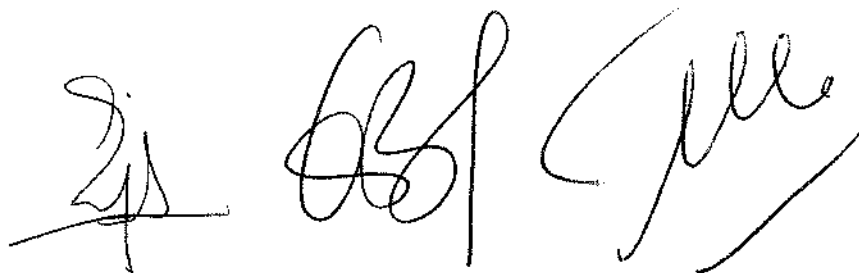


ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025
LABER HOSPITALES
Y SOCIEDADES CONSOLIDADAS

Three handwritten signatures in black ink, likely representing the approval of the document by the company's management or board.

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	5
3.4.	Órganos de gobierno y estructura interna de dirección y control.....	5
3.5.	Objetivos y estrategias de la organización	6
3.6.	Principales factores y tendencias que puedan afectar a su futura evolución	7
3.7.	Gestión y control de riesgos.....	7
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	15
4.5.	Uso sostenible de los recursos.....	18
4.6.	Cambio climático.....	21
4.7.	Protección de la biodiversidad	22
5.	Cuestiones sociales y relativas al personal	22
5.1.	Empleo	22
5.2.	Organización del trabajo	38
5.3.	Salud y Seguridad.....	40
5.4.	Relaciones sociales.....	41
5.5.	Formación	42
5.6.	Igualdad.....	43
6.	Respeto los derechos humanos.....	45
7.	Lucha contra la corrupción y el soborno	45
7.1.	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales.....	45
7.2.	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	46
8.	Sociedad.....	46
8.1.	Compromiso de Laber Hospitales con el desarrollo sostenible.....	46
8.2.	Pacientes	48
8.3.	Información fiscal	49
9.	Criterios de elaboración	49
10.	Anexo Contenidos Ley 11/2018.....	50



1. Objetivo del Estado de Información No Financiera

El presente informe se corresponde con el estado de Información No Financiera correspondiente al año 2024 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
Clínica Elion S.L.	89%	Dermoestética y cirugía plástica	Madrid

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:

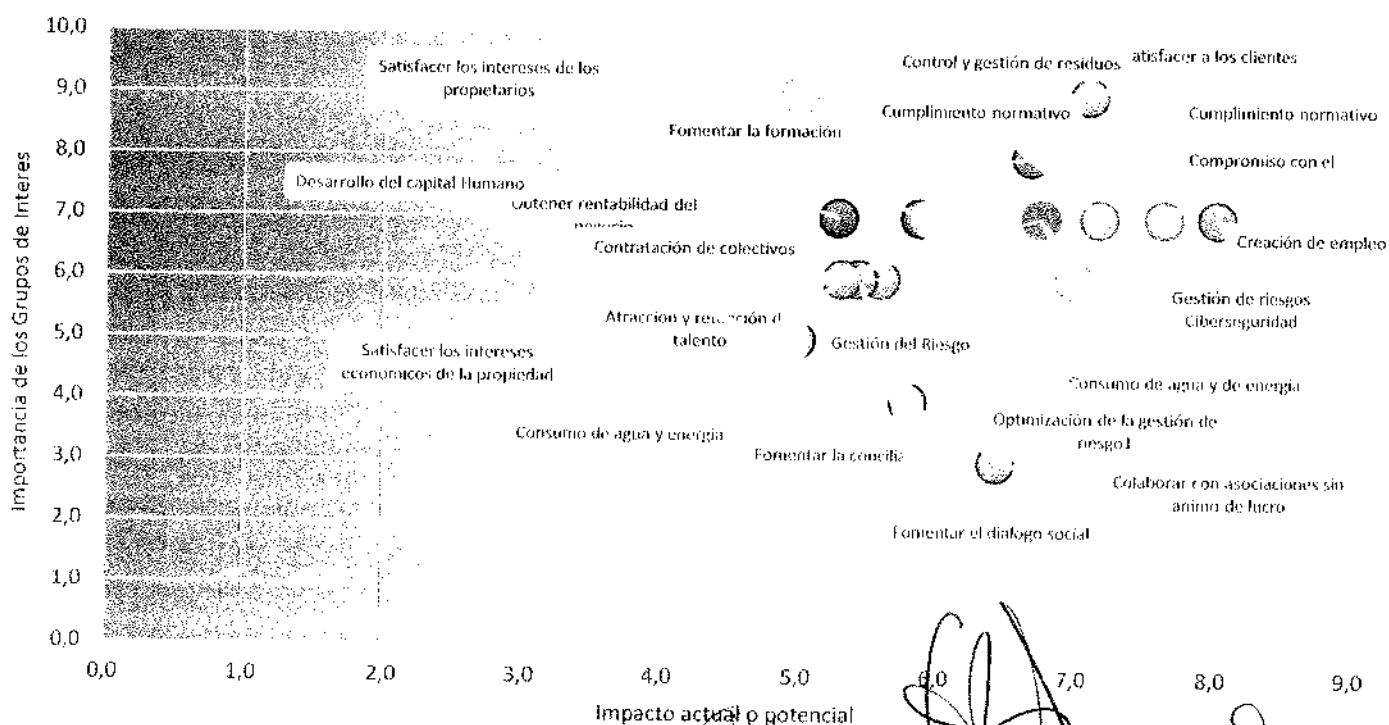
Indicador agrupado	2023	2024
Urgencias hospitalarias	64.855	59.876
Consultas totales	298.598	391.633
Intervenciones quirúrgicas	13.509	13.187
Número de camas totales	114	110
Plantilla total al cierre	378	353
Personal sanitario al cierre del ejercicio	246	227

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 periódicamente 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:



3.2. Grupos de interés

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

Los principales canales de comunicación con los grupos de interés son la página web, correo electrónico, blogs, redes sociales, aplicaciones móviles, portal de salud, y Atención al paciente.

La Dirección del Grupo Laber Hospitales ha identificado a los siguientes grupos de interés:

- **Accionistas.** Son los propietarios del Grupo y además son profesionales cualificados que trabajan dentro.
- **Gerentes.** Dirigen cada uno de los Hospitales o unidades de negocio. Al ser una empresa familiar, se mantiene contacto directo con los propietarios.
- **Trabajadores.** Los canales de comunicación que se utilizan para el dialogo con los trabajadores son: página web, encuestas, tablero de anuncios y dialogo directo. Todo ello sirve de base para definir las acciones a implantar a fin de mejorar la satisfacción del personal.
- **Clientes.** Son los pacientes que acuden a los Hospitales del Grupo ya sea de forma privada o a través de concertos con compañías aseguradoras o con la sanidad pública.
- **Administraciones públicas.** Son las instituciones con las que el Grupo se relaciona en el ejercicio de la actividad. Incluye el cumplimiento de los requerimientos normativos, la generación de riqueza y el empleo sostenible.
- **Proveedores.** Son las empresas proveedoras de productos y/o servicios.
- **Competencia y mercado.** En relación con la competencia y el mercado es la adaptación a las nuevas exigencias del mercado y a los movimientos, desarrollos y reacciones de la competencia.
- **Sociedad.** Es la Sociedad en general y el entorno en el que nos movemos. Especial relevancia tiene las ciudades en las que el Grupo desarrolla su actividad.

