



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 2023



Oviedo, 28 de Junio de 2024



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 2023

**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 2023, 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 gestión de calidad**

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) 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 gestión de calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de calidad que incluya políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias 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 o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIE 3000, Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAABR) 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





BLANCO, GONZALEZ Y MIER

S.L. DE AUDITORIA

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. y SOCIEDADES DEPENDIENTES 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 2023 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 2023.
- 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 2023.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2023 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 2023 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.

### 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, 28 de Junio 2024.

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

Fdo: FAUSTINO GONZALEZ CUEVA FERNANDEZ  
Socio Auditor de Cuentas  
Nº R.O. 3379



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023**

**LABER HOSPITALES**

Three handwritten signatures in black ink, positioned below the company name. The signatures are stylized and appear to be in cursive or a similar fluid script.

## ÍNDICE

1.	Objetivo del Estado de Información No Financiera .....	3
2.	Grupo Laber Hospitales .....	3
3.	Modelo de negocio.....	3
3.1.	Materialidad.....	4
3.2.	Grupos de interés.....	5
3.3.	Presencia geográfica .....	6
3.4.	Órganos de gobierno y estructura interna de dirección y control.....	6
3.5.	Objetivos y estrategias de la organización.....	7
3.6.	Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución .....	7
3.7.	Gestión y control de riesgos.....	8
3.7.1.	Procedimientos de gestión de riesgos .....	8
3.7.2.	Mecanismos de prevención de riesgos .....	9
3.8.	Principales riesgos relacionados con la normativa que rige la actividad del Grupo .....	11
4.	Cuestiones medioambientales.....	11
4.1.	Principales impactos y riesgos medioambientales .....	11
4.2.	Principio de precaución y provisiones para riesgos ambientales .....	12
4.3.	Contaminación .....	12
4.3.1.	Control de emisiones.....	12
4.4.	Economía circular, prevención y gestión de residuos y consumo de materiales .....	14
4.4.1.	Gestión de residuos.....	14
4.5.	Uso sostenible de los recursos.....	18
4.6.	Cambio climático.....	20
4.7.	Protección de la biodiversidad.....	21
5.	Cuestiones sociales y relativas al personal .....	21
5.1.	Empleo .....	21
5.2.	Organización del trabajo .....	35
5.3.	Salud y Seguridad .....	37
5.4.	Relaciones sociales.....	38
5.5.	Formación .....	39
5.6.	Igualdad.....	40
6.	Respeto los derechos humanos.....	42
7.	Lucha contra la corrupción y el soborno.....	42
7.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.....	42
7.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro .....	43
8.	Sociedad.....	43
8.1.	Compromiso de Laber Hospitales con el desarrollo sostenible.....	43
8.2.	Pacientes .....	45
8.3.	Información fiscal.....	46
9.	Criterios de elaboración .....	46
10.	Anexo Contenidos Ley 11/2018.....	47

## 1. Objetivo del Estado de Información No Financiera

El presente informe se corresponde con el estado de Información No Financiera correspondiente al año 2023 y desarrolla los principales resultados e hitos obtenidos, así como el desempeño, en materia de buen gobierno, sostenibilidad, medio ambiente y social (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
Radorva S.A.	100%	Sin actividad	Ponferrada

En el ejercicio 2022 se incluía en el perímetro de la consolidación a la Clínica Nuestra Señora del Pilar.

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 aseguradoras y ofreciendo servicios de calidad a la sanidad privada y concertada.

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 y al entorno local donde realiza su actividad.

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 dos hospitales operativos situados en las ciudades de Oviedo y Guadalajara. La actividad sanitaria más relevante agregada desarrollada durante este año ha sido la siguiente:

Indicador agrupado	2023	2022*
Urgencias hospitalarias	57.542	69.481
Consultas totales	297.246	312.305
Intervenciones quirúrgicas	13.130	15.471
Número de camas totales	87	117
Plantilla total al cierre	339	416
Personal sanitario al cierre del ejercicio	220	277

- En 2022 la actividad incluye la Clínica Nuestra Señora del Pilar

### 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 realiza cada dos años una 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 las principales áreas de influencia de Laber Hospitales se sitúan en el Principado de Asturias 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**

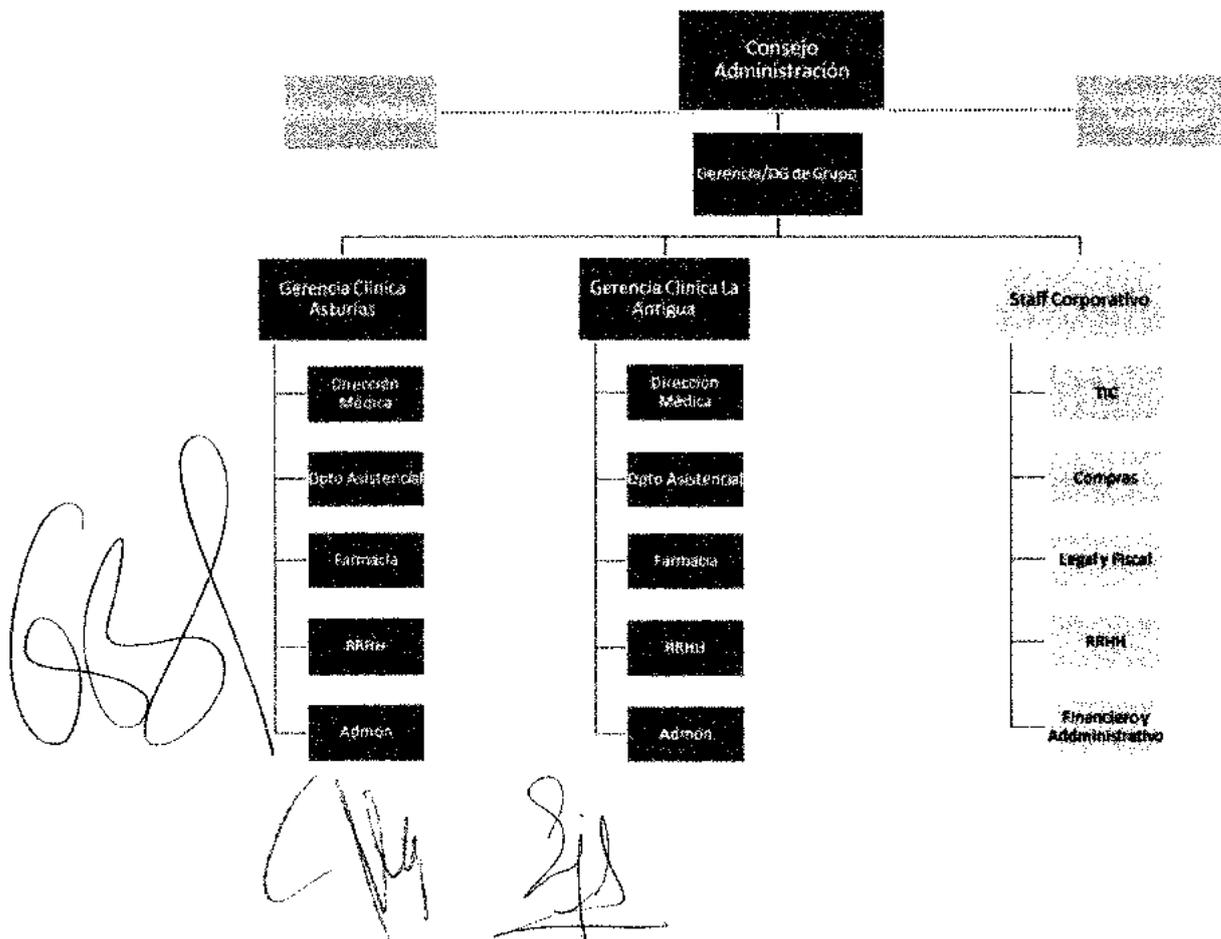
Laber Hospitales cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno.

