

INFORME NO FINANCIERO

CONSOLIDADO 2023



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1.- GRUPO MBA.....	4
1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	6
1.2. MODELO DE NEGOCIO	6
1.3. NUESTRAS CIFRAS.....	11
2.- MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS	12
2.1. GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE COMUNICACIÓN.....	12
2.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD.....	14
2.3. RIESGOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS NO FINANCIEROS	16
2.4. SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS	17
2.5. RESTOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA NO FINANCIERA	19
3.- APOSTAMOS POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	20
3.1. COMPROMISO CON LAS PERSONAS.....	21
3.2. CONTROL SOBRE LA CADENA DE SUMINISTRO	33
3.3. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.....	34
3.4. IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD.....	37
3.5. DERECHOS HUMANOS Y GOBIERNO CORPORATIVO	41
4.-MBA INSTITUTE GENERA CONOCIMIENTO PARA EL BENEFICIO DE LA SOCIEDAD.....	43
5.- INFORMACIÓN FISCAL	44
ANEXO I:PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME	45
ANEXO II:REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD. ESTÁNDARES DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE.....	47

INTRODUCCIÓN

MBA SURGICAL EMPOWERMENT, marca comercial del grupo MBA (en adelante, MBA) en un ejercicio de transparencia, presenta su tercer Estado de Información no Financiera Consolidado conforme a las exigencias legales, y elaborado en referencia a los Estándares de Global Reporting Initiative (en adelante, GRI) coincidentes con éstas, así como las directrices no vinculantes sobre la presentación de la información no financiera de la Comisión Europea.

La utilización de estos estándares, ampliamente utilizados en la actualidad por organizaciones multinacionales y gobiernos, demuestra que este informe proporciona información veraz a los grupos de interés y una imagen completa y equilibrada de los temas materiales de la organización que contribuyen a aumentar la transparencia y la comprensión de la actividad de MBA.

A través de este informe, MBA expone cual ha sido su desempeño en el ejercicio 2023 con respecto a sus compromisos en materia de sostenibilidad bajo un enfoque económico, social y ambiental.

La información contenida en el presente Estado de la Información no Financiera Consolidado se refiere a todas las sociedades que presentan cuentas consolidadas en integración global de MBA, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2.1 Identidad corporativa y tiene carácter anual.

El Estado de Información no Financiera Consolidado de MBA, será verificado externamente de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de Información no Financiera y Diversidad, formando parte del Informe de Gestión Consolidado.

El presente informe será publicado en la página web corporativa para su distribución a todas las partes interesadas.

1.- GRUPO MBA

MBA SURGICAL EMPOWERMENT, es una multinacional española, líder en el sector de la distribución de tecnología médico-quirúrgica que opera en los mercados de España y Portugal.

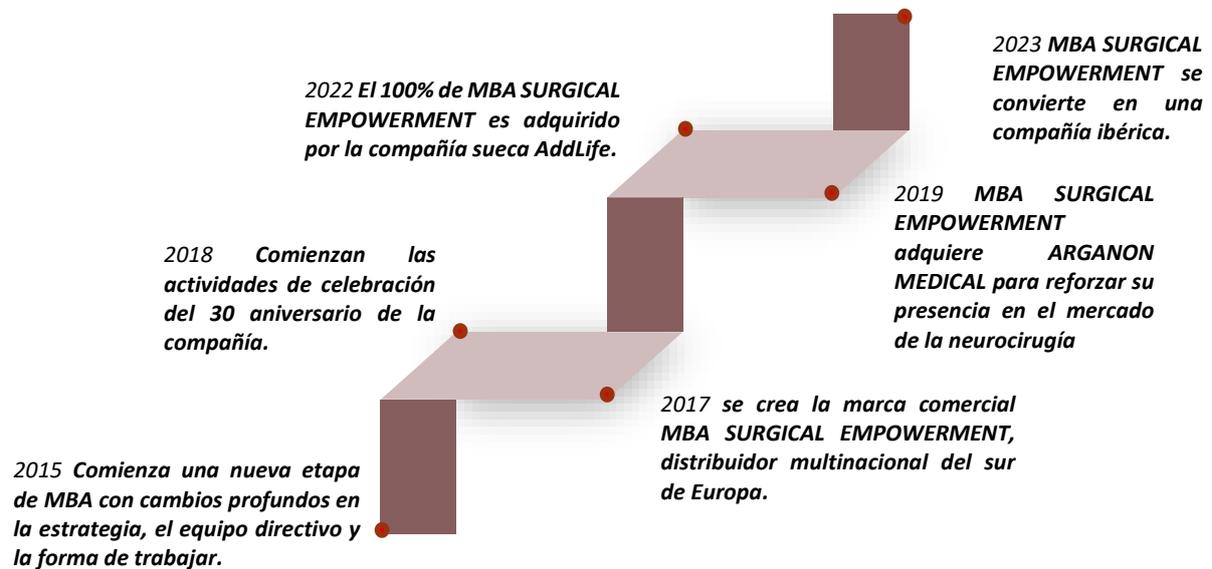
El objetivo de la compañía es dotar a los profesionales de la sanidad de las soluciones más innovadoras y completas en el campo de la ortopedia, la traumatología, la neurocirugía, la anestesia y la cirugía. Desde sus orígenes, siempre se ha caracterizado por ser un apoyo al cirujano y por trabajar con marcas de reconocido prestigio, acercando la última tecnología en traumatología y ortopedia a hospitales donde antes no había llegado y contribuyendo a la formación del personal sanitario.

La compañía sueca AddLife, adquiere a inicios de 2022 el 100% de MBA, convirtiéndose en accionista única. Desde ese momento, MBA opera como subgrupo separado dentro del área de negocio de Medtech. Hasta diciembre de 2022, el Grupo MBA estaba integrado por 3 sociedades: MBA INCORPORADO, S.L.U. (España), MBA PORTUGAL, S.A. y MBA ITALIA S.R.L. Todas ellas orientando el desarrollo de su actividad en torno a la comercialización de productos médicos quirúrgicos.

El 12 de diciembre de 2022, se produce la venta de la filial italiana a la empresa matriz de Addlife. Posteriormente, MBA ITALIA S.R.L. se fusiona con Biomedica Italia S.R.L., empresa del grupo Addlife.

Desde el 1 de enero de 2023 MBA SURGICAL EMPOWERMENT se convierte en una compañía ibérica.

A continuación, se detallan los hitos más significativos de MBA de los últimos años:



IDENTIDAD CORPORATIVA

Propósito

Nuestro propósito es contribuir al bienestar de la sociedad, a través de la mejora de la calidad de vida del paciente.

Misión

Nuestra misión: aportar valor al profesional de la salud gracias a nuestra amplia gama de soluciones, un esmerado servicio, ofrecido por un comprometido equipo humano, y la apuesta por la formación continua.

Nuestros valores

MBA: Mastery, Balance, Accountability.

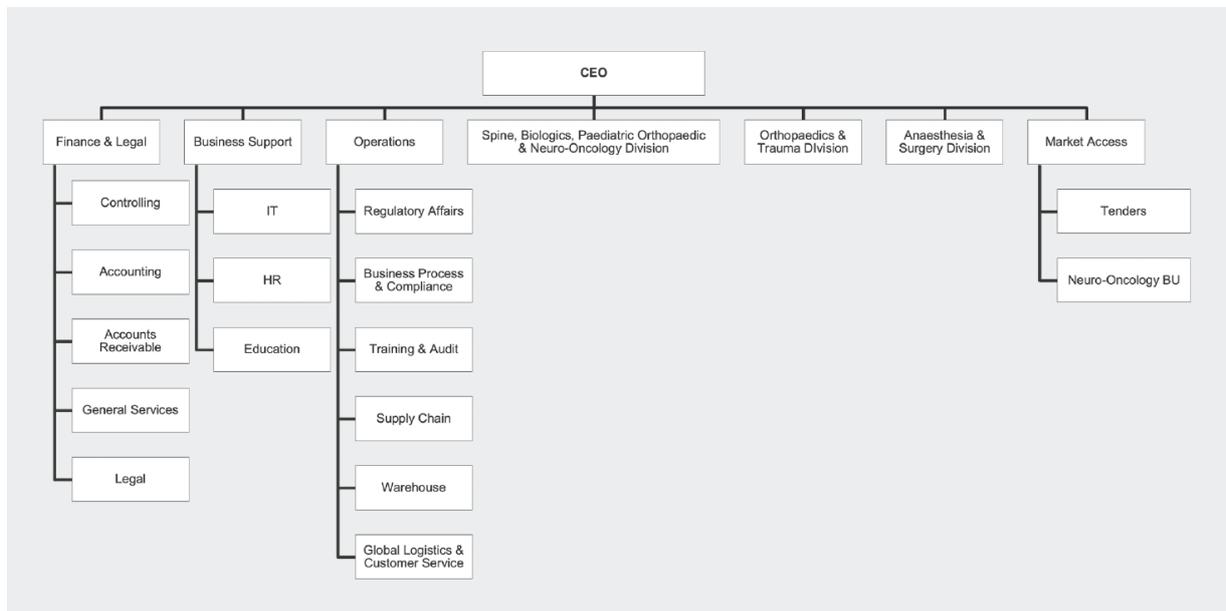
- **Conocimiento.** Nuestros 35 años de experiencia en el mercado, unidos al elevado nivel de cualificación de nuestro equipo de profesionales, nos han permitido obtener un profundo conocimiento del sector sanitario. Hemos crecido y evolucionado juntos, marcando un antes y un después en el mercado y, ahora, seguimos avanzando acorde a las nuevas exigencias de nuestra área de actividad.
- **Equilibrio.** Nuestra cultura de trabajo está orientada a lograr un negocio estable y sostenible en un entorno en el que reine el respeto, la transparencia y la coherencia. Consideramos que solo con unas bases sólidas se puede seguir creciendo y para ello trabajamos cada día con este convencimiento.
- **Confianza.** Nuestra vocación de servicio al cliente y capacidad de respuesta, el valor que aportamos a los profesionales de la salud con los que trabajamos,

así como la calidad de los productos que comercializamos, nos permiten ser considerados un socio íntegro y de confianza.

1.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura corporativa de MBA permite dar un óptimo soporte a todos sus procesos, acompañado de un equipo de personas integrado por los mejores profesionales del sector.

Sus agentes conocen en profundidad los productos comercializados, aportando las garantías necesarias tanto para los clientes como para los pacientes finales.



1.2. MODELO DE NEGOCIO

Los clientes de MBA son principalmente hospitales públicos y privados, así como mutuas y aseguradoras. A nivel de Grupo, se ofrece una amplia variedad de alternativas adaptadas a las diferentes necesidades identificadas por el personal especializado en el ámbito de la salud, pertenecientes a diferentes campos como son la traumatología, ortopedia, cirugía, anestesia y neurocirugía.

Entre las soluciones ofertadas, se incluyen desde procedimientos maduros como la artroplastia de cadera, a soluciones innovadoras como el desarrollo de prótesis a medida para los casos más complejos, pasando por alta tecnología para neurocirugía o cirugía asistida.

MBA pone a disposición del profesional sanitario las soluciones que necesita para lograr la mejora de la calidad de vida de los pacientes, fomentando una rápida

recuperación. Asimismo, bajo la denominación de “Biológicos”, las soluciones ofrecidas incluyen también productos que favorezcan la reparación, el reemplazo o la regeneración de órganos y estructuras tisulares. El objetivo es que estas soluciones biocompatibles promuevan una rápida recuperación del paciente.