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

3.3. Presencia geográfica

Por disposición geográfica las principales áreas de influencia de Laber Hospitales se sitúan en el Principado de Asturias, Comunidad de Castilla la Mancha y Madrid, 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

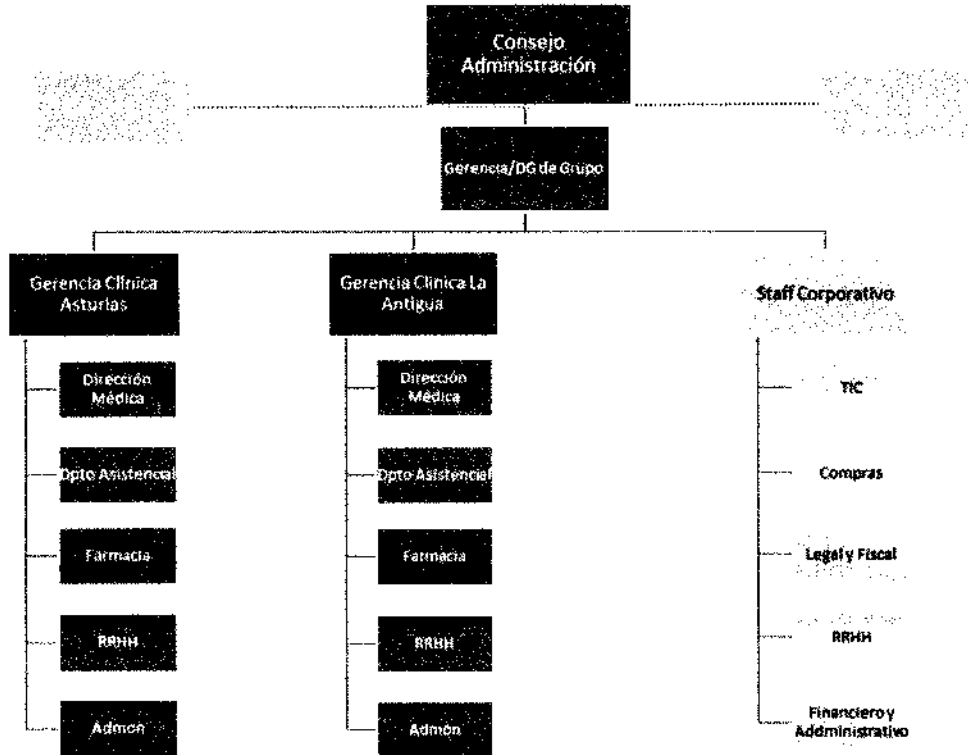
Laber Hospitales cuenta con una estructura organizativa y un modelo operativo de dirección y control adecuado y transparente, que persigue una actuación eficiente y, a su vez, conforme con los principios de buen gobierno.

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 2025 el Consejo de Administración de Laber Hospitales, S.L. está 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.

Este análisis 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. El análisis también documenta el conocimiento existente y las acciones sobre riesgos o fallos que deben ser utilizadas para lograr una mejora continua. 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 del análisis modal 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 y subgerentes 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

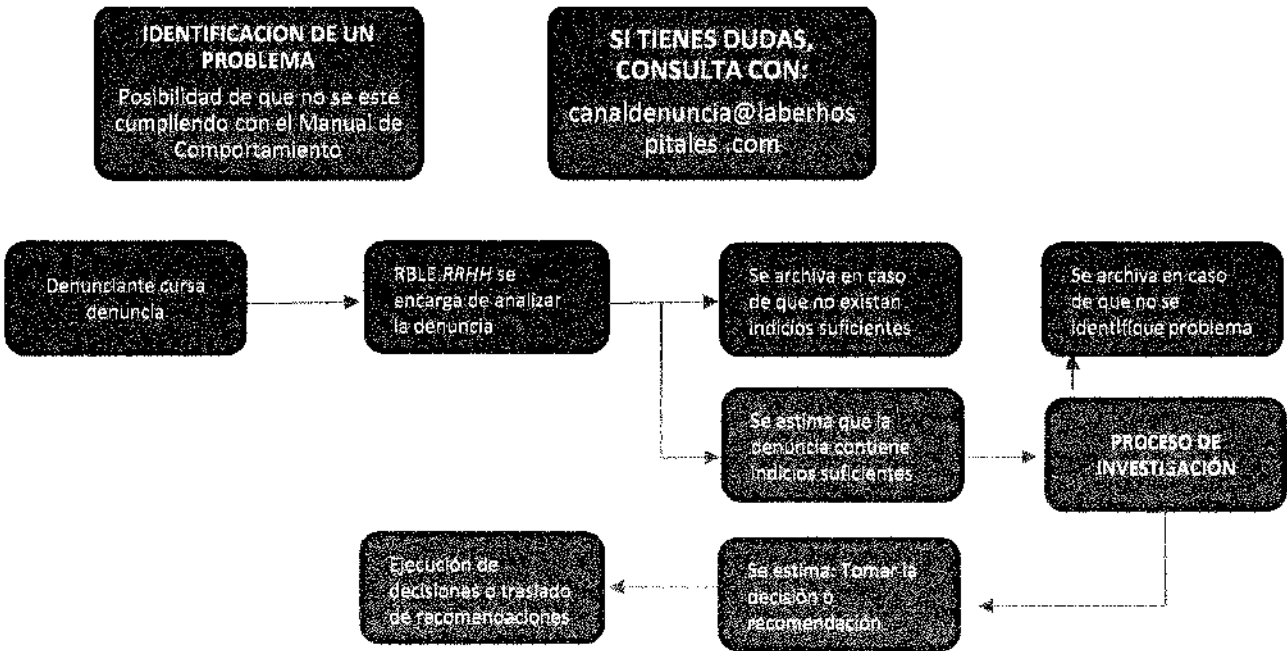
Laber Hospitales pone a disposición de todos sus profesionales un canal de comunicación abierto, directo y sencillo, que acepta comunicaciones anónimas, a través del cual tienen la obligación de informar de cualquier preocupación relativa a cuestiones de cumplimiento normativo o comisión de delitos en 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 2025 se han recibido 2 denuncias a través del canal de denuncias (4 en 2024). De estas denuncias una se admitió a trámite habiéndose cerrado durante el ejercicio.

El procedimiento de canal 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.
- **Riesgos medioambientales y de cambio climático.** Riesgos relativos al no cumplimiento de las distintas normativas y Directivas que regulan la información sobre el cambio climático. Riesgo reputacional por actividades contaminantes o de actuación con Grupos de interés que no son respetuosos con el medio ambiente.

4. Cuestiones medioambientales

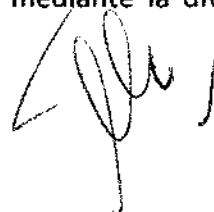
Laber Hospitales está llevando a cabo significativos esfuerzos en diferentes niveles que permitan mantener el equilibrio medioambiental. A continuación, se informa de los principales impactos generados por la actividad del Grupo durante el ejercicio 2025.

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 CO₂e 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 tres hospitales ha realizado el cálculo de la huella de carbono para el año 2025 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.

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

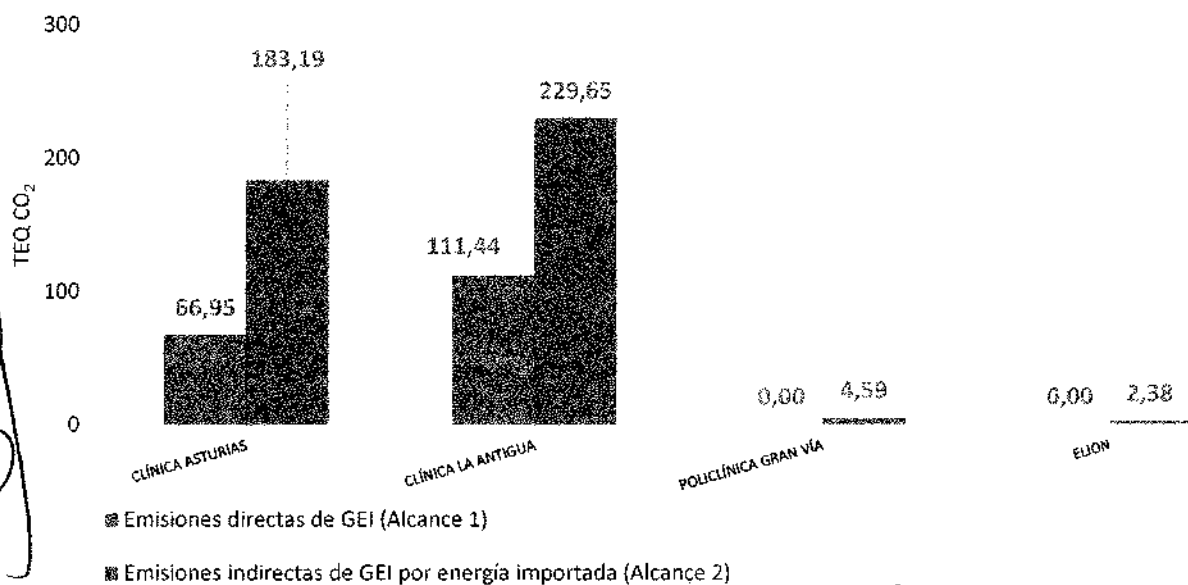
2025 EMISIONES POR CATEGORÍAS DE GRUPO LABER

