de Admisiones de ambas Clínicas
- Estudio cáncer en personas con discapacidad
- Revisiones médicas Liga Hockey Plus, Genuine.

Este año estamos especialmente orgullosos de que la **America's Cup Event** haya elegido como proyecto de legado, entre más de 25 proyectos, al programa **'Vela per a tothom'**, impulsado por Mi Fundación Alex junto con otras entidades como la Federación Catalana de Vela y la Fundación Barcelona Capital Náutica. El proyecto consiste en la creación en Barcelona de una escuela de vela adaptada y un equipo de competición, así como de la primera regata internacional de vela adaptada, la **"Kakapo Open Race"**, marcando un hito en la accesibilidad deportiva.



Alianzas institucionales



c. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

El Grupo se encuentra en proceso de adaptación al Esquema Nacional de Seguridad (ENS) para garantizar la protección de los sistemas de información, reduciendo vulnerabilidades y estableciendo mecanismos de respuesta y medidas de seguridad, dentro del marco jurídico, tecnológico, estratégico y de ciberseguridad actuales y cuenta con sistemas de gestión que le permiten desarrollar su actividad en términos de calidad y seguridad al paciente. Dichos sistemas cuentan con diversos documentos (protocolos, procedimientos, manuales y registros) en donde se recogen las líneas de trabajo que deben seguirse desde la perspectiva del paciente, medio ambiente, seguridad de los trabajadores y la propia eficiencia de los procesos.

A nivel de certificación externa, Mi Tres Torres está en proceso de certificación de ISO 9001, y Mi Nova Aliança, como centro adscrito al SISCAT pasa periódicamente la acreditación del Servei Català de la Salut, procedimiento muy riguroso que establece 801 estándares y 142 indicadores y en la que se valora tanto la documentación como que se demuestre su aplicación.

Con relación a la seguridad del paciente asociado a la investigación, todos los proyectos en este ámbito son validados previamente por un Comité de Ética y siguen escrupulosamente los procedimientos protocolizados, incluyendo información completa y comprensible acerca del ensayo a realizar y sus efectos secundarios.

Por último, existen medidas para proteger la seguridad y salud de los consumidores de la zona de hostelería a través de las distintas subcontratas.



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

CMi presta especial atención a la satisfacción del cliente y a la mejora de sus procesos, y es por ello que dispone de varios canales (personal de atención al paciente, encuestas a tiempo real, hojas de reclamación de Organismos oficiales, canales digitales) para que sus pacientes puedan interponer las reclamaciones que consideren oportunas, que son contestadas de manera individualizada.

El proceso de gestión de reclamaciones se realiza por el Departamento de Atención al Paciente, que recibe la queja, seguido de un proceso de verificación y análisis de las causas, respuesta al paciente y establecimiento de las acciones correctivas. Para el caso de las reclamaciones por praxis médica, existe un procedimiento específico.

La herramienta utilizada para la gestión de reclamaciones es el sistema NPS. El índice NPS se define como el valor absoluto que identifica el nivel de recomendación de una empresa y/o sus servicios a sus amigos y familiares, y los divide entre promotores (puntuación 9 y 10), pasivos (puntuación 7 y 8) y detractores (puntuación 6 o inferior). El sistema envía una alerta automática al Comité de Dirección para todos los pacientes detractores, a quienes se llama para dar respuesta. Se analizan asimismo las estadísticas mensuales de las encuestas NPS con el objeto de promover acciones de mejora. La evolución en los últimos años se muestra a continuación:



Clinicas Mi

Year	% Promoters	% Detractors	% Passives	NPS
2021	62,77%	5,59%	31,64%	57,19
2022	67,40%	6,23%	26,36%	61,17
2023	64,97%	7,59%	27,44%	57,38
2024	67,91%	5,90%	26,20%	62,01

Sectorial healthcare

Year	% Promoters	% Detractors	% Passives	NPS
2021	60,00%	12,00%	28,00%	47,00
2022	62,00%	13,00%	25,00%	50,00
2023	65,00%	11,00%	24,00%	54,00
2024	68,00%	11,00%	22,00%	57,00

Todas las reclamaciones se responden dentro del plazo legal, no existiendo ningún proceso judicial abierto por alguna de ellas por siniestros acaecidos desde que CMi adquirió las clínicas.

e. Subcontratación y proveedores

El Grupo tiene en cuenta cuestiones sociales, ambientales y de igualdad de género con relación a sus proveedores y subcontratas, valorando positivamente, a la hora de evaluar y cabo las contrataciones, la posesión por parte de los proveedores de certificados de tipo ambiental y



cumplimiento de políticas de ESG, si bien es cierto que hasta la fecha no son un motivo de exclusión de un proveedor dada la especialización de algún material y proveedor y la menor capacidad de negociación actual. Por lo general se trata de empresas farmacéuticas, laboratorios de análisis clínicos, empresas de electromedicina y mantenimiento de instalaciones socialmente responsables.

8. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

8.1 Prevención de la corrupción y soborno

El Grupo Mi mantiene una posición firme contra el soborno, de acuerdo con las leyes aplicables y los valores éticos, estableciendo una reputación ética y transparente, y dando publicidad a las políticas anti soborno a través de su Código de Conducta. Por otro lado, el grupo tiene la firme voluntad de frenar todo tipo de corrupción mediante el cumplimiento de la legalidad vigente y la colaboración con la justicia.