MBA cuenta con diversas líneas de producto distribuidas por una red de ventas especializada en cada una de ellas:

- **ANESTESIA:** La división de anestesia nació con la implantación de un concepto revolucionario como lo fue la mascarilla laríngea y, tras más de 20 años, sigue proporcionando productos innovadores que ayudan a simplificar el trabajo de los anestesiólogos. Dentro del campo de la Anestesiología, se ofrecen diversas líneas de producto:
 - Anestesia locorregional
 - Dolor
 - Monitorización no invasiva
 - Normotermia
 - Vía aérea
- **APOYO QUIRÚRGICO Y COMPLEMENTOS:** MBA dispone de una gama de productos pensados para responder todas las necesidades del cirujano, entre otros:
 - Cementos óseos quirúrgicos
 - Lavado pulsátil SoloMax
- **CADERA:** La artroplastia de cadera es un procedimiento quirúrgico maduro y altamente contrastado. El porfolio de cadera de MBA combina soluciones solventes y contrastadas con materiales del futuro que empiezan a crear escuela. Dentro de las soluciones aportadas, se encuentran, entre otros:
 - Cotilo de doble movilidad
 - Productos Biológicos
 - Sistema acetabular ACE
 - Sistema de cadera Furlong
 - Sistema de cadera Implantcast
 - Sistema modular de cuello femoral BioBall
 - Vástago Evolution
 - Navegación de cadera
- **CIRUGÍA:** La división de cirugía surge de una apuesta por dar un servicio integral y cubrir una demanda creciente del colectivo quirúrgico respondiendo, no solo a necesidades procedentes del ámbito de la ortopedia o la anestesia, sino también a otras muchas disciplinas clínicas. Las soluciones ofrecidas se dividen en:
 - Cirugía asistida
 - Cirugía mínimamente invasiva
 - Endoscopia gastrointestinal

- Mallas
 - Manejo de heridas
 - Productos Biológicos
 - Tratamiento Hemorroidal
 - Vascular
- **COLUMNA:** MBA ofrece una gama completa de soluciones para satisfacer las necesidades tanto de los pacientes como del equipo quirúrgico. De esta manera, se disponen de sistemas tradicionales, así como de opciones innovadoras que permiten al cirujano seleccionar a su discreción el tratamiento más adecuado a cada paciente, mostrando una variedad de implantes, dispositivos e instrumentales para la región cervical, toracolumbar y sacra que se adaptan a las preferencias más exigentes.

Desde el punto de vista de los materiales, se ofrece un abanico de opciones que van desde los más tradicionales como el titanio, cromo cobalto o acero, pasando por los materiales sintéticos como el peek o los más revolucionarios materiales de matriz polimérica y con recubrimiento metálico.

En cuanto a las posibles alternativas, se cuenta con sistemas de tratamiento conservador; sistemas que ayudan a preservar la movilidad del conjunto; soluciones para los tratamientos de deformidades tanto en adolescentes como en adultos; instrumentales para procedimientos percutáneos y mínimamente invasivos o sistemas de abordajes anteriores y posteriores; de sistemas de tratamiento conservador para fusión; sistemas que ayudan a preservar la movilidad articular; soluciones para el tratamiento de deformidades; instrumental y procedimientos percutáneos mínimamente invasivos o sistemas de abordaje anterior y posterior. Entre las líneas de producto se encuentran:

- Cervical
 - MIS
 - Productos Biológicos
 - Refuerzo vertebral
 - Toraco - Lumbar
- **GRANDES RECONSTRUCCIONES:** El tratamiento de defectos óseos importantes en casos de grandes reconstrucciones y en casos de oncología ortopédica está dominado por técnicas quirúrgicas cuyo objetivo fundamental es preservar las extremidades afectadas.

MBA ofrece una gama completa de soluciones protésicas para este tipo de casos tanto en extremidad superior como en extremidad inferior, abarcando soluciones modulares, a medida (custom made) o de recubrimientos especiales. Entre las líneas ofertadas, se encuentran:

- Mutars
- Productos Biológicos
- Osteointegración para amputados

- **EXTREMIDADES:** Al tratarse de una patología altamente incapacitante, junto a la mejora de la tecnología, los productos y la presencia de cirujanos más especializados en esta articulación, ha propiciado que los procesos en torno al hombro se hayan incrementado significativamente en los últimos años. Entre las soluciones ofertadas, se encuentran:
 - Prótesis de hombro ISA
 - Productos Biológicos

- **NEUROCIRUGIA:** La división de Neurocirugía de MBA tiene el objetivo de ofrecer solución a las necesidades quirúrgicas del neurocirujano, incorporando tanto herramientas maduras ya instauradas en el mercado como soluciones tecnológicas innovadoras en campos como la visualización exoscópica, radiocirugía cerebral o resección tumoral:
 - Equipo de radiocirugía estereotáctica - ZAP-X
 - Esferas de navegación - Esferas de navegación ILUMARK
 - Motores quirúrgicos de alta velocidad - Consola HighSurg30
 - Productos Biológicos
 - Sistema para el abordaje de lesiones subcorticales - NICO Myriad & NICO Brainpath
 - Suite Integrada para el diagnóstico y tratamiento en neurocirugía - Synaptive Medical
 - TC Móvil Intraoperatoria - Airo

- **RODILLA:** Haber participado en un elevado número de cirugías de rodilla nos ha permitido conocer las necesidades del cirujano en cada momento y ver la evolución de todos los pacientes. Gracias a esta experiencia hemos podido construir un conjunto de soluciones muy completo con el equilibrio perfecto entre calidad, innovación y buenos resultados.

En función del tipo de intervención en la articulación de rodilla contamos con:

- Productos biológicos
 - Prótesis de rodilla antialérgica ACS
 - Prótesis de rodilla APEX
 - Sistemas de navegación y robótica OMNIBotics
-
- **TRAUMA:** La gama de productos de traumatología de MBA ofrece una gran variedad de soluciones innovadoras y mínimamente invasivas dirigidas a ayudar a mejorar la calidad de vida de los pacientes. Todos nuestros productos han sido diseñados con el principal objetivo de mejorar el estado de los huesos y articulaciones de los pacientes de cualquier edad, ayudándoles a recuperar la movilidad y por ende a recuperar un estilo de vida más activo, similar al que tenían anteriormente.

La gama de productos actual ofrece soluciones completas para los tratamientos por medio de:

- Estimuladores óseos
- Productos Biológicos
- Fijación externa y corrección de deformidades
- Fijación interna

MBA dispone, además de sus oficinas centrales, de 14 delegaciones distribuidas por la Península Ibérica, de las cuáles, 13 se localizan en España:

ESPAÑA

Delegaciones

DELEGACIONES ANDALUCÍA

C/ Juan Gris 16. 29006 Málaga
T: +34 952 040 300
Avda. Reino Unido 7, local 2. 41012 Sevilla
T: +34 954 934 792

DELEGACIÓN ARAGÓN

Avda. Las Torres 24, planta 1ª, oficinas 3 y 4.
50008 Zaragoza
T: +34 976 461 092

DELEGACIÓN ASTURIAS

Avda. Jardín Botánico 1345. Silos del Intra
33203 Gijón
T: +34 985 195 505

DELEGACIÓN BALEARES

C/ Carles Riba 1. 07004 Palma de Mallorca
T: +34 971 292 561

DELEGACIÓN CANARIAS

C/ León y Castillo 42, 5º B.
35003 Las Palmas de Gran Canaria
T: +34 928 431 176

DELEGACIÓN CASTILLA LA MANCHA

C/ Santa Bárbara, Local 2-4. 13003 Ciudad Real
T: +34 926 274 820

DELEGACIÓN CASTILLA Y LEÓN

C/ Democracia 1, bajo. 47011 Valladolid
T: +34 983 320 043

DELEGACIÓN CATALUÑA

C/ Sardanya 48, bajo 4. 08005 Barcelona
T: +34 93 224 70 25

DELEGACIÓN COMUNIDAD VALENCIANA

Calle de Chiva, 5. 46008 València
T: +34 96 382 66 02

DELEGACIÓN EXTREMADURA

C/ Francisco Guerra 14. 06011 Badajoz
T: +34 924 207 208

DELEGACIÓN GALICIA

Avda. Gran Vía 161, 1º C. 36210 Vigo
T: +34 986 484 400

DELEGACIÓN MADRID

C/ Cronos 63, 1º, 1. 28037 Madrid
T: +34 91 434 05 30

DELEGACIONES NORTECENTRO

(País Vasco, Cantabria, Navarra y La Rioja)
Músico Sarasate 2-4, bajo. 48014 Bilbao
T: +34 944 396 432
San Raimundo 9, Bajo. 31009 Pamplona
T: +34 948 198 535

Oficinas centrales

Avda. Jardín Botánico 1345, Silos del Intra
33203 Gijón
T: +34 985 195 505
info@mba.eu

PORTUGAL

Rua Manuel Pinto Azevedo 74, 2º A. 4100 320 Porto
T. +351 226 166 060

APUESTA POR EL CONOCIMIENTO

Para canalizar y fomentar el conocimiento científico generado en la compañía, MBA SURGICAL EMPOWERMENT cuenta con el MBA INSTITUTE, una institución que fomenta la investigación clínica aplicada a través de la colaboración con cirujanos, universidades y entidades científicas.

Dentro de sus competencias, está la coordinación de estudios clínicos, el apoyo a la investigación médica, la gestión de proyectos de I+D, formalización de convenios con

instituciones y centros de investigación, entre otros. Todo ello se consigue a través de dos líneas de trabajo:

- **MBA INSTITUTE INNOVATION**

Cuya labor incluye el desarrollo de guías clínicas y material de soporte para médicos y pacientes, la participación en proyectos de innovación multinacionales, la creación de aplicaciones y software médico a medida, la implantación de planes de rehabilitación rápida y, en general, la puesta en marcha de las ideas relacionadas con el desarrollo tecnológico y social de MBA SURGICAL EMPOWERMENT.

- **MBA INSTITUTE INVESTIGATION**

La investigación médica es clave en la mejora de los tratamientos y en el desarrollo de nuevas técnicas y productos. MBA INSTITUTE ofrece un soporte integral a los profesionales sanitarios con inquietudes investigadoras que operan en el entorno de MBA SURGICAL EMPOWERMENT. Desde el diseño del estudio, pasando por la recogida de datos, el tratamiento de los mismos y la redacción del manuscrito, nuestro personal pone al alcance de la mano de los investigadores los recursos necesarios para avanzar en sus descubrimientos.

1.3. NUESTRAS CIFRAS

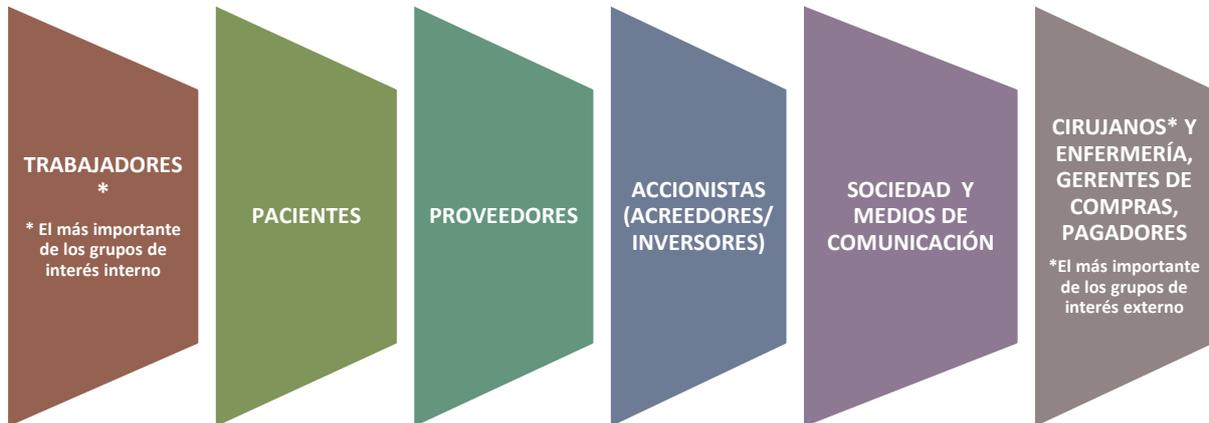


2.- MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS

2.1. GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE COMUNICACIÓN

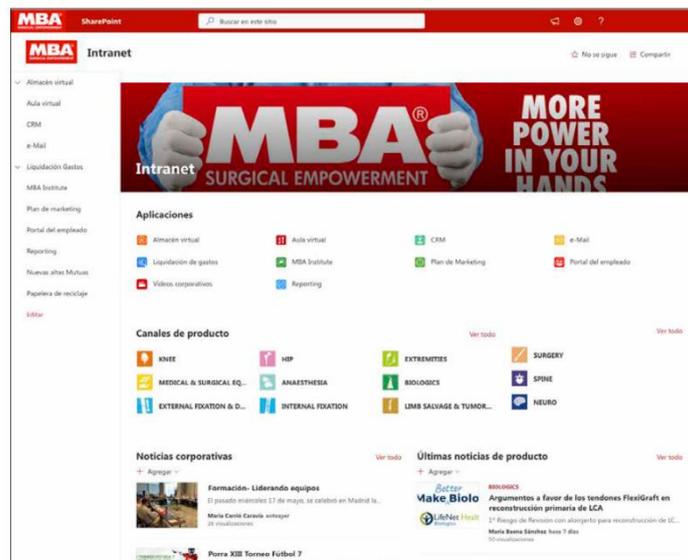
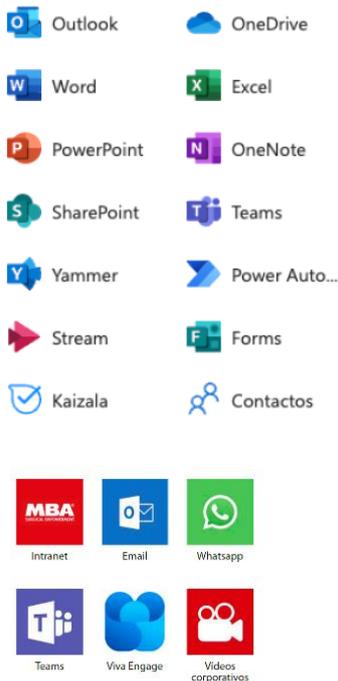
MBA identifica los siguientes grupos de interés como los más representativos para la compañía, y, por tanto, sobre cuyas necesidades y expectativas se centrarán los esfuerzos de mejora y comunicación de la corporación.