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 2023 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 nuestros accionistas, empleados, ciudadanos de las comunidades en las que trabaja, profesionales e instituciones con las que colaboramos.

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

- Pasión por el trabajo y por lo que hacemos y como lo hacemos
- Confianza en nosotros y en nuestro entorno
- Esfuerzo diario
- Independencia a la hora de tomar nuestras decisiones
- Transparencia en nuestras actividades y en nuestra gestión

En Laber Hospitales trabajamos para 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, buscamos 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, anticipándonos 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 nuestro 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 la sostenibilidad medio ambiental manteniendo servicios de calidad.

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

En el Grupo Laber Hospitales identificamos diversas tendencias en el sector, relacionadas principalmente con:

- El aumento de la demanda de servicios sanitarios de alta tecnología y servicios de alto valor añadido
- El envejecimiento progresivo de la población y de los cuidados y enfermedades relacionados con este envejecimiento.
- Los crecientes cambios normativos y regulatorios (locales, estatales y europeos)
- La progresiva digitalización del sector
- La concentración gradual del sector
- La preocupación por el cambio climático y el medioambiente

### 3.7. Gestión y control de riesgos

Para la estrategia de Gestión de Riesgos utilizamos 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 consideramos los siguientes factores:

- Los objetivos estratégicos a corto y largo plazo, incluyendo el Plan de Negocio
- Mercados en los que operamos, 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 que desarrollamos.
- 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 y de ciberseguridad, 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 las 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 y protocolo de acoso
- 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 sigue 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.

### 3.7.1.1. 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

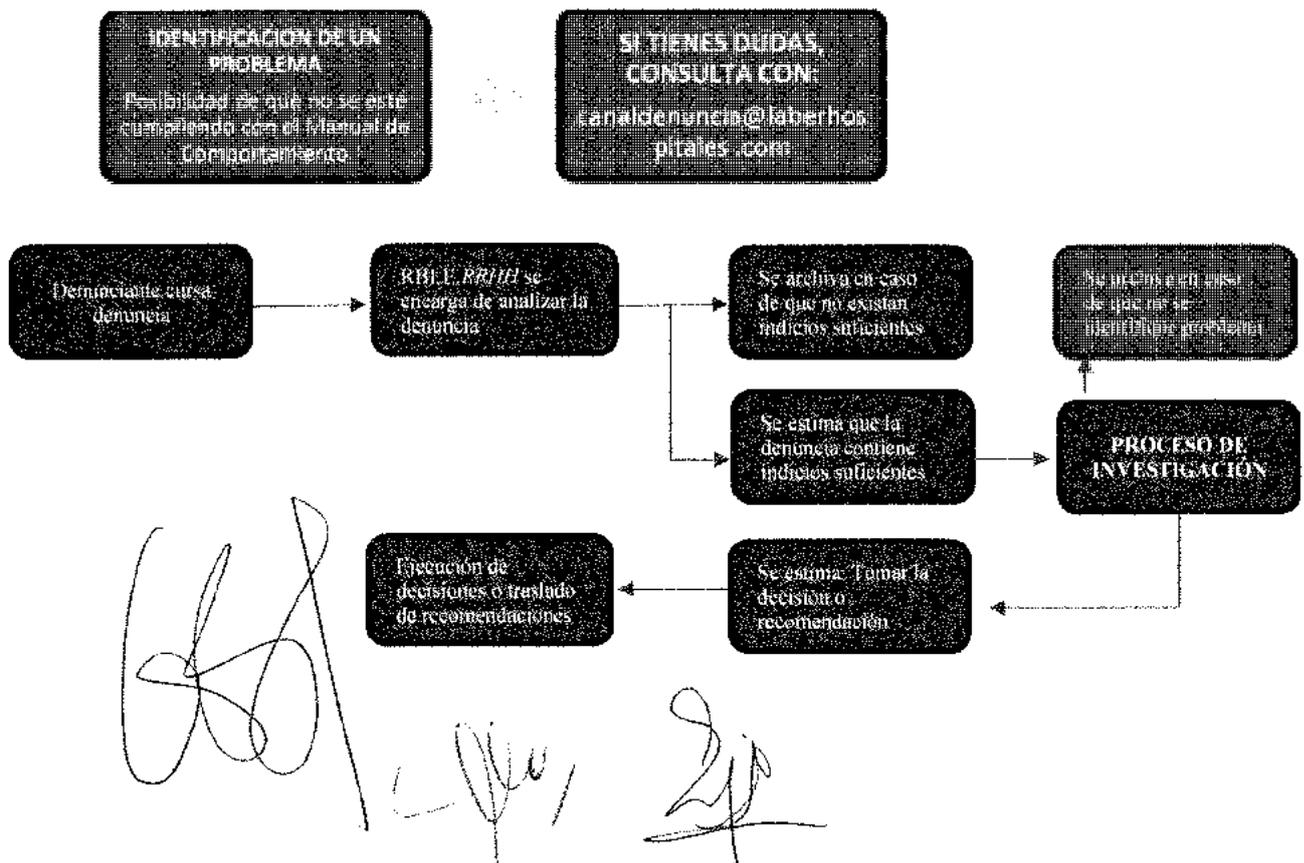
Laber Hospitales pone a disposición de todos sus profesionales un canal de comunicación abierto, directo y sencillo, que acepta comunicaciones anónimas, a través del cual tienen la obligación de informar de cualquier preocupación relativa a cuestiones de cumplimiento normativo o comisión de delitos en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

El canal 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, manual de comportamiento, 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 y en cumplimiento de la Política de Gestión de informaciones, que establece la Ley 2/2023 de 20 de febrero, la organización ha habilitado un canal de denuncias al que se puede acceder a través de la web corporativa.

Es la función de Recursos Humanos la encargada de gestionar este canal y a lo largo de 2023 no se han recibido denuncias a través del canal de denuncias (una en 2022).

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 a la tecnología y la ciberseguridad.** Riesgo de intrusiones informáticas, pérdida de información o vulnerabilidades informáticas. Riesgos de que un evento no previsto afecte de forma significativa el negocio del Grupo. Incluye prevención y acciones de recuperación ante desastres, y ausencia de Plan de relevo o sucesión.
- **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.

## 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 2023.

### 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 el Grupo continúa desarrollando planes de acción centrados en:

- Concienciación en todo el Grupo de la importancia del Cálculo de la Huella de Carbono. Gracias a estos cálculos que realizamos anualmente, Laber Hospitales puede seguir la evolución de sus emisiones de CO<sub>2</sub>e y controlar cuáles son sus principales fuentes de emisiones (alcances 1 y 2). Esto permite hacer un seguimiento anual de los indicadores de emisiones establecidos, tanto para el conjunto de la entidad como para los centros, y seguir avanzando en la definición de objetivos de reducción de manera realista, eficiente y centrada sobre aquellas fuentes de emisión y centros que más atención requieran.
- 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

Laber Hospitales dispone de una cobertura de medioambiente a fin de cubrir los riesgos medioambientales que nuestra actividad tiene principalmente como productor de residuos peligrosos. Nuestro límite de indemnización por siniestro y agregado anual sería de 900.000€.