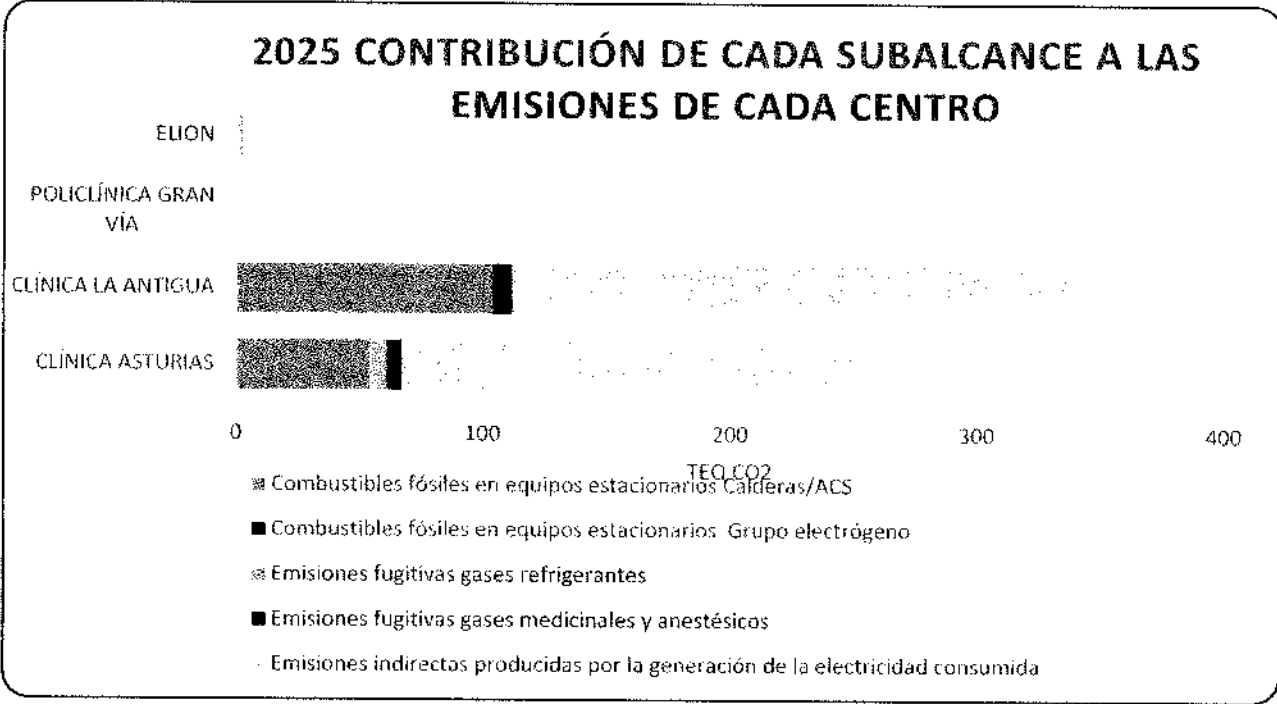
t CO₂e

Categorías	SubCategorías	CLÍNICA ASTURIAS	CLÍNICA LA ANTIGUA	POLICLÍNICA GRAN VÍA	ELION	LABER HOSPITALES
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	Combustibles fósiles en equipos estacionarios. Calderas/ACS	54,45	103,72			158,18
	Combustibles fósiles en equipos estacionarios. Grupo electrógeno	0,00	1,39			1,39
	Emisiones fugitivas gases refrigerantes	6,77	0,00			6,77
	Emisiones fugitivas gases medicinales y anestésicos	5,73	6,32			12,06
TOTAL EMISIONES DIRECTAS DE GEI		66,95	111,44	0,00	0,00	178,39
Emisiones indirectas de GEI por energía importada (Alcance 2)	Emisiones indirectas producidas por la generación de la electricidad consumida	183,19	229,65	4,59	2,38	419,82
TOTAL EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA		183,19	229,65	4,59	2,38	419,82
TOTAL		250,15	341,09	4,59	2,38	598,21

DESGLOSE DE EMISIONES POR GEI (te CO ₂) 2025		Emisiones CO ₂	Emisiones CH ₄	Emisiones N ₂ O	Total Emisiones CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS DE GEI	Instalaciones fijas	157,7887	0,0139	0,0000	158,18
	Funcionamiento de maquinaria	1,3823	0,0002	0,0000	1,3905
	Fugitivas - climatización y refrigeración. gases medicinales y anestésicos	-	-	-	18,82
	SUBTOTAL	159,17	0,014	0,0000	178,39
EMISIONES INDIRECTAS DE GEI POR ENERGÍA IMPORTADA	Electricidad edificios	-	-	-	419,8150
	SUBTOTAL	0,00	0,00	0,00	419,82
TOTAL		159,17	0,0141	0,0000	598,21

CONTRIBUCIÓN DE CADA ALCANCE A LAS EMISIONES DE CADA CENTRO





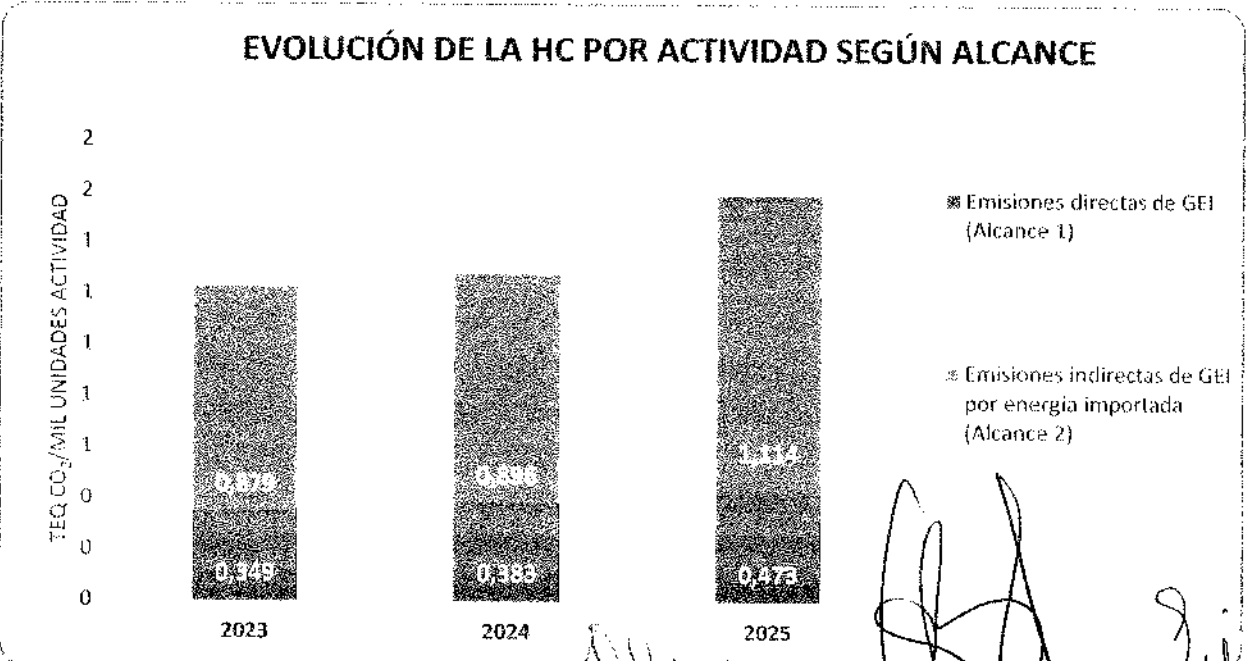
Indicador agrupado	2023	2024	2025
mil unidades de actividad (Urgencias hospitalarias + Consultas totales + Intervenciones quirúrgicas) /1000)	367,918	464,696	376,962
Plantilla total al cierre	339	353	378

Si tenemos en cuenta los indicadores de actividad de 2025 y el número total de trabajadores en la huella de carbono del Grupo Laber ha sido:

1,59 t CO₂eq /mil unidades de actividad

1,58 t CO₂eq /empleado

En valor absoluto, la huella de carbono del año 2025 se mantiene prácticamente con los mismos valores del año 2024. Relativizado, se incrementa la huella de carbono respecto 2024 en un 24,09% y si la ratio se establece por empleados se reduce un 6,05%.