Se entienden como principales grupos de interés los siguientes:



Para garantizar una comunicación eficaz y fluida con sus grupos de interés, MBA cuenta con diversos canales de comunicación que facilitan el acceso a la información de las distintas partes interesadas y permiten de esta forma, conocer sus necesidades de forma más directa y adaptada.

Aplicaciones



Cabe destacar que, tanto los emails como las infografías/cartelería, se han redactado en español y portugués para lograr el compromiso de todo el personal de MBA. Asimismo, en 2023 se ha puesto en funcionamiento un buzón de sugerencias virtual para incentivar la propuesta de mejoras por parte del personal, a través de un cuestionario online.

PROCEDIMIENTO BUZÓN DE SUGERENCIAS VIRTUAL

1 ¿Has identificado una posibilidad de mejora en relación con las actividades, procesos y servicios de la organización?

Registra tu propuesta a través del formulario:
[Buzón de sugerencias virtual \(office.com\)](#)

2

3 Recuerda cumplimentar todos los campos obligatorios (señalados con asterisco), para que podamos identificar perfectamente la incidencia o punto de mejora propuesto

Es opcional cumplimentar los campos 1 a 3, pero necesitarás hacerlo si deseas una respuesta personalizada a tu sugerencia

4

5 Cada sugerencia será analizada por Recursos Humanos para su aceptación o no aceptación

Las sugerencias de mejora aceptadas serán gestionadas a través de un plan de acción que identificará qué hacer, quién debe hacerlo y el plazo establecido

6

7 Trimestralmente, se comunicará el número de sugerencias recibidas, aceptadas y el estado del plan de acción en curso

Además de las herramientas internas disponibles para el personal, MBA promueve una comunicación sencilla y eficaz con sus grupos de interés externo a través de tres vías principales:

- ✓ **Medios de comunicación:** mediante el envío de notas de prensa, entrevistas, participación en especiales, entre otros. El objetivo es dar a conocer la amplia variedad de soluciones ofertadas por MBA, poder lograr una cercanía con el cliente y mostrar su compromiso con la actividad física.
- ✓ **Página web:** En ella se puede consultar la información corporativa más relevante, además de ofrecer acceso a todo el catálogo de producto. Desde 2019 MBA cuenta con un blog que le ha permitido mejorar su posicionamiento en buscadores, así como acercarse al paciente.
- ✓ **Redes sociales:** entre los que se encuentra YouTube, Instagram, LinkedIn (España y Portugal) y X. Mantener un nivel alto de actividad en las redes sociales, especialmente aquellas con orientación profesional, contribuye a mejorar la presencia de MBA y al incremento del número de seguidores, especialmente en España.

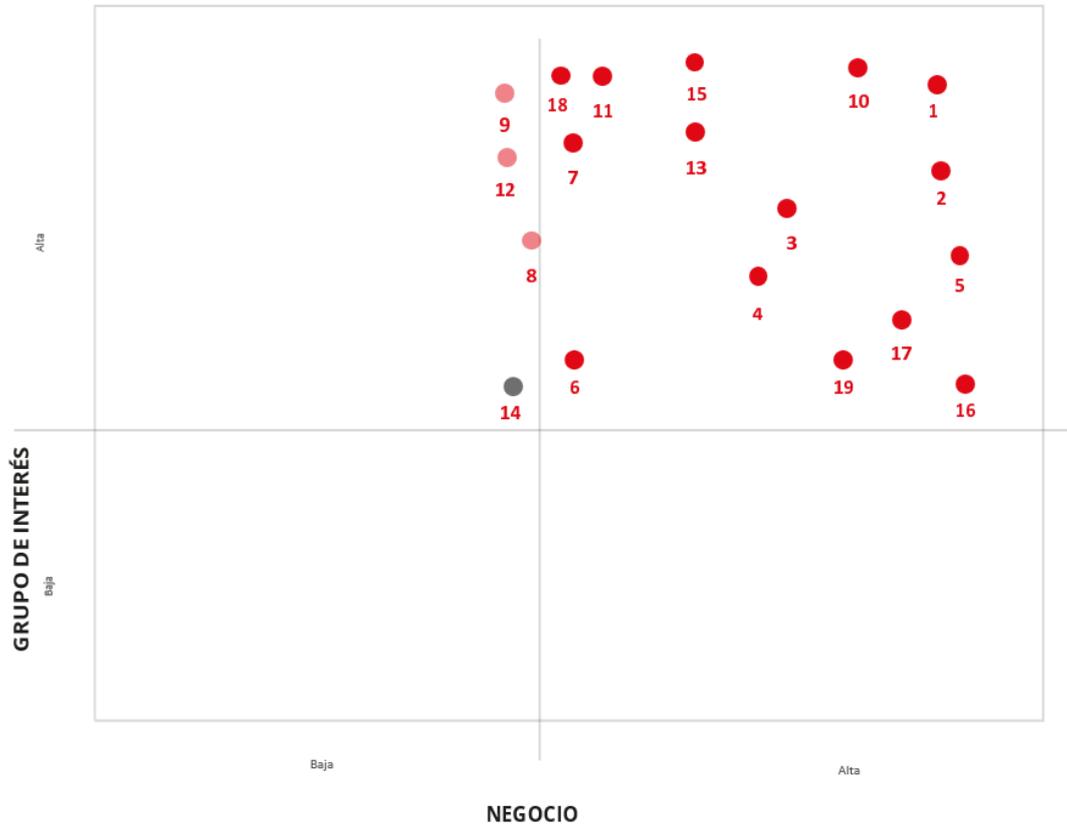
2.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad de MBA está orientado a la identificación de los temas materiales de los principales grupos de interés de MBA, a partir de un análisis de sus necesidades y expectativas, de la obtención de información a partir de las fuentes de información más representativas para cada uno de ellos y del análisis de estudios sectoriales e intersectoriales.

Esto ha supuesto, para el año 2023 la identificación de 20 temas materiales en el ámbito de la sostenibilidad. Los temas analizados, en relación a sus correspondientes categorías, han sido los siguientes:

CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Comportamiento ético
	Cumplimiento regulatorio
	Ciberseguridad y protección de datos
	Igualdad, diversidad e inclusión
	Gestión de la cadena de suministro
I+D+i	Innovación e investigación
	Transformación digital
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE Y ACCIONISTA	Satisfacción del cliente
	Creación de valor para la propiedad
RELACIONES LABORALES	Atracción y retención del talento
	Seguridad y salud en el trabajo
	Medidas de conciliación familiar
	Satisfacción del empleado
IMPACTO SOCIAL	Contribución al desarrollo de las comunidades
MEDIO AMBIENTE	Consumo responsable de recursos
	Economía circular
	Gestión de residuos
	Protección de la biodiversidad
	Reducción de emisión de CO2
	Eficiencia energética

El análisis de los distintos temas materiales, ha dado como resultado la siguiente matriz:



1. Comportamiento ético
2. Cumplimiento regulatorio
3. Economía circular/consumo responsable
4. Gestión de residuos
5. Reducción de emisión de CO2
6. Eficiencia energética
7. Satisfacción del cliente
8. Ciberseguridad y protección de datos
9. Igualdad, diversidad e inclusión
10. Atracción y retención del talento
11. Seguridad y salud en el trabajo
12. Medidas de conciliación familiar
13. Contribución al desarrollo de las comunidades
14. Protección de la biodiversidad
15. Creación de valor
16. Transformación digital
17. Innovación e investigación
18. Satisfacción del empleado
19. Gestión de la cadena de suministro

- **RELEVANCIA CRÍTICA**
(Muy relevantes para la sociedad y el negocio)
- **TEMAS SENSIBLES PARA EL NEGOCIO**
(Relevancia alta para la sociedad y media para el negocio)
- **RELEVANCIA ALTA**
(Relevancia media alta para la sociedad y media baja para el negocio)
- **RELEVANCIA MEDIA**
(Relevancia media para sociedad o relevancia baja para el negocio)
- **RELEVANCIA BAJA**
(Relevancia baja para la sociedad y para el negocio)

2.3 RIESGOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS NO FINANCIEROS

El modelo de gestión de riesgos de MBA se ha definido a nivel de Grupo. Cada uno de los procesos se encuentra sometido a un proceso de seguimiento y/o evaluación, además de la identificación de los mismos. Los responsables de cada proceso, son los responsables de impulsar y revisar las acciones que afectan a cada ámbito de actuación del Grupo.

Además, todas sus políticas se revisan de manera periódica y se actualizan con el objetivo alcanzar los mejores resultados.

En el presente Estado de Información No Financiera se analizan los riesgos a la luz de las medidas implantadas en MBA para la prevención de los mismos.

RIESGOS	MEDIDAS
PENALES, CORRUPCIÓN Y SOBORNO	Código de conducta Política anticorrupción
DERECHOS HUMANOS	Código de conducta Manual de bienvenida Plan de igualdad Derechos y medidas de conciliación Política de flexitrabajo Plan de sostenibilidad Políticas de seguridad vial Política anticorrupción Política de gastos Política de uso y convivencia Política de transferencias de valor
MEDIOAMBIENTALES	Código de Conducta Plan de formación Realización de auditorías energéticas y medidas de ahorro energético Política de uso y convivencia de la sede corporativa Política de calidad y medio ambiente Plan de sostenibilidad
SOCIALES	Código de conducta Convenios colectivos de aplicación Patrocinio de actividades deportivas y de promoción de la salud Medidas de fomento de la conciliación familiar y laboral Plan de sostenibilidad Plan de prevención de riesgos laborales Inspecciones de seguridad de las instalaciones Formación básica en materia de seguridad laboral Derechos y medidas de conciliación

RIESGOS	MEDIDAS
SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	Plan de igualdad Requisitos para la homologación y evaluación de proveedores Código de conducta Política de sistemas de gestión Plan de sostenibilidad

MBA, frente a los diferentes riesgos que puedan materializarse en las diferentes áreas, cuenta con medidas específicas encaminadas a minimizar y evitar este hecho. El análisis concreto de las políticas y medidas adoptadas ha sido objeto del presente informe de Estado de Información no Financiera.

2.4. SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS

A partir de los objetivos planteados para el ejercicio 2023, se realiza el análisis de su consecución en el siguiente apartado del informe:

ODS RELACIONADO	BLOQUE NO FINANCIERO	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO
	RELACIONES LABORALES	Actualización de las políticas de calidad y medio ambiente.	Se pospone para el 2024, si bien se ha realizado un ejercicio de mejora en el ámbito ambiental a través de la elaboración del Plan de Sostenibilidad.
	IGUALDAD DE GÉNERO	Formación en materia de igualdad entre 2023-2026 como medidas incluidas en el II Plan de Igualdad.	Se pospone el objetivo para 2024, si bien ya se ha incorporado un Curso en Igualdad de trato y oportunidades en la empresa, a través de la plataforma SANA MBA presentada en diciembre de 2023.
	IMPACTO SOCIAL	Continuar con el desarrollo de patrocinios en actividades vinculadas a la salud y la práctica deportiva.	Durante el 2023, se llevaron a cabo diversas actividades vinculadas a la salud y el deporte, tal y como se detallan en este informe.
		Incorporación de un canal corporativo de denuncias para España y Portugal (canal establecido por AddLife).	En desarrollo. Se ha elaborado un procedimiento donde se detalla su funcionamiento, el cual se comunica al personal a través de los canales de comunicación internos habilitados.
	MEDIO AMBIENTE	Comunicación de criterios de cumplimiento en materia de sostenibilidad (ESG) para proveedores críticos.	De acuerdo con los criterios establecidos por AddLife, se han realizado cuestionarios de Sostenibilidad para los nuevos proveedores de producto sanitario incorporados en 2023: 3 nuevos proveedores.