#### 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

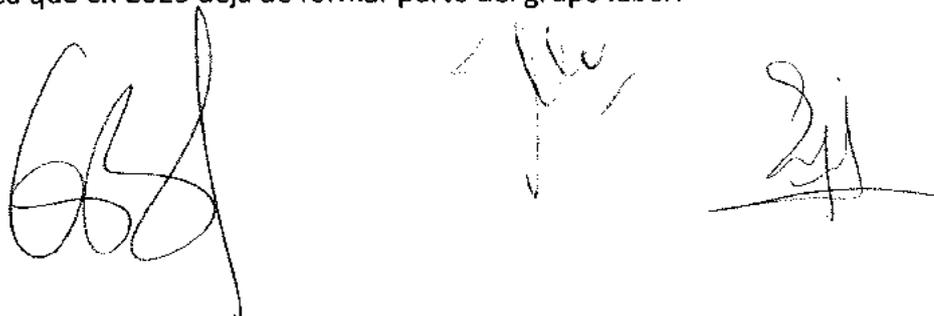
Existe una relación entre una gestión eficiente con las **emisiones de gases de efecto invernadero**. Por ello, Grupo Laber está concienciado con la importancia de reducir las emisiones para luchar contra el cambio climático. Por ello, para sus dos hospitales (tres en el ejercicio 2022) ha realizado el cálculo de la huella de carbono para el año 2023 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 2023 supone la base desde el año 2021 del Grupo Laber para la identificación y priorización de los objetivos y planes de reducción de los GEI a medio y largo plazo.

Cabe mencionar que el cálculo de la huella de carbono del año 2023 será la base de la huella de carbono de grupo por el cambio en el cálculo de la misma como consecuencia de excluir una clínica que en 2023 deja de formar parte del grupo laber.





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

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

Debido al impacto derivado de la actividad de Laber Hospitales como grupo de sociedades, la generación y gestión de residuos reportados en el presente apartado corresponden a las Clínicas de Oviedo y Guadalajara (manteniendo Zaragoza en datos comparativos).

##### 4.4.1. Gestión de residuos

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

Las bases del Plan 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	Toneladas anuales		
	2021	2022	2023
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	2,55	3,25	4,25
Residuos Citotóxicos (LER 180108*)	0,03	0,01	0,04
Disolvente No Halogenado (LER 180106*)	0,18	0,18	0,26
Restos anatómicos en formol (LER 180106*)	0,09	0,16	0,14
Aguas de laboratorio (LER 160506*)	1,35	1,47	1,55
Fluorescentes y equipos que contienen mercurio (LER 200121*)	0,01	0	0
Parafina (LER 180106*)			0,14

## LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Residuo no peligroso	Toneladas anuales		
	2021	2022	2023
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	58,52	47,47	45,86
Papel-Cartón (LER 150101)	6,56	3,31	4,86
Envases (LER 150106)	7,52	2,52	2,46
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,06	0	0,04
Medicamentos caducados (LER 180106)	0,06	0,02	0,04
Toner (LER 080318)	0,05	0,12	0,13
TÓNER (LER 080313)			0,001
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170904)	51,04	143,46	116,20
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170107)	37,26	77,36	40,26
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170504)		7,78	0

(\*) 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	Toneladas anuales	
	2021	2022
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	3,53	4,47
Envases de vidrio contaminado (LER 150110*)	(**)	0,55
Envases plástico contaminados (LER 150110*)	(**)	7,3
Pilas y baterías (LER 160603*)	(**)	0,003
Fluorescentes (LER 200121*)	(**)	0,002

Residuo no peligroso	Toneladas anuales	
	2021	2022
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	7	7,30
Papel-Cartón (LER 150101)	0,75	0,72
Envases (LER 150106)	1,87	1,96
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,025	0,025
Medicamentos caducados (LER 180106)	(**)	0,016
Toner (LER 080318)	0,008	0,008

(\*\*) sin información del ejercicio anterior

### CLINICA ASTURIAS:

Residuo peligroso	Toneladas anuales		
	2021	2022	2023
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	9,33	5,12	2,60
Tóner (LER 080317*)	0,03	0	0
Envases de plástico contaminado (LER 150110*)		0,08	0,251
Pilas y baterías (LER 160603*)		0,003	0,004
Tubos fluorescentes (LER 200121*)		0,01	0,031
Residuos lámpara LED (160214*)		0,02	0,006
Residuos eléctricos y electrónicos (LER 160213*)		0,08	0,078

No se dispone de datos de residuos no peligrosos, en 2023 no se han gestionado medicamentos caducados y las diferentes fracciones recogidas son depositadas en los contenedores municipales.

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Residuo no peligroso	Toneladas anuales		
	2021	2022	2023
Medicamentos caducados (LER 180109)		0,02	0

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)	2021	2022	2023
CLINICA ASTURIAS	Reciclaje	---	--	--
	Vertedero	---	--	--
	Incineración	---	0,02	--
CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	Reciclaje	2,653	2,71	N/A
	Vertedero	7	3,53	
CLINICA LA ANTIGUA	Reciclaje	102,49	234,55	163,95
	Vertedero	58,52	47,47	45,86
	Incineración	0,06	0,02	0,04

Hospital	Residuos peligrosos (Tn anuales)	2021	2022	2023
CLINICA ASTURIAS	Valorización	0,03	5,30	2,94
	Esterilización y vertedero	9,332	0,01	0,03
	Incineración	---	--	--
CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	Valorización	---	0,552	
	Esterilización y vertedero	3,53	4,471	N/A
	Incineración	---	7,3	
CLINICA LA ANTIGUA	Valorización	0,01	0	0
	Esterilización y vertedero	2,55	3,25	4,25
	Incineración	0,3	0,34	0,44
	Evapo-oxidación (eliminación)	1,35	1,49	1,68

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

Residuo peligroso	2021 Tn	2022 Tn	2023 Tn	Tratamiento
Biosanitario especial (LER 180103*)	15,41	7,72	4,25	Esterilización y vertedero (D9)
Biosanitario especial (LER 180103*)		5,12	2,60	Valorización energética (R01)
Citotóxicos (LER 180108*)	0,03	0,01	0,041	Incineración (D15)
Disolventes no halogenados (LER 180106*)	0,18	0,18	0,26	Incineración (D15)
Restos anatómicos en formol (LER 180106*)	0,09	0,16	0,14	Incineración (D15)
Parafina (LER 180106*)			0,14	Evapo-oxidación (eliminación) (D15)
Aguas de laboratorio (LER 160506*)	1,35	1,47	1,55	Evapo-oxidación (eliminación) (D15)
Fluorescentes y equipos que contienen mercurio (LER 200121*)	0,01	0,012	0,03	Incineración (D15)
Tóner (LER 080317*)	0,03	0	0	Reciclaje
Envases de vidrio contaminado (LER 150110*)		0,55	0	Reciclaje (R5)
Envases de plástico contaminado (LER 150110*)		7,38	0,25	Valorización (R13)
Pilas y baterías (LER 160603*)		0,033	0,004	Valorización (R13)
Residuos lámpara LED (160214*)		0,02	0,01	Valorización (R12)
Residuos eléctricos y electrónicos (LER 160213*)		0,08	0,08	Valorización (R12)