Debido a que el mayor aporte a la huella de Carbono por parte del grupo Laber, se mantiene los objetivos establecidos en 2024 en los hospitales como medidas de reducción de consumo eléctrico para 2025.

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.

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		
	2023	2024	2025
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	4,25	4,915	3,941
Residuos Citotóxicos (LER 180108*)	0,04	0,018	0,003
Disolvente No Halogenado (LER 180106*)	0,26	0,183	0,147
Envases de plástico contaminado		0,016	0,019
Restos anatómicos en formol (LER 180106*)	0,14	0,145	0,108
Aguas de laboratorio (LER 180106*)	1,55	1,480	0,305
Residuos de laboratorios (LER 160506*)		0,008	0,568

Residuo peligroso	Toneladas anuales		
	2023	2024	2025
Fluorescentes y equipos que contienen mercurio (LER 200121*)	0	0	0
Parafina (LER 180106*)	0,14	0,108	0,098

Residuo no peligroso	Toneladas anuales		
	2023	2024	2025
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	45,86	55,82	44,40
Papel- Cartón (LER 150101)	4,86	4,35	7,27
Envases (LER 150106)	2,46	2,99	2,62
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,04	0,04	0,07
Medicamentos caducados (LER 180106)	0,04	0,01	0,02
Toner (LER 080318)	0,13	0,00	0,00
Tóner (LER 080313)	0,001	0,00	0,00
Tóner (LER 160214)	0,00	0,055	0,06
Tóner (LER 200136)	0,00	0,00	0,04
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170904)	116,20	0	0
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170107)	40,26	0	0
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170504)	0	0	0

CLINICA ASTURIAS:

Residuo peligroso	Toneladas anuales		
	2023	2024	2025
Residuo Biosanitario Especial (LER 180103*)	2,60	2,92	2,73
Envases de plástico contaminado (LER 150110*)	0,251	0,099	-
Pilas y baterías (LER 160603*)	0,004	0,008	0,001
Tubos fluorescentes (LER 200121*)	0,031	0,020	-
Residuos lámpara LED (160214*)	0,006	0	0,006
Residuos eléctricos y electrónicos (LER 160213*)	0,078	0,039	0,760

Residuo no peligroso	Toneladas anuales		
	2023	2024	2025
Medicamentos caducados (LER 180109)	0	0,057	0,041

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)	2023	2024	2025
CLINICA ASTURIAS	Reciclaje	--	--	--
	Vertedero	--	--	--
	Incineración	--	0,057	0,041
CLINICA LA ANTIGUA	Reciclaje	163,95	4,35	9,9600
	Vertedero	45,86	55,82	44,400
	Incineración	0,04	0,066	0,1239

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Hospital	Residuos peligrosos (Tn anuales)	2023	2024	2025
CLINICA ASTURIAS	Valorización	2,94	3,07	3,49
	Esterilización y vertedero	0,03	0,02	0,00
	Incineración	--	--	--
CLINICA LA ANTIGUA	Valorización	--	--	0,02
	Esterilización y vertedero	4,25	4,915	3,941
	Incineración	0,44	0,345	0,826
	Evapo-oxidación (eliminación)	1,68	1,596	0,403

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

Residuo peligroso	2023 Tn	2024 Tn	2025 Tn	Tratamiento
Biosanitario especial (LER 180103*)	4,25	4,91	3,941	Esterilización y vertedero (D9)
Biosanitario especial (LER 180103*)	2,60	2,92	2,73	Valorización energética (R01)
Citotóxicos (LER 180108*)	0,041	0,018	0,003	Incineración (D15)
Disolventes no halogenados (LER 180106*)	0,26	0,26	0,147	Incineración (D15)
Restos anatómicos en formol (LER 180106*)	0,14	0,145	0,108	Incineración (D15)
Parafina (LER 180106*)	0,14	0,108	0,098	Evapo-oxidación (eliminación) (D15)
Aguas de laboratorio (LER 160506*)	1,55	1,55	0,305	Evapo-oxidación (eliminación) (D15)
Fluorescentes y equipos que contienen mercurio (LER 200121*)	0,03	0,020	0	Incineración (D15)
Envases de vidrio contaminado (LER 150110*)	0	0	0	Reciclaje (R5)
Envases de plástico contaminado (LER 150110*)	0,25	0,259	0,019	Valorización (R13)
Pilas y baterías (LER 160603*)	0,004	0,008	0	Valorización (R13)
Residuos lámpara LED (160214*)	0,01	0	0,01	Valorización (R12)
Residuos eléctricos y electrónicos (LER 160213*)	0,08	0,039	0,76	Valorización (R12)

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

Residuo no peligroso	2023 Tn	2024 Tn	2025 Tn	Tratamiento
Residuos Urbanos y Asimilables a Urbanos (LER 200301)	45,86	55,82	44,40	Vertedero
Papel-Cartón (LER 150101)	4,86	4,35	7,27	Reciclaje (R12)
Envases (LER 150106)	2,46	2,99	2,62	Reciclaje (R12)
Aceites y grasas comestibles (LER 200125)	0,04	0,04	0,07	Reciclaje (R13)
Medicamentos Caducados (LER 180106)	0,0445	0,075	0,061	Incineración o valorización energética (D15)
Tóner (LER 080318)	0,1264			Reciclaje (R12)
Tóner (LER 080313)	0,0014			Reciclaje (R12)
Tóner (LER 160214)		0,0550	0,06	Incineración o valorización energética (D13)
Residuos de Construcción y Demolición (LER 170107 , LER 170904 y LER 170504)	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 2025 se han llevado a cabo una serie de medidas que persiguen prevenir y reducir la generación de este tipo de residuos:

- 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 2025 en cada uno de los Hospitales son las que se describen en la siguiente tabla:

Tabla - Consumo materias primas en euros

Materia Prima	Consumo 2024			Consumo 2025		
	CA	CLA	TOTAL	CA	CLA	TOTAL
Farmacia (€)	206.784,20	376.091,87	585.876,07	308.949,56	311.024,68	619.974,24
Material Sanitario (€)	1.180.039,10	1.799.802,14	2.979.841,24	1.426.941,01	1.952.400,45	3.379.341,46
Consumo de Gases medicinales O ₂ (m ³)	4.770	57.489	62.259	3678	33.879,41	37.557,41
Consumo de Gases medicinales CO ₂ (kg)	150	345	495	30	179,50	209,50
Consumo de productos de limpieza (€)	75.518,38	48.045,16	123.563,54	87.517,11	46.129,72	133.646,83
Consumo de Papel (kilos)	2.885	3.906	6.791	3.681,72	3.326,40	7.008,12

Como se puede observar hay una reducción en los consumos donde se han establecido acciones, como en el caso de gases medicinales, el resto de los consumos no tienen un incremento considerado, si bien el material sanitario se ha incrementado un 13%, por el encarecimiento de las materias.

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	RADORVA	TOTAL
2023	3.274	4.579		7.853
2024	3.011	4.303	11,11	7.325,11
2025	3.604	5.045		8.649

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 los dos centros.

Tanto la Policlínica Gran Vía, como la Clínica Elion no han tenido actividad en 2025, se encuentra realizando reparaciones en las instalaciones.

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.