ODS RELACIONADO	BLOQUE NO FINANCIERO	OBJETIVOS	SEGUIMIENTO
	MEDIO AMBIENTE	Incluir criterios de sostenibilidad en la estrategia general de la organización.	En el Plan de Sostenibilidad para el año 2023, se incorporan diversos objetivos de cumplimiento, alineados con los criterios ASG/ESG
		Disponer de cláusulas sociales y medioambientales a proveedores.	De acuerdo con los criterios establecidos por AddLife, se han realizado cuestionarios de Sostenibilidad para los nuevos proveedores de producto sanitario incorporados en 2023: 3 nuevos proveedores.
		Reducir el consumo de energía eléctrica con respecto a 2022 en la Sede Central y en Almacenes Avanzados.	Se consumo de energía eléctrica se han incrementado en global.
		Reducir el consumo medio de combustible en la flota comercial completa.	El consumo de combustible se ha reducido puesto que se ha incorporado 5 vehículos híbridos.
		Reducir el empleo de recursos naturales.	Nueva medida 2023: Empleo de un 85% de papel reciclado en oficinas. Objetivo alcanzado.
		Formación Sostenibilidad.	Se pospone a 2024.
		Incrementar nivel influencia impactos ambientales asociados a nuestros productos y servicios desde la perspectiva de ciclo de vida.	<p>Desarrollar campañas de difusión en RRSS de buenas prácticas ambientales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Día Mundial del Medio Ambiente (05/06). Difusión jornadas bosque MBA. <p>Reducir huella carbono mediante plantación bosque MBA en Madrid y Cataluña (300 árboles en cada localización).</p>
		Formación requisitos norma ISO 14001:2015.	Objetivos alcanzados. Formación realizada en 2023. Objetivos alcanzados.

2.5. RESTOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA NO FINANCIERA

MBA se marca elevados estándares de calidad y sostenibilidad y pretende mejorar su entorno en todos los niveles. Para ello, se ha fijado los siguientes objetivos a futuro:

ODS RELACIONADO	BLOQUE NO FINANCIERO	RETOS NO FINANCIEROS
 	RELACIONES LABORALES	<p>Actualización de las políticas de calidad y medio ambiente.</p> <p>Formación mediante videoconferencias, a través de la plataforma SANA.</p>
	I+D+i	Mejora de los procesos corporativos.
	IGUALDAD DE GÉNERO	Formación en materia de igualdad de género.
	SEGURIDAD Y SALUD	<p>Desarrollo de las acciones contempladas en el Plan de acción, de la Nueva área de salud y bienestar.</p> <p>Continuar la promoción de la salud a través de patrocinios deportivos.</p>
 	MEDIO AMBIENTE	<p>Formación en materia ambiental y de sostenibilidad.</p> <p>Reducir la huella de carbono corporativa con la plantación del Bosque MBA en Portugal (Oporto).</p>

3.- APOSTAMOS POR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En los últimos años, el modelo de negocio de MBA se ha ido transformando, con el objetivo no solo lograr una mejora de la calidad de vida de los pacientes, sino también con la visión de poder posicionarse como una compañía que apuesta por el desarrollo sostenible en todas las áreas de negocio, apoyando con sus actuaciones la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (ODS). Para ello, MBA ha desarrollado su Plan de Sostenibilidad para el año 2023, cuyas líneas estratégicas están alineadas con los criterios ASG/ESG:

- Ambiental (A): Preservación del medio ambiente, impulso a la economía circular, gestión adecuada de los residuos y reducción de los consumos.
- Social (S): Sociedad y personal de MBA: entre otros, fomento de la salud de las personas, protección de los derechos humanos, combatir las desigualdades y creación de valor e impacto positivo en la sociedad.
- Gobernanza (G): desarrollo de políticas y sistemáticas que promuevan la transparencia y el buen gobierno corporativo.

Asimismo, el compromiso de MBA se materializa en las prácticas y principios de la Responsabilidad Social Corporativa, que se articulan a través de la estrategia, políticas y procesos corporativos de la compañía.



En 2023 se constituye el Comité de Sostenibilidad, quien coordina los esfuerzos en esta materia, a través de las siguientes funciones:

- Definir e impulsar la estrategia de sostenibilidad de MBA.
- Identificar las cuestiones materiales para la compañía.
- Identificar los requisitos normativos, expectativas y mejores prácticas en materia de sostenibilidad.
- Establecer la metodología de evaluación y gestión de riesgos ESG (ambientales, sociales y de gobernanza).
- Establecer los objetivos anuales en materia de sostenibilidad, los indicadores asociados y evaluar su grado de cumplimiento.
- Informar de forma periódica al Comité de Dirección en materia de sostenibilidad.
- Elaborar el informe anual de Estado de Información No Financiera (EINF), asegurando la exactitud y fiabilidad de los datos empleados.
- Mantener un diálogo activo con los grupos de interés involucrados.

Entre las medidas más destacadas del Plan se encuentran:

- Incorporar criterios de sostenibilidad en la estrategia de la organización.
- Control de los consumos eléctricos en almacenes y de combustible de nuestra flota de vehículos comerciales.
- Reducir nuestra huella de carbono con la plantación del bosque MBA en Madrid y Cataluña.
- Formación en materia ambiental y de sostenibilidad.
- Promoción de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Desarrollar medidas incluidas en el II Plan de Igualdad (2022 - 2026).
- Plan de formación para empleados y clientes (personal sanitario).
- Desarrollo actividades científico-técnicas a través de la Cátedra MBA Institute de Investigación Médica y Biomecánica.
- Promoción de la actividad deportiva entre empleados.
- Incorporar Políticas de Compliance en Portugal.
- Incorporar Canal de Denuncias corporativo del grupo AddLife.

3.1. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

El equipo de personas que integra MBA es considerado un activo esencial, siendo uno de los motivos principales de éxito de la compañía. Es por ello que desde Dirección y en colaboración con el Departamento de RRHH, se pone especial atención en consolidar un equipo humano motivado, con ambición de desarrollo profesional y que contribuya a desempeñar su actividad diaria en un ambiente de trabajo que permita el progreso de la compañía.

La captación y retención de talento es un aspecto muy relevante para MBA, priorizándose siempre en la selección de personal, la búsqueda de perfiles internos que cubran las vacantes existentes. La transmisión de conocimiento interno es fundamental para poder ofrecer al cliente las mejores garantías, logrando alcanzar un equilibrio entre perfiles más jóvenes con ganas de aprender y de desarrollar su talento, y perfiles senior con amplia trayectoria profesional y altamente cualificados. A su vez, el impulso al sistema de promoción interna ha permitido alcanzar durante el año 2023 un total de 26 promociones (9 en 2022; 8 en 2021).

Con carácter anual, todo el personal realiza una evaluación de desempeño, lo que permite, por un lado, evaluar su aptitud y capacitación para cumplir con los objetivos fijados según su puesto de trabajo, así como identificar sus necesidades y expectativas con el fin de promover su sentido de pertenencia dentro del equipo de MBA e impulsar mejoras que aseguren su vinculación con la compañía. Una vez superado un periodo inicial de formación y adaptación en la compañía, todo el

personal dispone de una parte variable en su salario, que obtiene en función del cumplimiento de los objetivos pactados y que supondrá una fuente de motivación y desarrollo continuo durante su permanencia en MBA.

POLÍTICA DE RRHH

Grupo MBA cuenta con una política de RRHH implementada en todos los niveles de la Compañía que apuesta por las relaciones humanas y por un empleo estable y de calidad. Asimismo, pone a disposición de todo el personal, información para fomentar la transparencia en el proceso de selección, promoción, remuneración y evolución de sus profesionales, garantizando la igualdad de oportunidades. Como parte de esta política, se fijan una serie de objetivos estratégicos dentro del área de RRHH:

- Creación de empleos de calidad, estables e inclusivos: Impulso a la contratación indefinida frente a otras modalidades de contratación, así como promoción del empleo de colectivos desfavorables, por medio de colaboraciones con entidades públicas y privadas.
- Apuesta por empleo joven y personas con discapacidad. En los últimos años se han incorporado nuevos profesionales de alto valor en MBA, tanto en la actividad comercial, como en el resto de áreas, con numerosos jóvenes, con formación universitaria que han finalizado su formación en nuestra compañía, bien a través de becas o de formación en prácticas.

En el año 2023, el 1,06% de la plantilla presentaba algún grado de discapacidad, un valor ligeramente superior al del año previo (1% en 2022).

- Facilitar la accesibilidad a las instalaciones de MBA: todas las sedes de MBA se encuentran a nivel de calle, disponen de baños adaptados y plazas de aparcamiento específicas, en cumplimiento de los criterios de accesibilidad aplicables. Además, en la sede central, se ha habilitado una rampa de acceso a nivel de calle y un ascensor para la superación de barreras arquitectónicas, así como habilitado plazas de aparcamiento exclusivas para personas con movilidad reducida u otros problemas de accesibilidad.

Cabe destacar que todo el personal de MBA se encuentran al amparo del convenio colectivo aplicable en cada caso, si bien contamos con distintos convenios de aplicación, siendo el más relevante el aplicable en el territorio nacional.

TERRITORIO	CONVENIO COLECTIVO
España	Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos
Portugal	Comercio de Porto

CONCILIACIÓN Y POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD

MBA pone a disposición de su personal la posibilidad de gestionar y compensar de forma autónoma su jornada laboral, dotando de flexibilidad en el horario, de hasta una hora y media tanto en periodos de jornada partida como en el caso de la jornada continuada:

- Entrada desde las 7:30 hasta las 9:30h
- Salida
 - Durante los periodos de jornada partida: De lunes a jueves a partir de las 16:30h y a partir de las 14:00h los viernes
 - Durante los periodos de jornada intensiva: de lunes a jueves a partir de las 15:00h y los viernes a partir de las 14:00h.

No obstante, hay ciertos departamentos que no disponen de esta medida, distribuyéndose únicamente su jornada laboral a turnos fijos (de 8:00 a 17:00 o de 9:00 a 18:00 h). Es el caso del Departamento de Operaciones, debido a las necesidades del servicio y a la red de ventas, cuyos horarios están determinados por la planificación de las acciones comerciales programadas, orientadas a garantizar un servicio óptimo al cliente.

No obstante, MBA sigue apostando año a año por seguir evolucionando hacia una mejora significativa en la conciliación de la vida laboral y personal. Por ello, en 2023 llevó a cabo la implantación de su primera Política de Flexitrabajo, incorporándose diversas mejoras:

- Mejora de la flexibilidad horaria
- Mejoras en la conciliación de aquellos equipos/departamentos que, por la tipología de servicio que prestan, no disponen de posibilidad de teletrabajo (bolsa de horas de conciliación).
- Incremento del tiempo de teletrabajo voluntario
- Disponer de 15 minutos de descanso, hasta las 12:30, para fomentar la desconexión laboral

Asimismo, se siguen manteniendo otras medidas que la organización ya contemplaba previamente al desarrollo de la Política de Flexitrabajo:

- Posibilidad de comer en el trabajo. La sede central cuenta con instalaciones habilitadas para el almuerzo del personal.



- Vacaciones ampliadas. Se cuenta con un periodo de 25 días hábiles de vacaciones más dos puentes, excediendo de forma significativa los 30 naturales que marca el convenio aplicable.
- Política de reuniones de personal dentro de la jornada obligatoria.
- En aquellos departamentos en los que, para cumplir con los servicios mínimos a las áreas a las que atienden, no puedan disfrutar de algunos festivos locales o autonómicos de su localidad, las personas trabajadoras pueden compensarlos con un día libre a su elección durante el año.

Nueva política de Flexitrabajo



Flexibilidad horaria

	Horarios de oficina estándar*	Almacén Central*	Recepción
Horario de entrada	Entre las 7:30 y las 9:30 h.	Entre las 8:00 y las 9:30 h.	Entre las 8:00 y las 8:30 h.
Horario de comida	Entre las 13:00 y las 16:00 h.	Entre las 13:00 y las 16:00 h.	Entre las 15:00 y las 16:00 h.
Horario de salida			
Durante los periodos de jornada partida:	De lunes a jueves: a partir de las 16:30 h. Viernes: a partir de las 14:00 h.	De lunes a jueves: a partir de las 17:00 h. Viernes: a partir de las 16:00 h.	De lunes a jueves: a partir de las 17:00 h. Viernes: a partir de las 15:00 h.
Durante los periodos de jornada intensiva:	De lunes a jueves: a partir de las 15:00 h. Viernes: a partir de las 14:00 h.	De lunes a viernes: a partir de las 16:00 h.	De lunes a viernes: a partir de las 15:00 h.