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

Residuo no peligroso	2021	2022	2023	Tratamiento
	Tn	Tn	Tn	
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	58,52	54,77	45,86	Vertedero
Papel-Cartón (LER 150101)	6,56	4,03	4,86	Reciclaje (R12)
Envases (LER 150106)	7,52	3,06	2,46	Reciclaje (R12)
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,06	0,025	0,04	Reciclaje (R13)
Medicamentos Caducados (LER 180106)	0,06	0,0535	0,0445	Incineración o valorización energética (D15)
Tóner (LER 080318)	0,05	0,128	0,1264	Reciclaje (R12)
Tóner (LER 080313)			0,0014	Reciclaje (R12)
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170107 , LER 170904 y LER 170504)	88,3	228,6	156,46	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 2023 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. Fomento de la impresión en pdf y archivo de la documentación.
- 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 2023 en cada uno de los Hospitales son las que se describen en la siguiente tabla:

Tabla - Consumo materias primas en euros

Materia Prima	Consumo 2022			
	CA	GLA	CNSP	TOTAL
Farmacia (€)	195.849,81	202.810,82	154.687,12	553.347,75
Material Sanitario (€)	1.044.857,87	1.566.307,80	257.696,30	2.868.861,97
Consumo de Gases medicinales (m³)	4.505	34.447	9.357,59	48.309,59
Consumo de productos de limpieza (€)	64.796,60	33.341,17	38.648,18	136.785,95
Consumo de Papel (kilos)	2.570	3.286,08	1.063	8.748,72

Materia Prima	Consumo 2023		
	CA	CLA	TOTAL
Farmacia (€)	168.125,69	470.019,72	638.145,41
Material Sanitario (€)	1.120.311,92	1.669.629,61	2.789.941,53
Consumo de Gases medicinales (m <sup>3</sup> )	4.855	40.001	44.856,00
Consumo de productos de limpieza (€)	70.544,67	39.212,07	109.756,74
Consumo de Papel (kilos)	1.903	3.326,4	5.229,40

Como se puede observar hay una reducción en los consumos donde se han establecido acciones, como en farmacia, por el control de stock y revisión exhaustiva de caducidades, para ajustar pedidos.

Además, la informatización de los centros ha reducido considerablemente el consumo de papel en Clínica Asturias. Si bien los gases medicinales y la limpieza se han incrementado por el incremento de la actividad.

#### 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 la finalidad de no producir pérdidas alimentarias.

#### 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 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

Consumo de agua (m3)	CA	CLA	CNSP	TOTAL
2021	4.483	4.367	2.582	11.432
2022	2.961	4.708	1.964	9.633
2023	3.274	4.579	N/A	7.853

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.

El consumo de agua se ha incrementado en Clínica Asturias.

#### 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

Consumo de energía eléctrica (kWh)	CA	CLA	CNSP	TOTAL
2021	550.850	518.812	461.362	1.531.024
2022	718.966	521.260	482.054	1.722.280
2023	735.219	513.257	N/A	1.248.476

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 los hospitales este año no se ha producido recargas de gases refrigerantes. Las recargas que se produjeron en 2022 fueron las siguientes:

2022	CA	CLA	CNSP
R-410A (kg)	8,5		
R-134A (kg)		60	

**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

Consumo de gas natural (kWh)	CA	CLA	CNSP	TOTAL
2021	327.430	433.479	262.047	1.022.956
2022	334.049	437.895	213.125	985.069
2023	289.082	359.740	N/A	648.822

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**

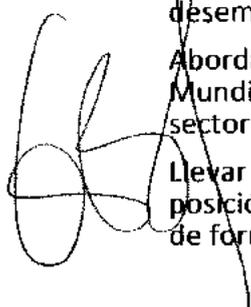
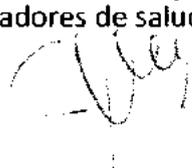
Laber Hospitales no dispone de placas solares. No obstante, en la ampliación de instalaciones que actualmente se está realizando en Clínica La Antigua se han instalado placas solares fotovoltaicas, pero en 2023 no entraron en funcionamiento.

**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 y huella de carbono en 2023 y 2022 por Grupo Laber, teniendo en cuenta los indicadores de actividad y el número total de trabajadores, ha sido la siguiente:

	Toneladas	
	2022	2023
CO <sub>2</sub> eq /mil unidades de actividad	1,2107	1,2006
CO <sub>2</sub> eq /empleado	1,4362	1,3031

Debido al mayor aporte a la huella de Carbono por parte del grupo Laber, se mantienen en los hospitales medidas de reducción de consumo eléctrico para próximos ejercicios.

Las acciones realizadas al respecto por la organización han sido las comentadas en eficiencia energética, entre otras: instalación iluminación LED, cambio de equipos informáticos, instalación de placas solares en Clínica La Antigua en 2023, 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, 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 2023, el 18,34% son hombres (20,28% en 2022) y el 81,66% son mujeres (79,72% en 2022). Todos los empleados están adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio español. En total, al

## LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

cierre del ejercicio 2023 se han empleado un total de 338 personas (415 en 2022 considerando Clínica Nuestra Señora del Pilar).

En las siguientes tablas se presenta, desagregado en función del género, edad y categoría profesional, la distribución del equipo humano del Grupo Laber Hospitales en los cierres de los ejercicios 2023 y 2022.

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 y Clínica La Antigua en 2023 y las mismas sociedades y Clínica Nuestra Señora del Pilar en 2022.

Tabla - Distribución plantilla (FTE al cierre)

	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	3	6	9	4	6	10
Clínica Asturias	127	20	147	133	22	155
Clínica La Antigua	146	36	182	144	29	173
Clínica El Pilar	N/A	N/A	N/A	65	13	78
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>	<b>62</b>	<b>338</b>	<b>346</b>	<b>70</b>	<b>416</b>

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

EMPRESA	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	33,33%	66,67%	100%	40,00%	60,00%	100,00%
Clínica Asturias	86,39%	13,61%	100%	85,81%	14,19%	100,00%
Clínica La Antigua	80,22%	19,78%	100%	83,24%	16,76%	100,00%
Clínica El Pilar	N/A	N/A	N/A	83,33%	16,67%	100,00%
<b>MEDIA</b>	<b>81,66%</b>	<b>18,34%</b>	<b>100%</b>	<b>79,7%</b>	<b>20,28%</b>	<b>100,00%</b>

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

LABER HOSPITALES	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	0	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40	1	0	1	2	2	4
Más de 40	2	6	8	2	4	6
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

CLINICA ASTURIAS	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	9	1	10	15	3	18
Entre 25 y 40	57	8	65	60	7	67
Más de 40	61	11	72	58	12	70
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>20</b>	<b>147</b>	<b>133</b>	<b>22</b>	<b>155</b>

CLINICA LA ANTIGUA	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	10	7	17	10	5	15
Entre 25 y 40	59	14	73	63	10	73
Más de 40	77	15	92	71	14	85
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>36</b>	<b>182</b>	<b>144</b>	<b>29</b>	<b>173</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICAS DEL PILAR	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	1	1	2
Entre 25 y 40	24	5	29
Más de 40	40	7	47
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>78</b>

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

LABER HOSPITALES	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Personal de gestión	0	1	1	0	1	1
Licenciados/as	3	1	4	4	1	5
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	4	4	0	4	4
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