Las actuaciones más significativas en esta materia son:

- El respeto a la ley
- La cooperación con las autoridades responsables de la lucha contra el fraude o blanqueo de capitales
- El control para que los registros y libros contables recojan, con total claridad y precisión, todas las transacciones realizadas por el Grupo y para que la información económico financiera refleje fielmente la realidad económica financiera y patrimonial del Grupo y se ajuste a los principios de contabilidad generalmente aceptados y a la normativa vigente. Los libros contables son presentados en el registro Mercantil cada ejercicio y las cuentas anuales auditadas.
- La prohibición de aceptar obsequios y pagos en efectivo con valor significativo en su conjunto o que tengan como finalidad la obtención de un beneficio a cambio, o aquellos que pueden afectar la objetividad y rectitud de la persona que los recibe.
- La observación del límite de pagos en efectivo establecida en cada momento por la ley.

8.2 Información fiscal

El resultado agregado del grupo antes de los ajustes de consolidación ha sido de unas pérdidas de 155.834 euros, sobre los que los impuestos pagados han ascendido a 619.229 euros. En el ejercicio 2024 no se han recibido subvenciones. El importe de 42.875 euros corresponde a una subvención de capital que se recibió en el ejercicio 2021. Las donaciones efectuadas en 2024 han ascendido a 81.885 euros.

La totalidad de beneficios, así como los impuestos por beneficios pagados, se han realizado íntegramente en el país donde el Grupo realiza toda su actividad.



Anexo I: Trazabilidad del contenido del Estado de Información No Financiera con los requerimientos de la Ley 11/2018 y vinculación con los indicadores GRI

Contenidos de la Ley 11/2018	Estándar utilizado	Página
Información general		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo	GRI 102-2, GRI 102-7	1, 2
Presencia geográfica	GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-6	2
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 102-14	3
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	3, 4
Análisis de materialidad	-	4, 5
Información general		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 103-2	Cada capítulo
Los resultados de estas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos, y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	GRI 103-2, GRI 103-3	Cada capítulo
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	Cada capítulo
Cuestiones Medioambientales		
Información detallada		
Información general detallada		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente	GRI 307-1	5
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	6
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	6
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	6
Provisiones u garantías para riesgos ambientales	-	6
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 305-5, GRI 305-6, GRI 305-7	6, 7
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 103, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3 GRI 303-3, GRI 306-1, GRI 306-2	7, 8
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-5	8
Consumo de materias primas y las medidas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	8
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1, GRI 302-2	8
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	GRI 302-1, GRI 302-4, GRI 302-5	8
Cambio climático		
Emisiones de gases de efecto invernadero	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3	8
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 201-2	8
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de GEI y los medios implementados para tal fin	GRI 305-5	8
Biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	9



Cuestiones Sociales y relativas al personal		
Información detallada		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-8, GRI 405-1	10
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación	GRI 102-8	10, 11
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	13
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional y igual valor	GRI 102-38, GRI 102-39	11, 12
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	13
La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnización de políticas de desconexión laboral	GRI 201-3	13, 14
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	14
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	-	14
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	14
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de la paternidad	GRI 401-3	14
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	14
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales	GRI 403-2	15
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociación colectiva	GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-1	15
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	15
Formación		
Las políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	15
La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	15, 16
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	16
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre sexos	GRI 401-3	16
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	16
Política contra todo tipo de discriminación	GRI 406-1	16
Respeto a los derechos humanos		
Información detallada		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 410-1, GRI 412-1, GRI 412-2, GRI 412-3	17
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 419-1	17
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de la OIT, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, y eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103, GRI 406-1, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1	17
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Información detallada		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16, GRI 102-17, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 205-10	22
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16, GRI 102-17	22
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	22
Información sobre el compromiso social		
Información detallada		
Desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 204-1, GRI 413-1	17, 18
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 204-1, GRI 411-1, GRI 413-1, GRI 413-2	18, 19, 20
Relaciones con la comunidad local y formas de diálogo	GRI 102-43	18, 19, 20
Acciones de asociación o patrocinio	-	18, 19, 20
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1/414-1	21
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1/414-1	21
Sistemas de supervisión, auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-2/414-2	21
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	20
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-43, GRI 102-44, GRI 416-1	20
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	22
Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	22
Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	22
Cualquier información que sea significativa.		



**INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN
NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE CRISGAB LEGACY, S.L.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024**

A los socios de CRISGAB LEGACY, S.L.

De acuerdo con el 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 2024, de CRISGAB LEGACY, S.L. (en adelante, la Sociedad dominante) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo), que forma parte del Informe de Gestión consolidado adjunto del Grupo, y que se presenta en un estado independiente.

El Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto facilitado por el Grupo corresponde, literalmente, al Anexo de las Cuentas Anuales consolidadas del Grupo CRISGAB LEGACY, S.L. formuladas con fecha 28 de marzo de 2025.

Responsabilidad del administrador único

La formulación del EINF incluido en el informe de Gestión consolidado del Grupo, y que se presenta en un estado independiente, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del administrador único de la Sociedad dominante. 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 de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla incluida en el "Anexo I. Requerimientos de la Ley 11/2018 y vinculación con los indicadores GRI" del citado EINF.

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.

El administrador único de la Sociedad dominante es también responsable 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 (incluidas las normas internacionales de independencia) del Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código de ética del 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 Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El 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, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 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 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 naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad proporcionada es también menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades y áreas responsables del Grupo 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 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 3, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.



- 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 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones del administrador único 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 de CRISGAB LEGACY, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los contenidos de los estándares GRI seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla presente en el “Anexo I. Requerimientos de la Ley 11/2018 y vinculación con los indicadores GRI” del citado Informe de Gestión consolidado.

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.

KRESTON IBERAUDIT MRM, S.L.P.

Josep Maria Martí Queralt

Barcelona, 1 de abril de 2025

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

KRESTON IBERAUDIT MRM,
S.L.P.

2025 Núm. 20/25/11538

Segell distintiu d'altres actuacions