Incremento de los días de teletrabajo mensuales y posibilidad de fraccionarlos

- Máximo mensual:** 5 días completos o 3 días completos + 3 tardes
- Máximo semanal:** 2 días completos o 1 día + 1 tarde



Bolsa de horas de conciliación*

Otro aspecto destacable durante el año 2023 es el desarrollo del Programa de análisis y mejora de procesos corporativos, llevada a cabo por el área de Información de IT-Business Support junto con los diferentes departamentos. El objetivo de este programa estaba basado en la digitalización o automatización de procesos manuales con el fin de reducir cargas de trabajo innecesarias, evitar duplicidad de tareas y minimizar el riesgo de estrés negativo en el entorno laboral.

IMPULSO A LA FORMACIÓN INTERNA

Con el fin de ofrecer la solución más adecuada a cada paciente y/o cliente, la formación continua del personal es un aspecto vital y sobre el que MBA destina numerosos recursos. Como parte integral de su plan de formación, elaborado para el periodo 2022-2024, se ha logrado dar cumplimiento a cada uno de los objetivos fijados:

- Extender el Plan de formación a toda la organización, buscando una visión más transversal y alineada de la empresa:

En 2023, continuamos con la apuesta por el carácter transversal en la formación, haciéndola disponible para todos los departamentos de la compañía. El análisis de los resultados de la formación impartida evidencia un elevado índice de asistencia por parte del personal de MBA, así como un elevado porcentaje de aptos tras la finalización de las formaciones.

- Diseñar un plan de formación más personalizado y flexible, realizando acciones presenciales en zona según necesidades, con mayor especialización por producto y mayor foco en las competencias profesionales, y seguir utilizando la videoconferencia por Teams para difusión de novedades, actualizaciones y foros de seguimiento.

Se impartieron 35 acciones formativas en 46 sesiones formativas, siendo el conocimiento del producto la formación más significativa (55% de los cursos impartidos) orientados al lanzamiento de nuevos productos y a la actualización y seguimiento de lanzamientos anteriores. Respecto a la modalidad de formación, un 60% fue de carácter telemático y en ocasiones se optó por impartir 2 o 3 sesiones formativas para facilitar la asistencia.

- Potenciar el aula virtual, aprovechando la plataforma SANA, que Addlife pone a nuestra disposición, para conseguir una formación reglada, gradual y certificable, que permita a cada empleado seguir un programa de formación, según sus capacidades.

A finales del año 2023, se dio acceso a la plataforma SANA a toda la compañía, con un lanzamiento inicial de 60 cursos agrupados en 4 categorías:

- Entorno de producto MBA
- Entorno de empresa MBA
- Competencias y habilidades
- Salud y bienestar

Esta plataforma supone un hito para MBA, ya que ofrece la posibilidad de impartir formación básica de manera fácil y accesible mediante E-learning, mejorar el seguimiento de las formaciones (especialmente para nuevas incorporaciones) y potenciar el proceso de mentoring.

**Modelos formativos**

Programa anual de formación MBA SURGICAL EMPOWERMENT

- 1** Formaciones presenciales o por videoconferencia, accesibles desde el Aula Virtual
- 2** Formación continua en la plataforma SANA de e-learning

La plataforma Sana tiene 2 espacios diferentes, uno común a todo AddLife y otro específico para MBA:

Sana MBA:

- Disponible en el Q4 2023
- Web: <https://mbs.sana.ai/es>
- Acceso: Con usuario y contraseña de MBA / Botón: **Continuar con el SSO**
- Contendrá formaciones básicas de tres entornos (de empresa, de producto y de habilidades y competencias), para que un empleado que comience en la empresa o en una nueva posición, o simplemente quiera refrescar conocimientos, tenga accesible una formación adecuada para poder comenzar a desarrollar su recorrido profesional.
- Antes del lanzamiento oficial de la plataforma, puntualmente se asignarán a todos los empleados unas formaciones de obligado cumplimiento incluidas en el *Plan de Igualdad de MBA*

Sana AddLife:

- Disponible desde ya
- Web: <https://addlife.sana.ai/es>
- Acceso: con usuario y contraseña de MBA / Botón: **Continuar as MBA employee**
- Actualmente contiene una formación sobre *Código de conducta Addlife* (de obligado cumplimiento para toda la empresa) y otra formación abierta sobre *Política de precios*

AddLife Academy*

- 3** Cursos en Inglés por videoconferencia donde podremos conocer y compartir experiencias con compañeros de Addlife de toda Europa. Son cursos de Técnicas de venta (1 y 2), Liderazgo, negociación, compra pública y soft sales.

*Si tenéis interés en asistir a alguno de estos cursos, recordad que previamente debéis solicitarlo por correo electrónico a vuestro superior directo y al responsable de Formación (iaf@addlife.com). Cuando Formación os inscriba en el curso, recibiréis un correo de AddLife Academy con la confirmación y las instrucciones.

Durante 2023 se han impartido un total de 5.147 horas formativas, tal y como se detalla en la siguiente tabla:

Categorías profesionales	Horas de formación					
	2023		2022		2021	
	H	M	H	M	H	M
Comité de Dirección	141	-	151	-	59	-
Jefatura	446	62	275	51	620	-
Mando Intermedio	231	86	440	46	24	517
Personal Comercial	1557	893	1.653	614	982	416
Personal Administrativo	189	427	170	452	32	80
Personal operario	543	17	478	15	156	-
Servicios Generales	-	15	-	20	-	-
Técnico Producto	465	74	156	24	1.598	4
Total	3.573	1.574	3.324	1.220	3.471	1.017

Nota: H= hombre; M=mujer

BENEFICIOS SOCIALES

Los miembros del equipo de MBA disponen de beneficios adicionales, gracias a los acuerdos de colaboración establecidos con diferentes empresas y entidades, que ofrecen al personal de la compañía descuentos para la compra o contratación de sus productos o servicios. Todos ellos son accesibles a través del catálogo digital de MBA, ofreciéndose asimismo la posibilidad de negociar otros acuerdos, en caso de que consideren oportuno algún nuevo proveedor de productos o servicios que esté dispuesto a colaborar con la compañía.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

MBA apuesta por la igualdad de oportunidades y la diversidad como principios rectores de la Compañía. Asimismo, declara su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de políticas que integren la igualdad y el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real.

En este ámbito, MBA impulsa la formación del personal como uno de los objetivos contemplados en su II Plan de Igualdad, vigente hasta el 2026, dentro del cual se consideran los siguientes objetivos:

- Selección y contratación: asegurar la aplicación de criterios de igualdad en los procesos de selección, considerando a su vez dónde se incorpora cada persona y con qué condiciones, evitando con ello desigualdades, discriminaciones y/o la perpetuación de estereotipos.

- Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina: potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción a la categoría de dirección y equipo técnico donde están subrepresentadas.
- Conciliación y corresponsabilidad: Realizar campaña de sensibilización al respecto de la normativa vigente.
- Promoción: garantizar la transparencia y objetividad de los procesos, en base a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otra parte, entre las medidas a desarrollar dentro del Plan, en 2023 se ha trabajado en la revisión de todas las descripciones de puestos de trabajo, incluyendo la categorización y valoración de los puestos, para velar por la igualdad, la gestión del talento y el desarrollo continuo de todo el personal de MBA.

DATOS DE EMPLEO

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, clasificación profesional y país:

EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD	2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
MENOR DE 30	11	9	20	15	16	31	16	13	29
ENTRE 30 Y 50	131	75	206	136	79	215	139	75	214
MAYOR DE 50	41	16	57	40	12	52	34	12	46
TOTAL	183	100	283	191	107	298	189	100	289

Nota: H= hombre; M=mujer; T=Total

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
COMITÉ DE DIRECCIÓN	8	-	8	8	-	8	8	-	8
JEFATURA	19	-	19	14	-	14	26	-	26
MANDO INTERMEDIO	14	9	23	21	8	29	8	7	15
PERSONAL COMERCIAL	68	32	100	80	40	120	79	34	113
PERSONAL ADMINISTRATIVO	19	50	69	18	51	69	18	50	68
PERSONAL OPERARIO	37	1	38	37	2	39	37	2	39
SERVICIOS GENERALES	-	5	5	-	4	4	-	5	5
TÉCNICO PRODUCTO	18	3	21	13	2	15	13	2	15
TOTAL	183	100	283	191	107	298	189	100	289

Nota: H= hombre; M=mujer; T=Total

La venta de la filial italiana a la empresa matriz de Addlife ha tenido efectos prácticos con fecha de 01/01/2023, por tanto, justifica la reducción de personal en 2023 con respecto al año previo.

Nº PERSONAS POR PAÍS	2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
ESPAÑA	169	94	263	171	88	259	171	87	258
ITALIA	-	-	-	7	14	21	7	9	16
PORTUGAL	14	6	20	13	5	18	11	4	15
TOTAL	183	100	283	191	107	298	189	100	289

Nota: H= hombre; M=mujer; T=Total

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos eventuales por sexo, edad y clasificación profesional:

N° PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO	2023			2022			2021		
	EVENT.	INDEF.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.
HOMBRE	1	182	183	-	191	191	2	187	189
MUJER	2	98	100	1	106	107	4	96	100
TOTAL	3	280	283	1	297	298	6	283	289

Nota: Event=eventual; Indef=indefinido; Tot=total

N° PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD	2023			2022			2021		
	EVENT.	INDEF.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.
MENOR DE 30	1	19	20	-	31	31	2	27	29
ENTRE 30 Y 50	1	205	206	1	214	215	3	211	214
MAYOR DE 50	1	56	57	-	52	52	1	45	46
TOTAL	3	280	283	1	297	298	6	283	289

Nota: Event=eventual; Indef=indefinido; Tot=total

TIPOS DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022			2021		
	EVENT.	INDEF.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.
COMITÉ DIRECCIÓN	-	8	8	-	8	8	-	8	8
JEFATURA	-	19	19	-	14	14	-	26	26
MANDO INTERMEDIO	-	23	23	-	29	29	-	15	15
PERSONAL COMERCIAL	-	100	100	-	120	120	-	113	113
PERSONAL ADMIN.	1	68	69	1	68	69	3	65	68
PERSONAL OPERARIO	1	37	38	-	39	39	2	37	39
SERVICIOS GENERALES	1	4	5	-	4	4	1	4	5
TÉCNICO PRODUCTO	-	21	21	-	15	15	-	15	15
TOTAL	3	280	283	1	297	298	6	283	289

Nota: Event=eventual; Indef=indefinido; Tot=total

Número total y distribución de jornadas de trabajo por sexo, edad y clasificación profesional:

N° PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y GÉNERO	2023			2022			2021		
	C	P	T	C	P	T	C	P	T
HOMBRE	183	-	183	191	-	191	189	-	189
MUJER	89	11	100	101	6	107	99	1	100
TOTAL	272	11	283	292	6	298	288	1	289

C=Completa; P=Parcial; T=total

N° PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y EDAD	2023			2022			2021		
	C	P	T	C	P	T	C	P	T
MENOR DE 30	20	-	20	31	-	31	29	-	29
ENTRE 30 Y 50	195	11	206	209	6	215	213	1	214
MAYOR DE 50	57	-	57	52	-	52	46	-	46
TOTAL	272	11	283	292	6	298	288	1	289

C=Completa; P=Parcial; T=total

TIPOS DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023			2022			2021		
	C	P	T	C	P	T	C	P	T
COMITÉ DE DIRECCIÓN	8	-	8	8	-	8	8	-	8
JEFATURA	19	-	19	14	-	14	26	-	26
MANDO INTERMEDIO	22	1	23	28	1	29	15	-	15
PERSONAL COMERCIAL	100	-	100	120	-	120	113	-	113
PERSONAL ADMINISTRATIVO	60	9	69	65	4	69	68	-	68
PERSONAL OPERARIO	38	-	38	39	-	39	39	-	39
SERVICIOS GENERALES	4	1	5	3	1	4	4	1	5
TÉCNICO PRODUCTO	21	-	21	15	-	15	15	-	15
TOTAL	272	11	283	292	6	298	288	1	289

C=Completa; P=Parcial; T=total

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional:

NÚMERO DESPIDOS POR GÉNERO Y EDAD	2023			2022			2021		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
MENOR DE 30	-	1	1	-	-	-	-	-	-
ENTRE 30 Y 50	2	2	4	2	2	4	3	-	3
MAYOR DE 50	2	-	2	-	-	-	1	-	1
TOTAL	4	3	7	2	2	4	4	-	4

NÚMERO DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2023	2022	2021
PERSONAL ADMINISTRATIVO	2	2	-
MANDO INTERMEDIO	1	1	-
PERSONAL COMERCIAL	3	1	3
PERSONAL OPERARIO	1	-	1
TOTAL	7	4	4

ABSENTISMO

En relación con el absentismo Grupo MBA presenta los siguientes datos

N° JORNADAS DE ABSENTISMO GRUPO MBA			
AÑO	H	M	T
2023	1.752	1.181	2.933
2022	1.335	1.637	2.972
2021	1.784	1.983	3.767

Nota: H= hombre; M=mujer; T=Total

La compañía entiende por absentismo cualquier abandono del lugar de empleo. Se incluyen en los datos de absentismo las bajas por cualquier causa, incluidas las bajas por maternidad/paternidad, asegurando en estos.