CLINICA ASTURIAS	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	13	1	14	10	1	11
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	12	5	17	14	6	20
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23	4	27	29	5	34
Gr 4: FPI asistenciales	35	0	35	38	0	38
Gr 5: FPII asistenciales	17	3	20	17	4	21
Gr 6: FPI NO asistenciales	13	2	15	11	2	13
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	1	4	5	1	3	4
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	13	1	14	13	1	14
<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>20</b>	<b>147</b>	<b>133</b>	<b>22</b>	<b>155</b>

CLINICA LA ANTIGUA	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	14	4	18	12	3	15
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	9	7	16	10	7	17
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	30	8	38	32	5	37
Gr 4: FPI asistenciales	30	1	31	28	0	28
Gr 5: FPII asistenciales	18	7	25	18	6	24
Gr 6: FPI NO asistenciales	26	2	28	26	2	28
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	4	6	2	4	6
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	17	3	20	16	2	18
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>36</b>	<b>182</b>	<b>144</b>	<b>29</b>	<b>173</b>

CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	4	2	6
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	4	2	6
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	15	2	17
Gr 4: FPI asistenciales	15	0	15
Gr 5: FPII asistenciales	3	1	4
Gr 6: FPI NO asistenciales	9	0	9
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	2022		
	Mujer	Hombre	Total
Gr. B. Personal sin estudios oficiales asistenciales	1	5	6
Gr. B. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	14	1	15
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>

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

Tabla -. Distribución de la plantilla por Hospital (FTE al cierre) en función del tipo de contrato, por género y tramo de edad  
Ejercicio 2023

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	1	0	0	0	0	0	0	0
Más de 40	2	6	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

CLINICA ASTURIAS	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	7	1	2	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40	49	7	6	1	1	0	1	0
Más de 40	56	11	2	0	3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>112</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	7	5	0	1	3	1	0	0
Entre 25 y 40	50	13	1	0	8	1	0	0
Más de 40	65	11	3	0	9	4	0	0
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Ejercicio 2022

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	2	0	0	0	0	0	0
Más de 40	2	4	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

CLINICA ASTURIAS	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	10	2	5	1	0	0	0	0
Entre 25 y 40	49	6	7	0	3	1	1	0
Más de 40	49	12	4	0	5	0	0	0
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	6	4	0	0	4	1	0	0
Entre 25 y 40	48	8	1	0	11	2	3	0
Más de 40	60	10	3	0	6	4	2	0
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA N.S. DEL PILAR	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	1	0	0	0	0	1	0	0
Entre 25 y 40	17	4	0	0	6	3	1	0
Más de 40	32	4	0	0	7	1	1	0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

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

Ejercicio 2023

LABER HOSPITALES	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	3	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	4	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

CLINICA ASTURIAS	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	10	1	1	0	2	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	11	5	1	0	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	20	4	1	0	1	0	1	0
Gr 4: FPI asistenciales	31	0	0	0	4	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	16	3	0	0	1	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	10	2	1	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	1	3	0	0	0	1	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	13	1	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	12	4	2	0	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	8	4	1	3	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	20	5	10	3	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	25	1	3	0	2	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	15	6	3	0	0	1	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	25	2	0	0	1	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	4	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	15	3	1	0	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Ejercicio 2022

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	4	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

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	1	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	11	6	1	0	2	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	21	4	5	1	2	0	1	0
Gr 4: FPI asistenciales	32	0	0	0	6	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	14	3	0	0	3	1	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	9	2	1	0	1	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	1	3	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	12	1	0	0	1	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	9	3	2	0	1	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	9	4	1	3	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	20	2	10	3	0	0	2	0
Gr 4: FPI asistenciales	23	0	5	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	14	6	2	0	1	0	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	25	2	0	0	1	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	4	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	12	1	1	1	1	0	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>114</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

CLINICA N.S. DEL PILAR	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	3	2	1	0	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	4	2	0	0	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	9	0	6	2	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	15	0	0	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	1	0	2	1	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	6	0	2	0	0	0	1	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	1	4	0	1	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	11	0	2	1	0	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Durante el ejercicio, en los Hospitales del Grupo hubo **5 bajas no voluntarias por despido (46 en 2022)** no habiendo contabilizado ninguna Laber Hospitales. El detalle de las mismas por género, edad y categoría profesional se recoge en el siguiente cuadro:

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

### Laber Hospitales

LABER HOSPITALES	2023					
	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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

LABER HOSPITALES	2022					
	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
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Clínica Asturias

CLINICA ASTURIAS	2023					
	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	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	0	1	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	1	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	0	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	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ASTURIAS	2022					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	2	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	2	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	1	1	1	1
Gr 4: FPI asistenciales	2	0	1	0	1	1
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	1	0	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	0	0	2	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	1	0	2
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	3	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

*Clinica La Antigua*

CLINICA LA ANTIGUA	2023					
	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	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	1	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	0	1	0	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	0	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

CLINICA LA ANTIGUA	2022					
	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	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	2	1	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	1	0	0	1	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	1	0	0	0	1	0
Gr 5: FPII asistenciales	2	0	2	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	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

*Clinica Nuestra Señora del Pilar*

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	2022					
	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	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	3	0	1	1	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	1	0	0	0	1	1
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	0	0	0	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

## LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	2023					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		MÁS de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales</b>	0	0	0	0	2	1
<b>TOTAL</b>	4	0	1	2	4	1

### 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 – Remuneración media <sup>por</sup> Hospital, género y edad (en euros)

LABER HOSPITALES	2023		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	0	0	0	0
Entre 25 y 40	24.966	0	23.600	23.130
Más de 40	37.267	30.604	36.164	31.104

CLINICA ASTURIAS	2023		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	18.825	19.335	18.334	18.023
Entre 25 y 40	25.829	22.878	26.106	27.731
Más de 40	25.898	53.163	24.579	47.112

CLINICA LA ANTIGUA	2023		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	22.917	22.169	21.049	20.525
Entre 25 y 40	24.302	25.537	23.470	23.021
Más de 40	23.722	31.715	22.649	30.899

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	2022	
	Mujer	Hombre
Menos de 25	23.898	19.124
Entre 25 y 40	24.408	24.904
Más de 40	21.114	27.050

Las retribuciones se han calculado anualizando el sueldo base a jornada completa, no modificando el resto de variables del concepto de nómina.

Tabla – Remuneración media <sup>por</sup> Hospital, género, categoría profesional y tipo de contrato indefinido (en euros)

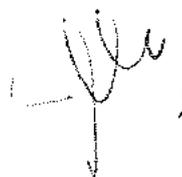
LABER HOSPITALES	2023				2022			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	31.117	36.710	0	0	29.883	34.029	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0	0	0
FPII	0	29.077	0	0	0	26.386	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>31.117</b>	<b>30.604</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29.883</b>	<b>27.914</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ASTURIAS	2023				2022			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	35.782	153.264	29.831	0	36.674	142.844	28.111	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	59.366	66.369	29.829	0	51.017	67.953	43.428	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	26.400	24.596	37.047	25.600	25.405	23.609	30.820	26.700
Gr 4: FPI asistenciales	18.326	0	0	0	17.012	15.317	16.603	0
Gr 5: FPII asistenciales	22.780	20.712	0	0	21.713	20.573	19.265	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	17.780	19.537	18.139	0	17.052	17.836	17.759	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	16.289	19.342	0	0	17.029	18.708	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	17.996	21.964	0	0	17.603	20.083	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>24.831</b>	<b>36.684</b>	<b>31.613</b>	<b>25.600</b>	<b>24.032</b>	<b>37.132</b>	<b>30.534</b>	<b>26.700</b>