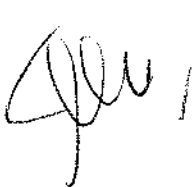
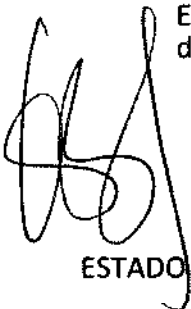
El consumo de energía de cada uno de los centros es el que se indica a continuación:

Tabla - Consumo de energía eléctrica

Consumo de energía eléctrica (kWh)	CA	CLA	RADORVA	CLINICA ELION	TOTAL
2023	735.219	513.257			1.248.476
2024	727.920	742.656	1.144		1.471.720
2025	710.040	890.126	17.782	9.242	1.627.190

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

El consumo de energía eléctrica se ha incrementado en Clínica La Antigua. Se incluye en consumo de Radorva - Policlínica Gran Vía de Zaragoza y Clínica Elion.



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 por desplazamiento.

Sí se realiza consumo a la hora de la recarga del grupo electrógeno:

Gasóleo B (L)	CA	CLA
2024	0	791
2025	0	508

Recargas de gases refrigerantes:

R-410A (kg)	CA	CLA
2024	0	3,4
2025	3	0

Consumo de gas anestésico:

Consumo de sevoflurano (kg)	CA	CLA	TOTAL
2023	21,375	27,00	48,375
2024	29,25	31,5	60,75
2025	29,25	31,5	60,75

Se dispone de los datos en mL de Sevoflurano, se obtiene en kg multiplicando por su densidad 1,5 g/mL.

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	TOTAL
2023	289.082	359.740	648.822
2024	313.265	569.311	882.576
2025	298.461	568.510	866.971

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.
- Instalación de una fachada ventilada en Clínica La Antigua, lo que ha supuesto una mejora notable en el aislamiento térmico del edificio. Gracias a esta actuación, se ha conseguido optimizar el consumo energético destinado a climatización, reduciendo tanto la demanda de energía como las emisiones asociadas.

4.5.6. Uso de energías renovables

Laber Hospitales en 2025 dispone de placas fotovoltaicas en la Clínica La Antigua:

Autoconsumo (MWh)	CLA
2024	58,207
2025	66,258

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.

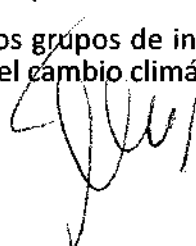
Abordar el cambio climático es sin duda, una gran oportunidad, ya que según cálculos del Banco Mundial el 5% de las emisiones globales de gases de efecto invernadero son generadas por el sector salud.

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, 2024 y 2025 por Grupo Laber, teniendo en cuenta los indicadores de actividad y el número total de trabajadores, ha sido la siguiente:

	Toneladas		
	2023	2024	2025
CO ₂ eq /mil unidades de actividad	1,2276	1,2789	1,5869
CO ₂ eq /empleado	1,3323	1,6845	1,5826

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, 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 2025, el 16,22% son hombres (16,99% en 2024) y el 83,78% son mujeres (83,01% en 2024). Todos los empleados están adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio español. En total, al cierre del ejercicio 2025 se han empleado un total de 376 personas (359 en 2024).

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 2025 y 2024.

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 a las personas que forman parte de la Clínica Asturias y Clínica La Antigua en 2025 y 2024.

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Tabla - Distribución plantilla (FTE al cierre)

	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	3	8	11	3	7	10
Clínica Asturias	130	23	153	131	18	149
Clínica La Antigua	175	30	205	161	36	197
Radorva	3	0	3	3	0	3
Clínica Elion	4	0	4	N/A	N/A	N/A
TOTAL	315	61	376	298	61	359

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

EMPRESA	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	27,27%	72,73%	100,00%	30,00%	70,00%	100,00%
Clínica Asturias	84,97%	15,03%	100,00%	87,92%	12,08%	100,00%
Clínica La Antigua	85,37%	14,63%	100,00%	81,72%	18,28%	100,00%
Radorva	100,00%	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%	100,00%
Clínica Elion	100,00%	0,00%	100,00%	N/A	N/A	N/A
MEDIA	83,78%	16,22%	100,00%	83,01%	16,99%	100,00%

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

LABER HOSPITALES		2025			2024		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25		0	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40		0	3	3	1	2	3
Más de 40		3	5	8	2	5	7
Total		3	8	11	3	7	10

CLINICA ASTURIAS		2025			2024		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25		7	1	8	4	1	5
Entre 25 y 40		60	9	69	63	6	69
Más de 40		63	13	76	64	11	75
Total		130	23	153	131	18	149

CLINICA LA ANTIGUA		2025			2024		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25		14	2	16	9	3	12
Entre 25 y 40		78	11	89	68	15	83
Más de 40		83	17	100	84	18	102
Total		175	30	205	161	36	197

RADORVA		2025			2024		
		Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25		0	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40		1	0	1	1	0	1
Más de 40		2	0	2	2	0	2
Total		3	0	3	3	0	3

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ELION	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Menos de 25	0	0	0	N/A	N/A	N/A
Entre 25 y 40	0	0	0	N/A	N/A	N/A
Más de 40	4	0	4	N/A	N/A	N/A
Total	4	0	4			

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

LABER HOSPITALES	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Personal de gestión	0	0	0	0	0	0
Licenciados/as	3	3	6	3	2	5
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	5	5	0	5	5
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
Total	3	8	11	3	7	10

CLINICA ASTURIAS	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	10	1	11	10	1	11
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	13	6	19	16	5	21
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	25	5	30	23	3	26
Gr 4: FPI asistenciales	34	0	34	35	0	35
Gr 5: FPII asistenciales	21	5	26	17	3	20
Gr 6: FPI NO asistenciales	13	2	15	15	2	17
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	14	3	17	1	3	4
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	1	1	14	1	15
Total	130	23	153	131	18	149

HOSPITAL LA ANTIGUA	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	16	3	19	11	3	14
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	12	6	18	10	7	17
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	40	5	45	35	7	42
Gr 4: FPI asistenciales	36	1	37	31	0	31
Gr 5: FPII asistenciales	19	6	25	15	8	23
Gr 6: FPI NO asistenciales	30	0	30	35	1	36
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	5	7	2	5	7
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	20	4	24	22	5	27
Total	175	30	205	161	36	197

RADORVA	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
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	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	1	0	1	1	0	1
Gr 6: FPI NO asistenciales	2	0	2	2	0	2
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	0	0

RADORVA	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Total	3	0	3	3	0	3

CLÍNICA ELION	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Gr 1: Personal de Gestión	1	0	1	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	1	0	1	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	1	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	1	0	1	0	0	0
Total	4	0	4	0	0	0

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 2025

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	0	1	0	1	0	0	0	1
Más de 40	3	5	0	0	0	0	0	0
Total	3	6	0	1	0	0	0	1

CLINICA ASTURIAS	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	5	0	1	1	0	0	1	0
Entre 25 y 40	53	8	4	1	3	0	0	0
Más de 40	55	11	4	0	4	2	0	0
Total	113	19	9	2	7	2	1	0

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	4	1	5	0	5	1	0	0
Entre 25 y 40	60	10	4	1	13	0	1	0
Más de 40	68	13	4	0	10	4	1	0
Total	132	24	13	1	28	5	2	0

RADORVA	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	0	0	0	0	2	0	0	0
Total	1	0	0	0	2	0	0	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ELION	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	0	0	0	0	0	0	0	0
Más de 40	2	0	0	0	2	0	0	0
Total	2	0	0	0	2	0	0	0

Ejercicio 2024

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	1	0	1	0	0	0	0
Más de 40	2	5	0	0	0	0	0	0
Total	3	6	0	1	0	0	0	0

CLINICA ASTURIAS	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	3	1	1	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40	53	6	5	0	5	0	0	0
Más de 40	56	11	4	0	4	0	0	0
Total	112	18	10	0	9	0	0	0

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido		Temporal		Parcial Indefinido		Parcial Temporal	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	5	3	4	0	0	0	0	0
Entre 25 y 40	52	12	12	2	3	1	1	0
Más de 40	68	12	11	6	4	0	1	0
Total	125	27	27	8	7	1	2	0