SEGURIDAD Y SALUD

Promover la salud dentro y fuera del entorno laboral, es un aspecto de carácter relevante para GRUPO MBA, como parte de la cultura preventiva de la compañía, que se basa en los siguientes principios:

- Evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.
- Priorizar las medidas preventivas sobre la actuación en el origen del riesgo, y anteponiendo la protección colectiva a la individual.
- Elección de equipos y métodos de trabajo tratando de minimizar el trabajo monótono y repetitivo, con el fin de reducir los efectos adversos sobre la salud de los trabajadores.
- Previamente a designar una tarea, se considerará la aptitud profesional de la persona, en materia de seguridad y salud, para poder desarrollarla.
- Considerar la seguridad como una prioridad de la empresa.

La seguridad y salud del personal se externaliza a través de un servicio de prevención ajeno para las especialidades técnicas y la vigilancia de la salud, si bien se dispone de un responsable de Prevención de Riesgos Laborales, que presta apoyo a todas las sociedades del GRUPO y realiza las comunicaciones pertinentes con respecto a la siniestralidad y el grado de avance de las políticas implantadas. Para cualquier queja o sugerencia relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, se ha habilitado un buzón de sugerencias para el personal en la sede central de MBA.

Como novedad, en 2023 se ha constituido una nueva área de salud y bienestar en MBA, cuyo propósito se centra en el diseño, priorización y ejecución de acciones encaminadas a mejorar la salud y bienestar de la compañía y sus empleados. Las áreas prioritarias de actuación que se han identificado, se agrupan en 5 temáticas:

- Alimentación saludable
- Actividad física
- Promoción de la salud
- Salud mental
- Salud emocional

RESULTADOS DE SINIESTRALIDAD

La siniestralidad de la compañía no permite comparativo sectorial, ya que hay pocas empresas del sector o éstas cuentan con una plantilla mucho más reducida, por lo que los resultados no son comparables.

No se han registran enfermedades profesionales ni en 2023 ni en años previos de reporte.

Se registran dos accidentes leves en el ejercicio 2023, uno con baja y otro sin baja.

Nº ACCIDENTES LABORALES GRUPO MBA			
AÑO	FEMENINO	MASCULINO	TOTALES
2023	1	1	2
2022	2	-	2
2021	1	-	1

AÑO	INDICE DE INCIDENCIA	INDICE DE FRECUENCIA
2023	0,38	2,04
2022	0,39	3,89
2021	0	1,94

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

MBA dispone de una Política de Seguridad Vial a través de la cual se pretende promover la seguridad y salud laboral de todo el personal, logrando a su vez reducir los riesgos de accidentes laborales. La compañía está concienciada con la promoción de la movilidad segura en el entorno corporativo y tras cinco años desde su concesión inicial, ha logrado en 2023 la renovación del Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa, otorgado por parte del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (APRL). A través de las medidas incluidas en el plan propuesto por MBA y atendiendo a su grado de avance, le han mantener este reconocimiento por un periodo de vigencia prorrogada por cuatro años más. En este sentido, MBA aboga por mantener una comunicación continua con el personal, informándoles, entre otros, de las campañas promovidas por el INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) y el IAPRL en materia de seguridad, así como comunicaciones de la DGT relativas a novedades legislativas.



POLÍTICA RETRIBUTIVA

Remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

	SALARIO MEDIO PONDERADO		
	H	M	T
2023	54.557,14	32.361,87	46.714,29

SALARIO MEDIO PONDERADO			
	H	M	T
2022	57.389,73	30.870,10	47.867,58

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CATEGORÍA		MANDO INTERMEDIO	PERSONAL COMERCIAL	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL OPERARIO	SERVICIOS GENERALES	TÉCNICO PRODUCTO
2023	H	63.407,21	55.195,94	26.411,84	22.987,80	-	53.882,00
	M	44.128,41	43.727,39	23.304,18	26.087,19	19.353,79	50.563,30
	T	55.863,33	51.526,00	24.159,91	23.069,36	19.353,79	53.407,90
2022	H	75.888,14	52.049,56	25.069,46	21.241,59	-	48.704,42
	M	46.398,82	38.546,89	22.590,80	31.864,79	19.639,05	47.809,16
	T	67.753,15	47.548,67	23.237,40	21.786,37	19.639,05	48.585,05
2021	H	40.478,65	49.991,28	22.835,33	21.209,12	-	42.811,34
	M	40.806,33	39.414,48	21.617,97	30.127,02	16.605,78	41.787,81
	T	40.631,57	46.808,88	21.940,21	21.666,45	16.605,78	42.674,87

Nota: H= hombre; M=mujer; T=Total

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y EDAD		H	M	T
2023	MENOR DE 30	24.889,89	22.212,40	23.685,02
	ENTRE 30 Y 50	42.486,86	33.542,83	39.021,64
	MAYOR DE 50	61.375,80	38.111,41	54.396,48
	TOTAL	44.636,37	33.046,51	40.249,77
2022	MENOR DE 30	26.355,46	21.355,09	23.774,62
	ENTRE 30 Y 50	43.104,93	32.473,47	39.019,94
	MAYOR DE 50	63.603,92	38.881,37	57.748,58
	TOTAL	45.135,87	31.306,26	39.898,92
2021	MENOR DE 30	24.427,36	19.617,40	22.271,17
	ENTRE 30 Y 50	46.115,93	31.130,26	40.863,94
	MAYOR DE 50	87.681,98	28.641,47	72.280,11
	TOTAL	51.757,35	29.334,93	43.998,73

Nota: H= hombre; M=mujer; T=Total

La organización presenta una brecha salarial del 25,97%, apreciándose una notable mejora con respecto al año previo (30,64% en 2022) lo que responde, en su mayoría, al efecto que la antigüedad tiene sobre los salarios. En una empresa con una alta estabilidad laboral, como es el caso, la antigüedad supone un volumen importante en el salario anual de las personas trabajadoras.

Las percepciones económicas devengadas por los consejeros y el personal de Alta Dirección por todos los conceptos en el ejercicio 2023 ascienden 1.254.543,23€. euros (1.708.292 euros en el ejercicio 2022). Los empleados que forman parte del Consejo de Administración no reciben retribución alguna por su pertenencia al mismo.

Durante los ejercicios 2023, 2022 y 2021 no se ha realizado ninguna aportación en concepto de fondos o planes de pensiones a favor de antiguos o actuales miembros

del Consejo de Administración de la Sociedad. De la misma forma, no se han contraído obligaciones por estos conceptos durante el año.

Asimismo, durante los ejercicios 2023, 2022 y 2021, la Sociedad no concedió préstamos ni anticipos a los consejeros.

La compañía no presenta información desglosada por género, ya que no hay diversidad de género en estas posiciones.

3.2. CONTROL SOBRE LA CADENA DE SUMINISTRO

MBA ha implantado un sistema integrado de gestión, a partir del cual se derivan sistemáticas de control y gestión de las compras y subcontratación de suministros y servicios para asegurar su conformidad con los requisitos técnicos y servicios de la compañía.

Como parte esencial para el área de contratación, se ha implantado una sistemática para la homologación, evaluación y seguimiento de proveedores en función de su tipología, diferenciando aquellos relativos al sector sanitario frente a otros servicios, si bien todos ellos deben cumplir los requisitos de calidad y requisitos legales aplicables en cada caso.

Para aquellos proveedores considerado críticos, dispone de protocolos específicos para realizar un adecuado seguimiento, atendiendo a requisitos específicos, especialmente los estrechamente vinculados con el cumplimiento normativo y los productos comercializados. En el 2023 se han registrado un total de 82 incidencias a proveedor (40 en el anterior ejercicio fiscal), a las que la compañía da seguimiento a través de las acciones correctivas pertinentes. La compañía no realiza auditorías de segunda parte a sus proveedores.

INFORMACIÓN AL CONSUMIDOR

Los productos de MBA van acompañados de un asesoramiento técnico para su correcto uso. La compañía impulsa las sinergias entre sectores que implican procesos formativos para ampliar el conocimiento de productos a través de talleres, cursos, webinars, seminarios online además de nuestro MBA Institute.



MBA dispone de herramientas de formación para profesionales como Doc2Doc, para aprender nuevas técnicas y potenciar la práctica diaria, así como mejorar el trato con el paciente.

En relación con el consumidor final, MBA dispone de un apartado para el paciente en su página web, mostrando su interés ante sus inquietudes o dudas de los productos, y ofreciendo un canal de comunicación directo a través del blog, donde se pueden encontrar guías, procedimientos o manuales de los productos que la compañía pone en el mercado.

MANUAL DE ORTOPEEDIA:
PRINCIPIOS GENERALES

MBA INSTITUTE



En MBA incorporado nos debemos a la satisfacción y fidelización de nuestros clientes y consumidores. Para ello, nuestros equipos realizan el seguimiento de cualquier incidencia detectada en el proceso de comercialización o durante el implante de la solución, bajo un exhaustivo control por parte de los fabricantes. Todas las incidencias, en función de su naturaleza, son objeto de seguimiento por parte de la compañía y del propio fabricante hasta lograr la total satisfacción con el producto suministrado. A través de estos controles se asegura la seguridad del producto para el consumidor.

3.3. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

La sostenibilidad es una parte fundamental de la visión de MBA para mejorar la vida de las personas y, por tanto, también una parte integral del negocio y clave para su estrategia a largo plazo. La compañía se compromete a influir positivamente en el



entorno natural a través de su gama de productos y servicios prestados. Para ello, dispone de un sistema de gestión integrado en calidad y medio ambiente, que le permite gestionar de una forma eficaz y eficiente las personas, procesos y servicios, fomentando la innovación, la mejora continua y la preservación del medio ambiente, para alcanzar la satisfacción del cliente y otras partes interesadas. Asimismo, su política de calidad y medio ambiente, está alineada con el Plan de Sostenibilidad corporativo y los

criterios ESG. Cabe destacar que las sociedades del Grupo MBA, por su actividad, no se encuentran afectadas por la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental. En los casos en los que se ha considerado pertinente, se han suscrito las correspondientes pólizas anuales de responsabilidad civil general, que incluyen las responsabilidades medioambientales provocadas por incidentes de distinta naturaleza y magnitud.

En la búsqueda de generar un impacto positivo en el medio ambiente, MBA pone en marcha el Proyecto Bosque MBA SURGICAL EMPOWERMENT. Su objetivo es, a través del trabajo colaborativo, desarrollar actividades fuera de la oficina que contribuyan no solo a fomentar el sentido de pertenencia a MBA, sino la participación conjunta con las familias para contribuir a la mejora del medio ambiente en el marco de este proyecto. Para ello, se organizó la plantación de dos nuevos bosques en Madrid y Cataluña, contribuyendo así a involucrar al personal que no se encuentra en la sede central. En total se planifica la plantación de 600 árboles a lo largo de dos jornadas, que permitirán la compensación de una parte significativa de emisiones de CO2 y contribuir así a la lucha contra el cambio climático.



MONITORIZACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES

Dentro del Grupo MBA se realiza un uso responsable de los consumos energéticos, agua y combustibles fósiles, procurando reducir las ratios de consumo a través de la implantación de procedimientos, realización de controles internos y revisiones periódicas, incluidas como sistemáticas de nuestros sistemas de gestión. Como apoyo a esta labor, difundimos nuestra política, extendida a todo el Grupo, con el objetivo de incentivar a que toda la plantilla asuma como propios los valores de compromiso ambiental y desarrolle su actividad aplicando buenas prácticas que generen un menor impacto ambiental.