CLINICA LA ANTIGUA	2023				2022			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	31.071	36.813	22.902	31.835	30.898	38.976	18.979	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	44.126	43.558	38.744	0	41.580	43.289	27.996	28.046
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	26.884	25.818	27.054	26.180	25.531	21.670	25.237	22.957
Gr 4: FPI asistenciales	19.977	21.377	18.109	0	19.400	0	18.682	0
Gr 5: FPII asistenciales	21.876	21.117	21.002	21.046	20.868	20.898	20.516	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	19.155	20.259	0	0	18.607	22.270	18.049	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	19.203	21.019	0	0	18.925	20.635	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	18.866	20.979	17.698	0	18.232	17.996	18.968	18.728
<b>TOTALES</b>	<b>23.527</b>	<b>27.061</b>	<b>25.667</b>	<b>27.363</b>	<b>23.067</b>	<b>26.491</b>	<b>22.156</b>	<b>24.570</b>

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	2022			
	A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	25.253	42.810	17.464	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	31.787	28.028	23.932	38.612
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	28.627	21.237	27.282	25.040
Gr 4: FPI asistenciales	18.953	16.190	23.347	0
Gr 5: FPII asistenciales	30.940	0	20.793	31.426
Gr 6: FPI NO asistenciales	18.051	0	17.392	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	18.538	18.600	0	19.125
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	17.653	0	16.000	21.878
<b>TOTALES</b>	<b>22.664</b>	<b>25.011</b>	<b>22.363</b>	<b>26.266</b>


## LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Tabla – Remuneración media por edad, género, categoría profesional y tipo de contrato indefinido (en euros)  
Ejercicio 2023

LABER HOSPITALES	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>Completa</b>						
Licenciados/as	0	24.966	37.267	0	0	36.710
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	29.077
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>24.966</b>	<b>37.267</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30.604</b>
<b>Parcial</b>						
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
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

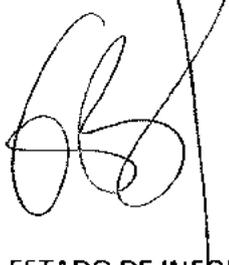
CLINICA ASTURIAS	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>Completa</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	18.040	18.248	45.831	0	0	153.264
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	54.000	77.251	0	35.055	78.895
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	24.827	24.176	30.271	20.755	22.257	27.895
Gr 4: FPI asistenciales	16.927	18.044	19.170	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	19.118	23.380	25.975	17.916	21.832	20.149
Gr 6: FPI NO asistenciales	15.329	17.059	18.533	0	17.962	21.112
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	16.289	0	18.743	21.736
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	17.996	0	0	21.964
<b>TOTALES</b>	<b>18.825</b>	<b>25.167</b>	<b>25.751</b>	<b>19.335</b>	<b>22.683</b>	<b>53.163</b>
<b>Parcial</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	29.831	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	29.829	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	35.214	31.130	0	25.600	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	18.139	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
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>35.214</b>	<b>28.012</b>	<b>0</b>	<b>25.600</b>	<b>0</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA LA ANTIGUA	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>COMPLETA</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	17.058	24.334	40.451	0	23.495	41.252
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	41.091	46.150	0	38.011	47.255
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	27.908	26.287	31.831	21.609	26.870	0
Gr 4: FPI asistenciales	19.999	19.878	20.105	21.377	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	21.293	21.526	22.459	21.044	21.198	21.166
Gr 6: FPI NO asistenciales	18.570	18.673	19.313	20.309	20.208	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	19.203	0	20.517	21.771
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	17.820	18.230	19.020	0	0	20.979
<b>TOTALES</b>	<b>21.262</b>	<b>23.688</b>	<b>23.667</b>	<b>21.067</b>	<b>25.168</b>	<b>32.764</b>
<b>Parcial</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	0	25.619	20.184	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	34.683	46.864	0	32.154	31.675
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	25.399	28.304	27.351	26.024	27.052	25.464
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	18.109	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	22.184	19.819	0	21.046	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	17.141	18.254	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>23.399</b>	<b>27.277</b>	<b>24.056</b>	<b>26.024</b>	<b>26.826</b>	<b>28.569</b>

Ejercicio 2022

LABER HOSPITALES	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>COMPLETA</b>						
Licenciados/as	0	23.600	36.164	0	0	34.029
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	23.130	29.642
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>23.600</b>	<b>36.164</b>		<b>23.130</b>	<b>31.104</b>
<b>PARCIAL</b>						
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
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>





LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ASTURIAS	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>COMPLETA</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	17.071	18.619	54.249	0	0	142.488
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	22.346	59.720	28.662	0	60.215	70.531
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23.956	21.604	31.161	17.420	23.058	27.528
Gr 4: FPI asistenciales	15.950	17.122	17.226	0	0	15.316
Gr 5: FPII asistenciales	18.131	22.530	24.349	17.916	21.998	18.954
Gr 6: FPI NO asistenciales	15.778	17.428	16.951	0	15.817	19.854
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	17.029	18.734	17.327	19.620
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	17.602	0	0	20.082
<b>TOTALES</b>	<b>18.436</b>	<b>25.913</b>	<b>23.533</b>	<b>18.023</b>	<b>27.824</b>	<b>47.112</b>
<b>Parcial</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	28.111	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	43.428	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	31.054	30.351	0	26.700	0
Gr 4: FPI asistenciales	16.603	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	19.265	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	17.759	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
<b>TOTALES</b>	<b>16.603</b>	<b>28.696</b>	<b>33.836</b>	<b>0</b>	<b>26.700</b>	<b>0</b>

CLINICA LA ANTIGUA	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>COMPLETA</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	0	23.410	38.377	0	0	38.976
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	38.079	45.782	0	33.000	46.719
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23.624	25.338	31.184	20.289	22.132	0
Gr 4: FPI asistenciales	18.736	19.375	19.692	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	20.342	20.722	21.145	20.391	21.101	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	18.223	18.712	17.968	0	26.571
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	18.924	0	19.887	21.756
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	17.250	18.382	0	0	17.996
<b>TOTALES</b>	<b>21.013</b>	<b>23.579</b>	<b>22.925</b>	<b>19.759</b>	<b>22.047</b>	<b>34.516</b>
<b>Parcial</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	18.284	0	19.675	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	28.939	27.054	0	29.087	27.005
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	23.376	25.396	26.304	23.590	22.805	22.793
Gr 4: FPI asistenciales	20.175	19.328	17.755	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	20.380	20.762	19.666	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	18.049	18.049	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	16.828	20.038	0	0	18.728
<b>TOTALES</b>	<b>21.118</b>	<b>23.131</b>	<b>20.945</b>	<b>23.590</b>	<b>25.946</b>	<b>23.665</b>