RADORVA	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	0	0	0	0	2	0	0	0
Total	1	0	0	0	2	0	0	0

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

Ejercicio 2025

LABER HOSPITALES	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personal de gestión	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciados/as	3	1	0	0	0	1	0	1
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0	0	0
FPII	0	5	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	6	0	0	0	1	0	1

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	10	6	2	0	1	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	22	3	3	2	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	32	0	0	0	2	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	19	3	0	0	1	2	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	11	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	0	3	0	0	0	0	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	11	1	0	0	3	0	0	0
TOTAL	113	19	7	2	9	2	1	0

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	16	3	0	0	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	9	4	1	2	2	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	21	3	19	2	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	27	1	4	0	4	1	1	0
Gr 5: FPII asistenciales	14	5	2	1	2	0	1	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	27	0	0	0	3	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	5	0	0	0	0	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	16	4	2	0	2	0	0	0
TOTAL	132	24	28	5	13	1	2	0

RADORVA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personal de Gestión	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	1	0	1	0	0	0	0	0
FPII	0	0	1	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	0	2	0	0	0	0	0

CLINICA ELION	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personal de Gestión	1	0	0	0	0	0	0	0
Licenciados/as	0	0	1	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	1	0	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL	2	0	2	0	0	0	0	0





LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Ejercicio 2024

LABER HOSPITALES	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personal de gestión	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciados/as	3	1	0	0	0	1	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0	0	0
FPII	0	5	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	6	0	0	0	1	0	0

CLINICA ASTURIAS	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	9	1	1	0	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	13	5	3	0	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	20	3	3	0	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	31	0	0	0	4	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	15	3	1	0	1	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	10	2	1	0	4	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	13	1	0	0	1	0	0	0
TOTAL	112	18	9	0	10	0	0	0

CLINICA LA ANTIGUA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	10	3	1	0	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	8	4	1	3	1	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	20	3	15	3	0	1	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	25	0	4	0	2	0	2	0
Gr 5: FPII asistenciales	12	7	2	1	1	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	32	1	1	0	0	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	2	5	0	0	0	0	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	16	4	3	1	3	0	0	0
TOTAL	125	27	27	8	7	1	2	0

RADORVA	Indefinido				Temporal			
	Completa		Parcial		Completa		Parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	1	0	1	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	1	0	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	0	2	0	0	0	0	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Durante el ejercicio, en los Hospitales del Grupo hubo **5 bajas no voluntarias por despido (5 en 2024)** 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

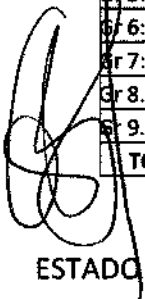
LABER HOSPITALES	2025					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

LABER HOSPITALES	2024					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

Clinica Asturias

CLINICA ASTURIAS	2025					
	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	1	0	0	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	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
TOTAL	0	0	1	0	0	0

CLINICA ASTURIAS	2024					
	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	0	0	0	0
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	0	0	0
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	1	0



LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Clinica La Antigua

CLINICA LA ANTIGUA	2025					
	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	1	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	0	0	1	0
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	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	1	0
TOTAL	0	0	1	0	3	0

CLINICA LA ANTIGUA	2024					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	0	1	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	0	0	0	1	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	1	0	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	1
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	1	0	1	1	1

Radorva

RADORVA	2025					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

RADORVA	2024					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

CLINICA ELION	2025					
	Menor de 25		Entre 25 y 40		Más de 40	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	0

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 por Hospital, género y edad (en euros)

LABER HOSPITALES	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	0	0	0	0
Entre 25 y 40	0	16.719	31.027	13.750
Más de 40	38.703	34.374	40.324	32.786

CLINICA ASTURIAS	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	19.333	20.138	19.420	20.432
Entre 25 y 40	27.502	27.398	26.415	22.847
Más de 40	28.506	51.988	29.263	54.401

CLINICA LA ANTIGUA	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	22.047	22.311	23.780	20.920
Entre 25 y 40	26.275	26.114	24.592	25.025
Más de 40	25.932	36.574	24.263	32.172

RADORVA	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	0	0	0	0
Entre 25 y 40	18.014	0	18.441	0
Más de 40	25.542	0	26.939	0

CLÍNICA ELION	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Menos de 25	0	0	N/A	N/A
Entre 25 y 40	16.894	0	N/A	N/A
Más de 40	28.611	0	N/A	N/A

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

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Tabla – Remuneración media ^{***} Hospital, género, categoría profesional y tipo de contrato indefinido (en euros)

LABER HOSPITALES	2025				2024			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	38.703	30.640	0	7.500	37.225	23.737	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0	0	0
FPII	0	30.650	0	0	0	28.791	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	38.703	30.647	0	7.500	37.225	27.347	0	0

CLINICA ASTURIAS	2025				2024			
	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	42.520	136.817	33.125	0	38.586	133.723	25.008	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	66.780	75.246	39.486	0	58.672	67.119	39.410	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	28.742	25.394	33.624	31.967	28.388	25.265	36.441	0
Gr 4: FPI asistenciales	19.716	0	0	0	19.474	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	23.664	23.187	18.259	0	23.090	22.320	17.641	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	18.755	20.388	19.310	0	17.975	19.662	18.680	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	21.630	0	0	17.628	20.518	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	18.524	20.064	0	0	19.109	21.582	0	0
TOTALES	27.071	40.656	32.480	31.967	26.787	41.367	32.479	0

CLINICA LA ANTIGUA	2025				2024			
	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	34.668	41.405	21.067	0	37.909	35.363	20.755	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	42.077	49.020	50.147	39.888	41.374	43.365	40.140	34.590
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	28.331	26.051	29.355	31.730	27.686	26.171	28.338	28.508
Gr 4: FPI asistenciales	21.402	18.658	21.353	0	21.008	18.161	20.523	0
Gr 5: FPII asistenciales	23.471	23.663	21.993	21.405	22.626	21.772	23.122	21.656
Gr 6: FPI NO asistenciales	19.581	21.659	0	0	19.760	20.835	19.429	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	20.665	22.549	0	0	19.993	21.556	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	20.080	23.493	19.638	24.825	18.405	22.471	19.025	22.769
TOTALES	25.313	30.136	28.174	32.765	24.168	27.251	25.188	29.812

RADORVA	2025				2024			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0	0	0
FPI	18.014	0	22.142	0	18.441	0	25.321	0
FPII	0	0	28.615	0	0	0	28.557	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	18.014	0	25.379	0	18.441	0	26.939	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLINICA ELION	2025				2024			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Licenciados/as	37.000	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Diplomados/as	0	0	38.762	0	N/A	N/A	N/A	N/A
FPI	0	0	20.163	0	N/A	N/A	N/A	N/A
FPII	0	0	0	0	N/A	N/A	N/A	N/A
Personal sin estudios oficiales	18.521	0	16.894	0	N/A	N/A	N/A	N/A
TOTALES	28.581	0	24.726	0	N/A	N/A	N/A	N/A

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

Ejercicio 2025

LABER HOSPITALES	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Licenciados/as	0	0	38.703	0	20.299	40.981
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	22.360	32.722
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	0	38.703	0	21.329	34.374
PARCIAL						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	7.500	0
TOTALES	0	0	0	0	7.500	0

CLINICA ASTURIAS	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Gr 1: Personal de Gestión	0	19.100	44.862	0	0	136.817
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	57.053	86.235	0	47.711	86.260
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	21.944	27.354	32.756	21.245	22.575	28.655
Gr 4: FPI asistenciales	17.521	19.596	20.246	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	20.311	23.552	26.175	20.402	23.903	23.827
Gr 6: FPI NO asistenciales	17.623	18.191	19.371	0	18.210	22.566
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	20.662	23.565
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	16.254	18.741	18.767	0	20.718
TOTALES	19.416	26.729	28.528	20.138	27.182	54.677
Parcial						
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	33.125	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	43.534	31.399	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	34.954	28.306	0	29.565	33.168
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	18.259	0	0	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	19.310	0	0	0

LABER HOSPITALES Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

CLÍNICA ASTURIAS	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	18.259	37.813	28.035	0	29.565	33.168