A continuación, se proporcionan los datos cuantitativos para los ejercicios 2023, así como de años anteriores:

GRUPO MBA	2023	2022	2021
	CONSUMOS		
ENERGÍA ELÉCTRICA (KWH)	485.462	477.389	440.565
GASOIL (L)	79.205	110.416	148.698
GASOLINA(L)	196.807	179.348	108.213
GAS NATURAL (m ³)*	5.640	5.630	7.828
AGUA (m ³)	2.916	1.886	1.761
Papel (kg)	18.613	2.862,5**	ND

*1m³ gas natural=11,7Kwh

**Se consumen 1.145 paquetes, siendo el peso por paquete equivalente a 2,5kg.

El aumento del consumo de gasolina en 2023, se debe a la adquisición por parte de la compañía de cinco nuevos vehículos híbridos, incrementado la flota en 2023 hasta un total de 121 vehículos híbridos para el actual ejercicio fiscal, contribuyendo así a reducir las emisiones de CO₂. Asimismo, este año se incorpora el dato de consumo de papel, correspondiente a los ejercicios 2022 y 2023, si bien no se dispone del consumo efectuado en 2021 para poder realizar una comparativa.

ECONOMÍA CIRCULAR

La economía circular se presenta como un método de aprovechamiento de recursos donde prevalece la reducción y reutilización y reciclaje de los elementos. Desde el Grupo MBA trabajamos para alargar la vida útil de los productos, ya sea con el mismo o con un nuevo uso. Asimismo, procuramos reducir al máximo la generación de residuos y fomentar acciones de reducción en origen. Nuestras políticas de gestión y de control operacional nos permiten gestionar de forma eficiente los residuos generados.

MBA también emprende acciones de reducción de residuos en origen, en este caso en los congresos en los que participa, puesto que es habitual que se entregue agua embotellada generando residuos plásticos. Con el lema “CongreSostenible” en el stand de MBA se entrega a los participantes una botella de vidrio reutilizable y se incorporan dispensadores de agua en bidones de 25L para poder rellenarlas en cualquier momento, con el fin de reducir el consumo de plástico y optimizar el consumo de agua. Esta experiencia piloto se llevó a cabo en los congresos GEER(Valencia), SECMPT (Burgos) y SEOP(Salamanca) entregando más de 500 botellas con excelente feedback por parte de los congresistas.



A continuación, se presentan los principales residuos generados en los tres últimos años:

GRUPO MBA	GENERACIÓN DE RESIDUOS		
	2023	2022	2021
RESIDUOS NO PELIGROSOS			
MATERIAL A DESTRUCCIÓN (KG)	3.140	3.780	2.182
RESIDUOS PELIGROSOS			
RP RAEES (KG)	1.531	417	-
RP PILAS Y BATERÍAS (KG)	14	-	1
TONER Y CARTUCHOS DE TINTA (UDS)	159	175	234

Con respecto a la huella de carbono del Grupo, las emisiones GEI del año 2023 fueron las siguientes:

HUELLA DE CARBONO GRUPO MBA	2023	2022	2021
Alcance 1 (t CO ₂ e)	654,36	693,85	624,69
Alcance 2 (t CO ₂ e)	0,55	1,33	39,79
*Alcance 3 (t CO ₂ e)	515,58	741,24	N/D
Total (t CO₂ e)	1.170,49	1.436,42	664,48

*Para el alcance 3 se han tenido en cuenta desplazamientos en avión, coche y estancias de hotel por motivo de negocios.

Con respecto al año 2022, se observa una reducción en la huella de carbono corporativa, en gran medida debido a la incorporación de vehículos híbridos, cuyo consumo de combustible es menor (alcance 1). Asimismo, se ha logrado una reducción de las emisiones correspondientes al consumo eléctrico. Desde 2020, se dispone de garantía de origen (GdO), lo que supone que la energía procede de

fuentes 100% renovables para la mayoría de nuestras sedes. Las compañías eléctricas proveen energía limpia a todas las delegaciones del territorio nacional, exceptuando una parte de la energía suministrada a las sedes de Cataluña y Canarias, donde una parte procede de comercializadoras sin GdO. Cabe destacar que en ambos casos, se trata de una medida temporal, con el objetivo de que dispongan en un futuro, de suministro energético 100% renovable.

Los factores de emisión considerados para el cálculo de la huella de carbono de alcance 1+2, corresponden al año 2022, por no disponer a fecha de elaboración de este informe, de los factores de emisión actualizados por el MITERD para el año 2023. Para el alcance 3, se emplean los factores de emisión de DEFRA correspondientes al año de reporte.

3.4. IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD

La labor de MBA está orientada a crear un impacto beneficioso para la sociedad y su entorno de proximidad, a través de diversas actuaciones:

- Impulsar la labor de investigación, innovación y desarrollo en el ámbito de la medicina y, en concreto, de la cirugía.
- Colaborar con centros de investigación, hospitales, universidades y otras fundaciones del ámbito de la medicina.
- Promocionar el bienestar de todas las personas, a través de aportar nuevos productos y servicios que permitan mejorar tanto su calidad de vida como su integración social.
- Impulsar la formación y el desarrollo de habilidades técnicas sanitarias, en instituciones públicas y privadas.
- Apoyar a ONG's, Fundaciones y Entidades de Interés Público en el ámbito sanitario, mediante la donación de materiales y equipos para el desarrollo de sus actividades.
- Patrocinar y participar en materia de bioingeniería y disciplinas CTIM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).
- Patrocinar actividades deportivas y de promoción de la salud.

A lo largo de 2023 han sido variadas las actividades desarrolladas por MBA en el ámbito social, entre las que destacan:

- **I Curso Básico de Trauma dentro del marco del Congreso SPOT** (Sociedade Portuguesa de Ortopedia e Traumatología), en el que participaron 45 residentes de Traumatología. Este curso, que incluía un módulo online previo a la jornada presencial práctica ha sido desarrollado en estrecha colaboración con la Sociedad Portuguesa de Ortopedia y Traumatología y es un importante paso en la formación de los especialistas portugueses.

- **Talleres sobre fijación externa:** más de 30 residentes participaron en los talleres sobre Fijación Externa Circular dentro del Curso presencial de formación para residentes: Infecciones en COT, una visión práctica que se está desarrollando en Castelldefels, en el mes de noviembre.



- **Colaboración con la universidad de Oviedo** en la búsqueda de soluciones para mejorar la vida y motivar a los niños o adolescentes con acondroplasia y displasia esqueléticas que causan enanismo (AEE), dando como resultado el desarrollo de una app que permita la realización de ejercicios adaptados a cada momento de la recuperación y a la vez, promueva la socialización con familiares y amigos.



- **Patrocinio de los premios a las mejores tesis doctorales:** MBA también colabora con la Universidad de Oviedo en el patrocinio de los premios a las mejores tesis doctorales, presidido por el Presidente de la Real Academia de Medicina y Cirugía del Principado de Asturias.
- **I Premio a la calidad, innovación y sostenibilidad en el ámbito sanitario:** MBA y la Academia de Medicina y Cirugía del Principado de Asturias firman un acuerdo de colaboración para la puesta en marcha del proyecto “Premio a la calidad, innovación y sostenibilidad en el ámbito sanitario” con el objetivo de promover la implantación de iniciativas encaminadas a la mejora de la calidad asistencial y la salud de las personas. Este proyecto se alinea con los objetivos de la Agenda 2030 en el ámbito de la promoción de la salud, entre las que se incluye la salud mental, y otras materias como el abuso de sustancias

adictivas. El premio ha sido otorgado a la plataforma AYUDHA, una aplicación inteligente para la realización de rehabilitación cardiaca no hospitalaria, por parte de investigadores del Hospital Universitario de Cabueñes, lo que supone una novedad en el área sanitaria V, la cual carecía hasta el momento de un servicio de rehabilitación cardiaca.



- **Participación en el IBSC**, celebrado en el Hospital Clínico San Carlos de Madrid. Además de la presencia habitual de la compañía en la zona de exposición, en esta edición MBA colaboró con su pro kit para endoscopia bariátrica en uno de los talleres prácticos realizados.
- **Curso Innovación, investigación y liderazgo en el tratamiento del dolor dentro del programa Medical Educación:** MBA organizó en El Parador de La Granja de San Ildefonso esta jornada científica que reunió 70 especialistas, nacionales e internacionales, del dolor crónico para revisar las tecnologías actuales y futuras de dolor intervencionista o mínimamente invasivo. Los principales objetivos de esta jornada son unificar conocimientos, promover la formación y la investigación y proporcionar a los especialistas una información completa sobre las posibilidades y técnicas presentes en el mercado actual, mostrando la evidencia clínica disponible y en desarrollo.
- **Cátedra MBA Institute: Premios Ingeniería y Medicina.** Este año 2023 por primera vez, la Cátedra MBA Institute concedía los Premios Ingeniería y Medicina a dos alumnos de la Escuela Politécnica de Ingeniería de Gijón. Los alumnos recogieron los diplomas en un acto que tuvo lugar en la sede gijonesa de MBA Surgical Empowerment y que abrió y cerró el CEO de la empresa, Carlos Pinto.



Promoción de la salud a través de actividades deportivas:

- **Carrera Villa de Gijón:** Como viene siendo tradición MBA ha colaborado con el patrocinio de la carrera Villa de Gijón en su edición 44, siendo después de la San Silvestre, la segunda carrera más longeva de todas las celebradas en Gijón. La gran acogida que tuvo el pasado año por parte de los atletas, ha incentivado un año más su colaboración por parte de MBA, la cual se celebró el 26 de noviembre.
- **MBA Sports Team:** Iniciativa creada con el objetivo de fomentar las actividades en equipo. Para el personal que quiera participar en un torneo o una carrera, por ejemplo, con un compañero de trabajo, MBA correrá con los gastos de inscripción y proporcionará material corporativo. Asimismo, para facilitar la interacción entre los empleados se crea el grupo MBA Sports Team dentro de la red social corporativa Yammer, en el que cualquier miembro de MBA puede realizar su propuesta para la participación en algún evento

deportivo o propuesta de creación de uno propio (previa aprobación por parte de dirección).

- **Torneo de pádel MBA SURGICAL EMPOWERMENT:** como iniciativa impulsada por el personal, se desarrolló el I Torneo de pádel MBA SURGICAL EMPOWERMENT en el que MBA sufragó los gastos relativos al alquiler de equipos, instalaciones y el premio para los ganadores.
- **Carrera nocturna EDP 2023:** en el que han participado varias personas del equipo de MBA de Gijón.
- **XIII Torneo Fútbol 7 del Parque Científico Tecnológico de Gijón:** MBA sufragó los costes de inscripción y dotación de la equipación corporativa del equipo MBA en el torneo. Asimismo, para animar al resto de compañeros a seguir los partidos, tanto en el campo como a través de la app, se realizó una apuesta por el resultado, cuyos ganadores recibirían la entrega de una camiseta corporativa.



Desde RRHH y Dirección, se valorará la posibilidad de cubrir el gasto de la inscripción del equipo y de proporcionaros la equipación deportiva corporativa*.

* Será el capitán/representante de cada equipo el que gestione la búsqueda de la equipación, en coordinación con el Departamento de Comunicación, y quien se encargue de la gestión de la inscripción.

- **Patrocinio de la carrera “Corre con tu enfermera”:** MBA patrocina la Carrera popular en Madrid “Corre con tu enfermera” impulsada por el Colegio Oficial de Enfermería de Madrid (Codem) y organizada por Sport Life Ibérica y Noko 360 en colaboración con el Ayuntamiento de Madrid. Esta iniciativa persigue un triple objetivo: favorecer la visibilidad enfermera fuera del ámbito laboral, fomentar la práctica deportiva y los hábitos saludables, y donar la parte de la inscripción correspondiente al Colegio al Banco de Alimentos de Madrid.