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA NTRA SRA DEL PILAR	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
<b>COMPLETA</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	0	18.297	28.730	0	31.372	54.249
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	31.837	31.585	0	27.923	28.080
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	24.544	28.608	36.827	0	21.236	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	18.250	19.224	0	0	16.189
Gr 5: FPII asistenciales	0	30.940	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	18.179	17.955	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	18.538	0	18.140	19.290
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	16.027	17.778	0	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>24.544</b>	<b>24.484</b>	<b>21.214</b>	<b>0</b>	<b>22.492</b>	<b>27.530</b>
<b>Parcial</b>						
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	17.464	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	23.932	0	0	38.612	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	24.557	25.900	32.334	0	25.096	24.967
Gr 4: FPI asistenciales	18.071	0	28.624	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	20.793	0	0	0	31.426
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	17.043	17.567	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	19.125	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	16.000	0	0	21.877
<b>TOTALES</b>	<b>21.313</b>	<b>24.281</b>	<b>20.731</b>	<b>19.125</b>	<b>27.799</b>	<b>26.090</b>

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

	2020		2021	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Remuneraciones medias de consejeros y directivos	70.015,32	156.160,12	63.533	107.354

5.1.2. Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres a tiempo completo, 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, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla - Brecha salarial ajustada

	2020	2021
Brecha salarial ajustada Laber Hospitales (%)	1,1%	+7,05%
Brecha salarial ajustada Clínica Asturias (%)	30%	33,24%
Brecha salarial ajustada Clínica La Antigua (%)	12%	11,85%
Brecha salarial ajustada CSM El Pilar (%)	N/A	9,38%

En el Grupo Laber no existe ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo, de forma que dos trabajadores con el mismo trabajo, dedicación, responsabilidad y antigüedad perciben

idénticos salarios. La brecha salarial se explica porque 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.

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

*Tabla - Empleados con discapacidad*

LABERHOSPITALES	2023	2022
Empleados con discapacidad	0	0
<b>CLINICA ASTURIAS</b>		
Empleados con discapacidad	2	1
<b>CLINICA LA ANTIGUA</b>		
Empleados con discapacidad	4	3
<b>CLINICA EL PILAR</b>		
Empleados con discapacidad	N/A	1

**5.1.4. Desconexión laboral**

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

**5.2. Organización del trabajo**

Las jornadas ordinarias máximas de nuestros profesionales son la que se establecen en los respectivos convenios colectivos, y se situaron en 2023 en 1.726 horas anuales para Laber Hospitales y Clínica Asturias y 1.680 horas anuales para Clínica La Antigua.

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.

Laber 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 Laber Hospitales o a lo largo del del ejercicio. 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.

## LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

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 Laber Hospitales.

### 5.2.1. Absentismo

Laber Hospitales ha registrado un total de 65.807 horas (39.153 horas en 2022) de absentismo en los Hospitales del Grupo Laber Hospitales.

Tabla - Absentismo

LABER HOSPITALES	2023		2022	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	0	0	7	38
Incapacidad temporal	36	288	53	286
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>288</b>	<b>60</b>	<b>324</b>

CLINICA ASTURIAS	2023		2022	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	86	666	562	2.577
Incapacidad temporal	4.517	35.006	3.016	14.065
<b>Total</b>	<b>4.603</b>	<b>35.672</b>	<b>3.578</b>	<b>16.643</b>

CLINICA LA ANTIGUA	2023		2022	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	270	1.890	919	4.205
Incapacidad temporal	3.997	27.958	2.157	10.657
<b>Total</b>	<b>4.267</b>	<b>29.848</b>	<b>3.076</b>	<b>14.862</b>

CLINICA NTRA SRA EL PILAR	2022	
	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	384	2.118
Incapacidad temporal	1.068	5.206
<b>Total</b>	<b>1.452</b>	<b>7.324</b>

El índice de gravedad y frecuencia se muestran a continuación:

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

	2023			2022			
	Laber Hospitales	Clinica Asturias	Clinica La Antigua	Laber Hospitales	Clinica Asturias	Clinica La Antigua	Clinica Nuestra Señora del Pilar
Índice de gravedad (por millón)	0,00	0,34	0,88	0,44	1,68	2,65	1,9
Índice de Frecuencia (por millón)	0,00	47,30	22,89	63,82	164,54	284,65	128,7

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 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 considera 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 derrumbamiento
- Caída de objetos en manipulación.
- Caída de objetos desprendidos
- Pisada sobre objetos.
- Choques contra objetos móviles o inmóviles.
- Golpes / cortes por objetos, herramientas, material sanitario o pinchazos.
- Proyección de fragmentos o partículas
- Atrapamiento por o entre objetos.
- Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos
- Sobreesfuerzos.
- Estrés y contacto térmico (quemaduras).
- Contactos eléctricos.
- Contacto (inhalación, contacto o ingestión) con sustancias nocivas, tóxicas o corrosivas.
- Exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes
- Incendio.
- Explosión.
- Accidentes causados por seres vivos
- Atropellos, golpes o choques contra o con vehículos.
- Accidentes de tráfico y/o desplazamientos.
- Exposición a agentes químicos.
- Exposición a agentes biológicos.
- Exposición a agentes físicos.
- Riesgos ergonómicos: Movimientos repetitivos, Pantalla de visualización de datos, Fatiga física. Posturas forzadas o incorrectas, Iluminación inadecuada, Exposición a ruido, Confort / disconfort térmico.
- Riesgos Psicosociales. Fatiga mental.
- Riesgos específicos. Calidad de Aire interior.
- Otros riesgos específicos de accidentes: agresiones, acoso sexual.
- Seguridad Vial: Medidas preventivas.



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

	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	0	0	0	0	1	1
Clínica Asturias	10	0	10	39	2	41
Clínica La Antigua	5	2	7	83	11	94
Clínica El Pilar	N/A	N/A	N/A	25	5	30
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>120</b>	<b>28</b>	<b>148</b>

La mayoría de los accidentes de trabajo de 2022 correspondían a infecciones por Covid. Durante 2023 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, y Hospital La Antigua 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.

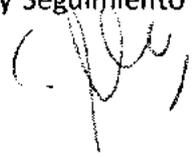
El Hospital La Antigua cuenta con un Comité de Seguridad y Salud. Está conformado por los delegados de prevención y representantes de la empresa en igual número. Habitualmente, también asisten técnicos de prevención de riesgos laborales. Además, desde Laber Hospitales se ofrece participación a los delegados 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 delgualdad.


**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 de 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 por categoría profesional, género y número de personas*

CATEGORIAS	2023			2022		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Personal gestión	24	5	29	16	4	20
Licenciados/as	25	11	36	10	7	17
Diplomados/as asistenciales	55	12	67	28	4	32
FP 1 asistenciales	68	1	69	23	0	23
FP 2 asistenciales	39	12	51	16	3	19
FP 1 no asistenciales	40	4	44	20	1	21
FP 2 no asistenciales	1	0	1	0	0	0
Sin estudios oficiales asistenciales	3	9	12	1	3	4
Sin estudios oficiales no asistenciales	33	3	36	13	1	14
<b>Total general</b>	<b>288</b>	<b>57</b>	<b>345</b>	<b>127</b>	<b>23</b>	<b>150</b>

*Tabla - Horas de formación por empleado y por género*

	2023 Total Grupo			2022 Total Grupo		
	Total Horas	Nº Empleados	Nº horas media por empleado	Total Horas	Nº Empleados	Nº horas media por empleado
Mujer	3.302	276	11,96	1.868	127	14,71
Hombre	314	62	5,06	308	23	13,39
<b>TOTAL</b>	<b>3.616</b>	<b>338</b>	<b>10,7</b>	<b>2.176</b>	<b>150</b>	<b>14,51</b>