CLÍNICA LA ANTIGUA	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Gr 1: Personal de Gestión	0	25.540	41.969	0	22.589	60.220
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	41.277	43.997	0	46.699	50.181
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	24.825	28.018	29.755	22.899	26.576	0
Gr 4: FPI asistenciales	19.368	21.460	22.227	0	18.658	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	22.953	24.611	22.628	23.604	24.993
Gr 6: FPI NO asistenciales	18.744	19.386	19.753	0	21.659	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	20.665	0	21.968	23.419
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	19.140	20.288	0	0	23.493
TOTALES	20.272	25.847	25.409	22.764	26.114	37.459
Parcial						
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	21.067	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	26.246	62.503	0	0	39.888
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	26.842	29.758	30.559	0	0	31.730
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	21.353	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	20.619	22.451	0	21.405	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	19.638	0	0	24.825
TOTALES	25.597	28.262	28.933	21.405	0	34.658

RADORVA	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	18.014	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	18.014	0	0	0	0
PARCIAL						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	22.142	0	0	0
FPII	0	0	28.615	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	0	25.379	0	0	0

CLINICA ELION	Menor de 25	Mujer Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Hombre Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Personal Gestión	0	0	37.000	0	0	0
Licenciados/as	0	0	0	0	0	
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
FPI no asistenciales	0	0	20.163	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	0	28.581	0	0	0
PARCIAL						
Personal Gestión						
Licenciados/as	0	0	38.762	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
FPI no asistenciales	0	16.894	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	18.521	0	0	0
TOTALES	0	16.894	28.642	0	0	0

Ejercicio 2024

LABER HOSPITALES	Menor de 25	Mujer Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Hombre Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Licenciados/as	0	31.027	40.324	0	7.500	39.974
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	20.000	30.989
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	31.027	40.324	0	13.750	32.786
PARCIAL						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	0	0	0	0	0

CLINICA ASTURIAS	Menor de 25	Mujer Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Hombre Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Gr 1: Personal de Gestión	0	18.601	50.007	0	0	133.723
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	49.424	77.168	0	37.531	70.818
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	28.312	26.074	33.025	22.098	22.386	27.818
Gr 4: FPI asistenciales	17.863	19.353	20.047	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	19.763	23.460	26.977	0	22.507	21.762
Gr 6: FPI NO asistenciales	16.269	17.215	19.010	0	17.516	21.810
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8: Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	17.628	18.767	20.224	23.152
Gr 9: Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	19.110	0	0	21.582
TOTALES	19.421	25.767	29.202	20.432	22.847	54.401

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
PARCIAL						
Gr 1: Personal de Gestión	0	18.727	31.290	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	40.554	38.266	0	0	0
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	0	36.616	35.915	0	0	0
Gr 4: FPI asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	0	17.641	0	0	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	0	18.680	0	0	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	34.947	30.010	0	0	0

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
COMPLETA						
Gr 1: Personal de Gestión	0	26.708	44.309	0	21.769	44.426
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	38.049	44.283	0	35.509	48.602
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	26.667	27.153	31.723	22.027	26.861	0
Gr 4: FPI asistenciales	20.245	21.052	21.212	18.161	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	21.345	21.974	26.740	21.830	21.722	21.855
Gr 6: FPI NO asistenciales	19.019	19.435	19.936	20.719	20.952	0
Gr 7: FPII NO asistenciales	0	0	0	0	0	0
Gr 8. Personal sin estudios oficiales asistenciales	0	0	19.993	20.954	21.185	22.004
Gr 9. Personal sin estudios oficiales NO asistenciales	18.082	18.762	18.417	0	0	22.471
TOTALES	21.677	24.386	24.243	20.920	25.055	32.631
PARCIAL						
Gr 1: Personal de Gestión	0	0	20.755	0	0	0
Gr 2: Licenciados/as asistenciales	0	25.605	40.140	0	0	34.590
Gr 3: Diplomados/as asistenciales	28.406	28.278	28.403	0	27.879	28.822
Gr 4: FPI asistenciales	0	20.092	20.739	0	0	0
Gr 5: FPII asistenciales	0	23.122	0	0	21.656	0
Gr 6: FPI NO asistenciales	0	19.902	18.956	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	19.024	19.026	0	0	22.769
TOTALES	28.406	25.368	23.821	0	24.767	31.253

RADORVA	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
COMPLETA						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	18.441	25.321	0	0	0
FPII	0	0	28.557	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	18.441	26.939	0	0	0

RADORVA	Mujer			Hombre		
	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40	Menor de 25	Entre 25 y 40	Más de 40
PARCIAL						
Licenciados/as	0	0	0	0	0	0
Diplomados/as	0	0	0	0	0	0
FPI	0	0	0	0	0	0
FPII	0	0	0	0	0	0
Personal sin estudios oficiales	0	0	0	0	0	0
TOTALES	0	0	0	0	0	0

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

	2025		2024	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Retribuciones medias de consejeros y directivos	97.915,12	174.731,29	81.607,22	174.476,80

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

	2025	2024
Brecha salarial ajustada Laber Hospitales (%)	-39%	-36,12
Brecha salarial ajustada Clínica Asturias (%)	31%	34%
Brecha salarial ajustada Clínica La Antigua (%)	18%	13%

En Clínica Elion y Radorva el 100% de la plantilla son mujeres

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	2025	2024
Empleados con discapacidad	0	0
CLÍNICA ASTURIAS		
Empleados con discapacidad	4	4
CLÍNICA LA ANTIGUA		
Empleados con discapacidad	5	4
RADORVA		
Empleados con discapacidad	0	0
CLÍNICA ELION		
Empleados con discapacidad	0	0

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 2025 en 1.700 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 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 5.876 días equivalentes a 43.269 horas (5.683 días equivalentes a 41.822 horas en 2024) de absentismo en las sociedades del Grupo Laber Hospitales.

Tabla - Absentismo

LABER HOSPITALES	2025		2024	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	0	0	0	0
Incapacidad temporal	387	2.879	24	179
Total	387	2.879	24	179

CLINICA ASTURIAS	2025		2024	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	52	387	102	759
Incapacidad temporal	2.062	15.339	2.181	16.225
Total	2.114	15.726	2.283	16.984

CLINICA LA ANTIGUA	2025		2024	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	22	161	302	2.206
Incapacidad temporal	3.246	23.710	3.074	22.454
Total	3.268	23.871	3.376	24.659

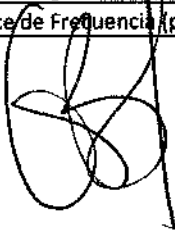
RADORVA	2025		2024	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	0	0	0	0
Incapacidad temporal	107	793	0	0
Total	107	793	0	0

CLINICA ELION	2025		2024	
	Total días	Total horas	Total días	Total horas
Accidentes trabajo	0	0	N/A	N/A
Incapacidad temporal	0	0	N/A	N/A
Total	0	0		

El índice de gravedad y frecuencia se muestran a continuación:

Tabla - Índices de gravedad y de frecuencia en CA, CLA, y Laber Hospitales

	2025					2024		
	Laber Hospitales	Clínica Asturias	Clínica La Antigua	Radorva	Clínica Elion	Laber Hospitales	Clínica Asturias	Clínica La Antigua
Índice de gravedad (por mil)	0,00	0,14	0,05	0,00	0,00	0,00	0,29	0,76
Índice de Frecuencia (por millón)	0,00	5,29	0,00	0,00	0,00	0,00	8,59	15,07



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, Psicosociología 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 (inhalaación, 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

	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Laber Hospitales	0	0	0	0	0	0
Clínica Asturias	2	0	2	0	3	3
Clínica La Antigua	2	0	2	6	0	6
Radorva	0	0	0	0	0	0
Clínica Elion	0	0	0	N/A	N/A	N/A
Total	4	0	4	6	3	9

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 Clínica 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 una periodicidad de 4 años.