3.5. DERECHOS HUMANOS Y GOBIERNO CORPORATIVO

ÉTICA CORPORATIVA

MBA apuesta por el óptimo desempeño profesional de su personal directivo y mandos intermedios, a través de una formación continua en liderazgo que contribuya al aseguramiento de una buena ética empresarial. Esta radica, entre otros muchos aspectos, en la lucha contra la corrupción y el soborno y en el impulso a la Responsabilidad Social Corporativa. La compañía ha implementado medidas para prevenir, detectar y abordar la corrupción y el soborno en todas sus áreas de actividad, entre las que se encuentran:

- Código de conducta: detalla las normas y pautas de comportamiento que debe seguir todo el personal de MBA, sirviendo como guía de actuación profesional.
- Corporate Compliance
 - Política de Gastos: con el propósito de garantizar una buena praxis y un adecuado seguimiento de los gastos asociados a viajes y desplazamientos, uso de tarjetas de crédito y medios de pago, así como liquidación y aprobación de gastos. Todo gasto debe regirse por esta política y contar con la autorización pertinente en cada caso.
 - Política anticorrupción: MBA manifiesta el apoyo y respeto a los principios contemplados en el convenio de las Naciones Unidas contra la corrupción y el soborno y se compromete a luchar contra la corrupción en todas sus formas. Todo el personal de MBA debe regirse por un comportamiento ético, honrado e intachable. Adicionalmente, la compañía cuenta con medidas concretas para la contratación de personal médico, que incluyen las correspondientes cláusulas de control y de prevención de corrupción y soborno.
 - Política transferencias de valor: detallándose la prohibición de cualquier iniciativa de este tipo realizada en favor de cualquier profesional del sector sanitario, entendiéndose como transferencia un pago directo o indirecto, en efectivo en especie o de cualquier otra forma, con independencia de cuál sea su finalidad y forma.
 - Prevención del blanqueo de capitales: la compañía dispone de los medios preventivos necesarios, y no colabora con entidades ni dispone de cuentas en paraísos fiscales.
 - Canal de denuncias: MBA está tramitando la incorporación del Canal de Denuncias corporativo del grupo AddLife para España y Portugal, el cual quedará habilitado en su página web. Este canal constituye un sistema de alerta temprana, pudiendo ser usado para alertar sobre un riesgo potencial grave para MBA, las personas, la sociedad o el medio ambiente, garantizando el anonimato del denunciante. Dicha denuncia podrá incluir información relacionada con delitos, irregularidades e infracciones u otras acciones que vulneren las leyes nacionales y europeas, siempre dentro del contexto laboral.

Atendiendo al sector en el que opera la compañía, la inexistencia de estos controles supondría su imposibilidad de actuar, por lo que el cumplimiento de todas las

políticas mencionadas, así como la normativa vigente, son prioritarias para que MBA pueda preservar su reputación y lograr la consecución de sus objetivos empresariales.

Por ello, todo el personal recibe formación en materia de Corporate Compliance con el fin último de adquirir las competencias necesarias que le permitan identificar y prevenir malas prácticas, y poder actuar en consecuencia.

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en sus 30 artículos una serie de disposiciones relativas a los derechos humanos considerados básicos. Estos derechos humanos son de aplicación a todos los seres humanos sin distinción de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. En Grupo MBA el respeto de los derechos humanos es un principio esencial.

Por otro lado, la Sociedad cumple rigurosamente con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

Grupo MBA no contrata personal menor de 18 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes y o reglamentos nacionales o locales. Asimismo, ninguna persona menor de 18 años, estará expuesta a peligros o trabajos pesados. La Compañía prohíbe el trabajo forzoso o infantil.

La Compañía no ha registrado ninguna denuncia en materia de vulneración de derechos humanos ni otras prácticas similares en contra de la normativa aplicable y las recomendaciones de la OIT.

4.-MBA INSTITUTE GENERA CONOCIMIENTO PARA EL BENEFICIO DE LA SOCIEDAD

MBA INSTITUTE está integrado por un conjunto de profesionales provenientes del campo de la universidad y la industria médica que aúnan sus esfuerzos con los de los cirujanos para llevar a cabo estudios científicos relevantes. Cuenta con la colaboración regular de médicos de referencia y con especialistas de distintos ámbitos para el asesoramiento en aspectos particulares del desarrollo de cada proyecto.

MBA establece varias vías de comunicación con el cliente para informar de las nuevas tecnologías o metodologías desarrolladas en el sector médico.

Para llevar a cabo su misión, MBA INSTITUTE, colabora activamente con los cirujanos en el diseño y realización de estudios clínicos de distinta índole. Además, coopera con universidades, fundamentalmente a través de la Cátedra MBA de la Universidad de Oviedo y del Grupo de Sistemas Biomecánicos. También desarrolla otras actividades con otros centros universitarios o de investigación privada, en función de las necesidades.

MBA INSTITUTE es también responsable de formar a la red de ventas de la compañía MBA y de dotarles de las herramientas de soporte científico que les ayuden en su trabajo diario.

Todas las actuaciones realizadas por MBA INSTITUTE en 2023 se pueden consultar en su informe de actividad.

5.- INFORMACIÓN FISCAL

RESULTADOS ECONÓMICOS GRUPO MBA

- RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS:

PAÍS	RESULTADOS		
	2023	2022	2021
España	2.187.130 €	21.939.533 €	-7.783 ML€
Portugal	6.111.915 €	3.913.034 €	3.551 ML €
Italia		2.607.520 €	2.771 ML €
TOTAL	8.299.045 €	28.460.087 €	-1.461 ML €

La diferencia entre los resultados antes de impuestos presentados y los que se observan de manera individual en cada una de las empresas del grupo se debe a los ajustes de consolidación que refleja la nota de información segmentada en la nota 29 de la memoria.

- IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

PAÍS	IMPUESTOS		
	2023	2022	2021*
España	662.190 €	271.671€	225.469 €
Portugal	514.547 €	382.909€	114.096 €
Italia		660.537€	89.253 €
TOTAL	1.176.837 €	1.315.117€	428.818 €

Durante el ejercicio 2023 MBA Incorporado SLU ha procedido a registrar gastos adicionales por impuesto por importe de 65.450 euros derivado de regularizaciones de impuestos de ejercicios anteriores.

*Impuestos abonados: La compañía ha abonado más de 10 millones de euros en concepto de otros impuestos, principalmente IVA e IRPF.

- SUBVENCIONES

	SUBVENCIONES		
	2023	2022	2021
GRUPO MBA	no se han recibido subvenciones	no se han recibido subvenciones	ha recibido subvenciones por valor de 101.238 €.

- DONACIONES

	DONACIONES		
	2023	2022	2021
GRUPO MBA	Se han realizado donaciones por un valor de 91.295 €	Se han realizado donaciones por un valor de 98.201 €	No se ha realizado donaciones

ANEXO I: PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME

Para la elaboración del presente Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF) se han tenido en cuenta los asuntos materiales para las sociedades del GRUPO. Éstos han sido seleccionados fundamentalmente, a partir de las conductas y protocolos relacionados con la actividad principal de las compañías analizadas.

Esta información ha sido proporcionada en apartados anteriores del presente informe. A modo esquemático, se presentan los datos y metodologías a partir de los cuales se ha definido la información a incorporar en el presente Informe.



Además de las fuentes de información anteriormente señaladas, para la incorporación y priorización de contenidos en el presente Informe se han tenido en cuenta los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como las orientaciones proporcionadas por el “Conjunto Consolidado de Estándares GRI para la elaboración de Informes de Sostenibilidad”. En este sentido, se han tenido en consideración los criterios de Materialidad y Exhaustividad en línea con el citado estándar.

A continuación, se relacionan los principios de calidad utilizados para la determinación del contenido de la memoria:

MATERIALIDAD

Con el fin de definir aquellos aspectos e identificadores más relevantes a incluir en el presente informe, GRUPO MBA ha identificado sus grupos de interés y ha definido e implementado canales de comunicación estables con ellos. Con la información recabada por estas fuentes y, a partir de un proceso de reflexión interno, se han fijado los aspectos más relevantes sobre los que el GRUPO debe informar.

EXHAUSTIVIDAD

La totalidad de los datos cuantitativos aportados en este informe se refieren al 100% de las sociedades incluidas en nuestro perímetro de consolidación.

COMPARABILIDAD

La información incluida en el informe permite que nuestros grupos de interés analicen la evolución que la compañía ha experimentado y puedan compararla con la de otras organizaciones. Se detallan asimismo los datos reportados por GRUPO MBA en años previos para facilitar su comparabilidad año a año.

PRECISIÓN

La información incluida en el presente documento se presenta con el grado de precisión y detalle oportunos y, dependiendo de la naturaleza de lo explicado, se ofrece en forma cuantitativa y/o cualitativa.

CLARIDAD

La información incluida en el Informe se presenta de forma comprensible y fácil de localizar.

FIABILIDAD

La información incluida en este informe será verificada por terceros y, por tanto, los datos recogidos están respaldados por la documentación y sistemas de control pertinentes.

ANEXO II: REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD. ESTÁNDARES DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En la siguiente tabla se evalúa el grado de cumplimiento de los requisitos de la citada ley, así como su correlación con la guía de indicadores en materia de sostenibilidad Global Reporting Initiative. Los indicadores señalados se refieren a la temática abordada en el informe. En ningún caso se asegura la publicación exhaustiva de los mismos, al no tratarse el presente documento de una memoria de GRI sujeta a evaluación.

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
INFORMACIÓN GENERAL		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	CAPÍTULO 2	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-23
Mercados en los que opera.		
Objetivos y estrategia de la organización.	CAPÍTULO 2 CAPÍTULO 3 CAPÍTULO 4	GRI 2-24
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución.	CAPÍTULO 2	
Marco de Reporting utilizado.	CAPÍTULO 1 ANEXO I ANEXO II	GRI 1
Análisis de materialidad.	CAPÍTULO 3	GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los riesgos relacionados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.		GRI 3-3 GRI 304-2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución.		GRI 2-23 GRI 3-3

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		GRI 3-3
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 GRI 3-3
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	La compañía no realiza una actividad relacionada con el sector alimentario, por lo que no cuenta con medidas específicas para la prevención y reducción de este tipo de residuos	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	CAPÍTULO 4	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso.	La compañía realiza una actividad comercial y logística, en la que no se producen procesados de materias primas.	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía.	CAPÍTULO 4	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia.		GRI 3-3 GRI 302-4
Uso de energías renovables.		GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	CAPÍTULO 3 CAPÍTULO 4	GRI 305-1 GRI 305-2
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		GRI 3-3
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.		GRI 305-5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	La actividad desarrollada por GRUPO MBA no requiere de aplicación de medidas adicionales de restauración	GRI 304-1 GRI 304-2 GRI 304-3
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	Los centros de trabajo de MBA se encuentran en terrenos urbanizables y en zonas de uso	GRI 304-2 GRI 304-3

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
	predominantemente industrial.	
Cuestiones sociales y relativas al personal		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional.	CAPÍTULO 4	GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		GRI 2-7 GRI 2-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		GRI 405-1 GRI 405-2
Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		GRI 405-1 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		GRI 405-1 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	CAPÍTULO 4	GRI 405-1
Implantación de políticas de desconexión laboral.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad.		GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	CAPÍTULO 4	GRI 401-3
Número de horas de absentismo.		GRI 403-2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.		GRI 401-3
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	CAPÍTULO 4	GRI 403-1 al 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	CAPÍTULO 4	GRI 403-2
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	CAPÍTULO 4	GRI 403-1 GRI 403-4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.		GRI 2-30

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.		GRI 403-4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.		GRI 404-1
Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 405-2
Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		
Respeto de los derechos humanos		
Enfoque de gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.		GRI 2-23 GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 3-3
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.		GRI 2-25 GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 406-1
Medidas implantadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	CAPÍTULO 4	GRI 2-23 GRI 3-3 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1
Lucha contra la corrupción y el soborno		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.		GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3 GRI 205-2 GRI 205-3
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	CAPÍTULO 6	GRI 201-1
Información sobre la sociedad		

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.		GRI 3-3 GRI 203-2 GRI 413-1
Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del dialogo con estos.		GRI 3-3 GRI 413-1
Las acciones de asociación o patrocinio.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 201-1
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	CAPÍTULO 4	GRI 2-6 GRI 414-2
Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	CAPÍTULO 4	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	CAPÍTULO 4	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	CAPÍTULO 4	GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país.	CAPÍTULO 6	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados.	CAPÍTULO 6	
Las subvenciones públicas recibidas.	CAPÍTULO 6	

NOTA: Reglamento de Taxonomía (RT): No se facilita la información requerida por el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles, así como los reglamentos delegados publicados a la fecha de emisión del presente informe: Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 y Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, al no cumplir el Grupo con los requisitos exigidos por el mencionado Reglamento, para la publicación de información adicional a la exigida por la Ley 11/2018.