Tabla Horas de formación impartidas

	2023	2022
Personal de Gestión	880	493
Licenciados	1.171	466
Diplomados/as asistenciales	480	826
FP1 Asistenciales	414	64
FP2 Asistenciales	172	87
FP1 No asistenciales	221	160
FP2 No asistenciales	2	
Sin estudios oficiales asistenciales	128	20
Sin estudios oficiales no asistenciales	148	60
<b>Total</b>	<b>3.616</b>	<b>2.176</b>

### 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.

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 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	2023	2022
Excedencia cuidado menor hasta los 5 años.	9	8
Excedencia periodo vacaciones con hijos/as entre 5 y 12 años	2	1
Lactancia acumulada de disfrute entre padre y madre.	9	14
Excedencia para la realización de estudios.	0	0
Excedencia voluntaria de cooperación y ayuda humanitaria.	0	0
Dos días naturales y consecutivos por partonatural o cesárea de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad.	2	1

#### 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 aprobaron 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.
- 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 impartidas en materia de igualdad y violencia de género

NOMBRE CURSO	2023		2022	
	Tipo	Total	Tipo	Total
Acoso Laboral	On line	12	Online	320
<b>TOTAL HORAS</b>		<b>12</b>		<b>320</b>

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 el ejercicio, el Grupo 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. Respeto 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

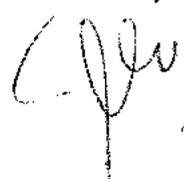
El Grupo cuenta con una serie de medidas y mecanismos, plasmadas principalmente en los documentos que se indican a continuación, para garantizar el correcto comportamiento y relación dentro del ámbito laboral de todas las personas que forman parte de la compañía o interactúan con la misma.

- 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 los ejercicios 2023 y 2022 no se han registrado casos 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.

Durante el ejercicio el Grupo 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 de la ampliación de Clínica la Antigua, con especial importancia en salas de espera y consultas de reproducción asistida para que la acogida sea cálida y que estén separados del resto de pacientes del hospital.
- Humanización de salas de estudio tipo sala de mamografía en Clínica Asturias de Rx, resonancia magnética y TAC.
- Diseño de área quirúrgica para que los pacientes estén más cómodos. Vestuarios más conformables.
- Conoce tu hospital. A través de las redes sociales vamos comunicando a los profesionales que trabajan en las áreas para forjar un vínculo cercano y directa con los pacientes.
- Plan de formación integral de mandos intermedios centrado en personas y liderazgo.

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 o en riesgo de exclusión.

Concretamente, en 2023 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 2023, 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 RSC Alcalá (Alcalá de Henares)
- Equipo masculino de la academia Albiceleste también en Guadalajara. Curso para todos los entrenadores de RCP básico impartido por dirección y supervisión de enfermería de Clínica la Antigua.
- Equipo de fútbol Deportivo Guadalajara.
- Equipo de fútbol Real Oviedo club de fútbol masculino y femenino
- Belenos Rugby club
- Fusameres padel

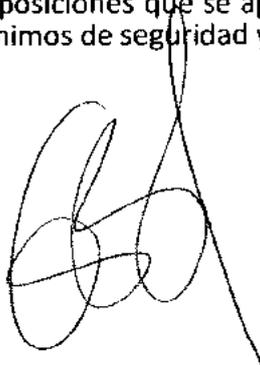
### **Subcontratación y proveedores**

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

	2023 % proveedores locales respecto al Total		2022 % proveedores locales respecto al Total		
	Clínica Asturias	Clínica La Antigua	Clínica Asturias	Clínica La Antigua	Clínica Nuestra Señora del Pilar
COMUNICACIÓN	0,00%	0,00%	6,21%	0,00%	8,79%
MATERIAL SANITARIO	25,75%	0,00%	33,11%	2,05%	5,44%
FARMACIA	2,51%	0,10%	1,50%	0,67%	1,30%
MANTENIMIENTO/OBRAS	38,27%	38,32%	39,15%	7,84%	66,28%
EQUIPAMIENTO	67,40%	6,89%	32,29%	9,09%	61,89%
SISTEMAS	41,79%	5,10%	68,89%	9,09%	0,00%
SERVICIOS	89,18%	36,19%	90,13%	23,77%	76,78%

## 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 2023, el Grupo Laber Hospitales ha recibido 213 reclamaciones (261 en 2022), relativas a Clínica Asturias y Clínica La Antigua. En 2023 se ha respondido al 100% de las mismas en un plazo menor a 30 días (98,85% en 2022).

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).

	2022	2021
<b>Beneficios/(Pérdida) consolidados después de impuestos (Resultado neto)</b>	-188.062,20	1.922.337,91
<b>Impuesto sobre beneficios consolidado</b>	-230.832,08	604.126,21

#### 8.3.2. Subvenciones públicas recibidas

El Grupo Laber Hospitales, han recibido subvenciones y ayudas públicas las entidades que se exponen en la siguiente tabla.

Tabla - Subvenciones recibidas, en euros

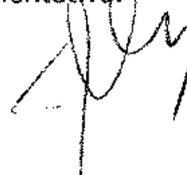
	Clinica La Antigua	Clinica Nuestra Señora del Pilar
2023	7.333,00	N/A
2022	8.683,30	1.610,50

### 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.

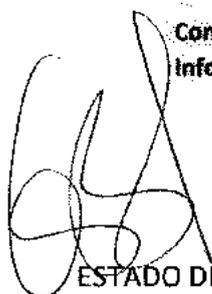
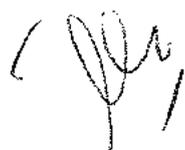
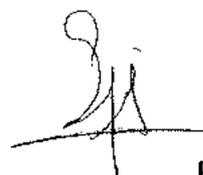
En la elaboración del presente EINF se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada, tomando como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.


10. Anexo Contenidos Ley 11/2018

LEY 11/2018	ENF2022	REF. GRI
<b>ALCANCE</b>	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
<b>ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES</b>		
<b>Principales riesgos</b>	Nota 4.1	-
<b>General</b>		
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		-
<b>Contaminación</b>		
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 lumínica	Nota 4.3	-
<b>Economía Circular y prevención y gestión de residuos</b>		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Notas 4.4.1 y 4.4.3	-
<b>Uso sostenible de los recursos</b>		
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
<b>Cambio climático</b>	Nota 4.6	GRI 305-1 GRI 305-2
<b>Protección de la biodiversidad</b>	Nota 4.7	-
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
<b>Empleo</b>		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Nota 5.1	GRI 102-7 GRI 405-1

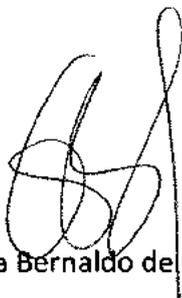
LEY 19/2013	ENF 2021	REF. GRI
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	Nota 5.1	GRI 405-1b
Número de despidos por sexo, edad y clasificación 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	-
<b>Organización del trabajo</b>		
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	-
<b>Salud y seguridad</b>	Nota 5.3	-
<b>Relaciones Sociales</b>	Nota 5.4	GRI 102-41
<b>Formación</b>	Nota 5.5	-
<b>Accesibilidad</b>	-	-
<b>Igualdad</b>	Nota 5.6	-
<b>INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
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	-
<b>INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
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	-
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>		
<b>Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible,</b>	Nota 8.1	-
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Nota 8.1.2	-
<b>Consumidores</b>	Nota 8.2	-
<b>Información fiscal</b>	Nota 8.3	-

Oviedo, a 26 de junio de 2023



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