El Clínica 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 resulte 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 al departamento de Recursos Humanos y Gerencia a través del correo electrónico o teléfono.
- En Clínica La Antigua reuniones periódicas de los Representantes de los Trabajadores con Recursos Humanos.
- En Clínica La Antigua reuniones trimestrales del Comité y Seguridad y Salud.
- Reuniones anuales de la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

5.5. Formación

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

Desde esta perspectiva, la formación en nuestra organización promueve la enseñanza de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo y, al mismo tiempo, son el punto de partida para la promoción y el desarrollo profesional. La formación está en línea con los objetivos estratégicos 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 y por extensión del Grupo.

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

CATEGORÍAS	2025			2024		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Personal gestión	28	4	32	41	9	50
Licenciados/as	19	8	27	41	8	49
Diplomados/as asistenciales	54	8	64	38	5	43
FP 1 asistenciales	86	4	90	38	0	38
FP 2 asistenciales	24	2	26	19	3	22
FP 1 no asistenciales	25	4	29	62	3	65
FP 2 no asistenciales	0	5	5	0	17	17
Sin estudios oficiales asistenciales	0	6	6	0	1	1
Sin estudios oficiales no asistenciales	18	3	21	11	4	15
Total general	254	44	300	250	50	300

Tabla - Horas de formación por empleado y por género

	2025 Total Grupo			2024 Total Grupo		
	Total Horas	Nº Empleados	N.º horas media por empleado	Total Horas	N.º Empleados	N.º horas media por empleado
Mujer	12.007	259	46,36	7.435	298	24,94
Hombre	1.585	44	36,02	1.123	61	18,4
TOTAL	13.592	303	44,86	8.558	359	23,83

Tabla - Horas de formación impartidas

	2025	2024
Personal de Gestión	269	1.852
Licenciados	577	1.673
Diplomados/as asistenciales	4.214	873
FP1 Asistencial	7.160	690
FP2 Asistenciales	66	341
FP1 No asistenciales	116	2.542
FP2 No asistenciales	120	308
Sin estudios oficiales asistenciales	406	2
Sin estudios oficiales no asistenciales	664	277
Total	13.592	8.558

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.
- Establecimiento de una comisión permanente de igualdad para el colectivo LGTBI+ en materias de inclusión de este colectivo.

Procedimiento para saber cómo actuar ante una agresión física, verbal o moral.





Tabla - Profesionales que disfrutan de permisos

Profesionales que disfrutan de permisos	2025	2024
Excedencia cuidado menor hasta los 5 años.	9	6
Excedencia periodo vacaciones con hijos/as entre 5 y 12 años	0	1
Lactancia acumulada de disfrute entre padre y madre.	9	22
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.	0	0

5.6.1. Plan de igualdad

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

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

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

Por ello, durante 2025, Laber Hospitales actualizaron los planes de 2021 y 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.
- Criterios de selección transparentes
- Formación en igualdad y acoso

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 protocolo de actuación en situaciones de 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	2025		2024	
	Tipo	Tipo	Tipo	Total
Acoso Laboral	-	-	Online	12
Sensibilización en igualdad de género	Online	314	Online	596
TOTAL HORAS		314		608

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. Respeta los derechos humanos

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

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

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

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

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

7. Lucha contra la corrupción y el soborno

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

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

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

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

- Código interno 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 2025 y 2024 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.
- Creación de un baño para pacientes ostomizados en Clínica La Antigua. Estos baños están diseñados para garantizar la higiene, comodidad y facilidad del vaciado y cambio de bolsa de ostomía.
- 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.
- Mejora de acceso al servicio de urgencias 24 horas de Clínica la Antigua. Tras la remodelación de la nueva urgencia, en octubre de 2025 abre sus puertas una nueva unidad que garantiza la accesibilidad a ambulancias y pacientes dependientes y no dependientes. Esta nueva unidad se sitúa en la entrada del Hospital con un acceso independiente.

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 2025 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
- Clínica La Antigua cuenta con un parking público de 93 plazas para facilitar el aparcamiento a los pacientes.
- Atención por App o WhatsApp de diversas gestiones como citas, consultas, dudas, etc. para personas con movilidad reducida.

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, destaca la colaboración con la Asociación Española de Lucha contra el cáncer.

Durante 2025, 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:

- Clínica La Antigua:
 - Balonmano Guadalajara, primer equipo en primera división liga Asobal
 - Patrocinio del torneo de gimnasia rítmica de Azuqueca de Henares
 - Equipo de fútbol Deportivo Guadalajara (1ª REF)
 - Torneo de Azuqueca de Henares gimnasia rítmica
- Clínica Asturias:
 - Equipo de fútbol Real Oviedo (1ª División en temporada 2025/2026)
 - Futsa Meres y Belenos Rugby Club (Asturias)

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

	2025 % proveedores locales respecto al		2024 % proveedores locales respecto al	
	Total		Total	
	Clinica Asturias	Hospital La Antigua	Clinica Asturias	Hospital La Antigua
COMUNICACIÓN	6,74%	0,00%	0,00%	0,00%
MATERIAL SANITARIO	25,58%	4,24%	30,86%	0,00%
FARMACIA	1,09%	0,10%	2,23%	0,10%
MANTENIMIENTO/OBRAS	60,11%	20,28%	37,61%	43,95%
EQUIPAMIENTO	48,33%	0,22%	70,98%	0,67%
SISTEMAS	21,05%	0,00%	39,60%	2,96%
SERVICIOS	94,40%	36,07%	88,11%	33,69%

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 2025, el Grupo Laber Hospitales ha recibido 167 reclamaciones (127 en 2024), relativas a Clínica Asturias y Clínica La Antigua. En 2025 se ha respondido al 100,00% de las mismas en un plazo menor a 30 días (100,00% en 2024).

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).

	2025	2024
Beneficios/(Pérdida) consolidados después de impuestos (Resultado neto)	2.685.484,14	1.689.977,64
Impuesto sobre beneficios consolidado (gasto)/Ingreso	-906.076,06	-571.151,77

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

	Hospital La Antigua
2025	13.667,00
2024	16.348,43

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	GRI 2022	Def. GRI
ALCANCE	Nota 1	GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-50
Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	Notas 2 y 3	GRI 102-1 GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-5 GRI 102-6 GRI 102-15 GRI 102-16 GRI 102-18 GRI 102-40 GRI 102-47
ASPECTOS MEDIOAMBIENTALES		
Principales riesgos	Nota 4.1	-
General		
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente, en su caso en la salud y la seguridad	Nota 4.2	GRI 102-15
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Nota 4.4	-
Aplicación del principio de precaución, cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		-
Contaminación		
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afecten gravemente el medio ambiente	Nota 4.3	GRI 302-4
Contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica	Nota 4.3	-
Economía Circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Notas 4.4.1 y 4.4.3	-
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	Nota 4.5.1	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia en su uso.	Nota 4.4.2	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía	Notas 4.5.2, 4.5.3 y 4.5.4	-
Medidas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables	Nota 4.5.5	GRI 302-4
Cambio climático	Nota 4.6	GRI 305-1 GRI 305-2
Protección de la biodiversidad	Nota 4.7	-
CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	Nota 5.1	GRI 102-7 GRI 405-1

LEY 11/2018	EINF 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	-
Organización del trabajo		
Organización de tiempo de trabajo	Nota 5.2	-
Número de horas de absentismo	Nota 5.2.1	-
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Nota 5.2.2	-
Salud y seguridad	Nota 5.3	-
Relaciones Sociales	Nota 5.4	GRI 102-41
Formación	Nota 5.5	-
Accesibilidad	-	-
Igualdad	Nota 5.6	-
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Políticas y medidas adoptadas en materia de Derechos Humanos, procedimiento de diligencia debida y resultado de estas medidas	Nota 6	-
Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	Nota 6	GRI 419-1
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT.	Nota 6	-
INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Políticas contra la corrupción y el soborno	Nota 7.1	GRI 102-16 GRI 205-2
Riesgos de Corrupción y Soborno	Nota 7.1	-
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	Nota 7.1	GRI 205-2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Nota 7.1	-
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Nota 7.2	-
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible,	Nota 8.1	-
Subcontratación y proveedores	Nota 8.1.2	-
Consumidores	Nota 8.2	-
Información fiscal	Nota 8.3	-

Oviedo, a 26 de junio de 2026



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