

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE MBA INCORPORADO, S.L.U. Y SUS SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

Al socio único de MBA Incorporado, S.L.U.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información no Financiera Consolidado adjunto (en adelante, EINF) de MBA Incorporado, S.L.U. (en adelante, la Sociedad) y sus sociedades dependientes (en adelante, el Grupo) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 y que forma parte, como Anexo I, del Informe de Gestión Consolidado de 2024 del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el “Índice de contenidos” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido como Anexo I en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de la Sociedad. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de contenidos” que figura en el citado Anexo I del Informe de Gestión Consolidado.

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

El Consejo de Administración de la Sociedad es también responsable de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2024.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría y de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección de la Sociedad.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información no Financiera Consolidado de MBA Incorporado, S.L.U. y sus sociedades dependientes correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados y de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el “Índice de contenidos” que figura en el Anexo I del Informe de Gestión Consolidado.

Propósito de nuestro informe

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

Eudita SUMA Auditores, S.L.P.



Pablo Rodríguez Otero

Oviedo, 26 de marzo de 2025

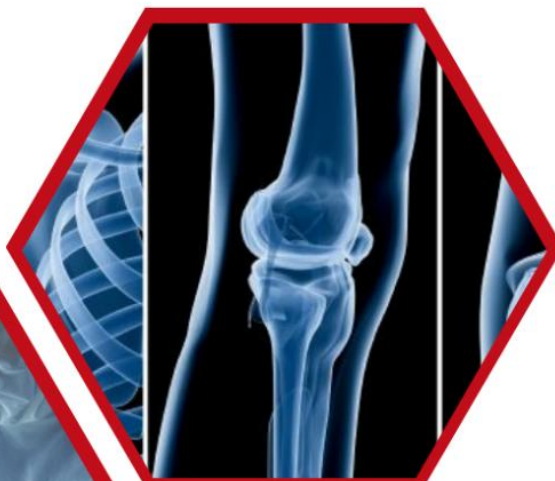
INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

EUDITA SUMA AUDITORES,
S.L.P.

2025 . Núm. 09/25/00311

SELLO CORPORATIVO 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones:



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CONSOLIDADO
2024

MBA[®]
SURGICAL EMPOWERMENT

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. GRUPO MBA	4
1.1. CULTURA CORPORATIVA	5
1.2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	5
1.3. MODELO DE NEGOCIO	6
1.4. UBICACIÓN Y ALCANCE GEOGRÁFICO	7
1.5. APUESTA POR EL CONOCIMIENTO	7
1.6. NUESTRAS CIFRAS.....	8
2. MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS	9
2.1. GRUPOS DE INTERÉS Y CANALES DE COMUNICACIÓN	9
2.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	11
2.3. RIESGOS E IMPACTOS SIGNIFICATIVOS NO FINANCIEROS	13
2.4. SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS	15
2.5. RETOS ESTRATÉGICOS EN MATERIA NO FINANCIERA	16
3. COMPROMISO CON LAS PERSONAS	17
3.1. POLÍTICA DE RRHH	17
3.2. CONCILIACIÓN Y POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD	18
3.3. IMPULSO A LA FORMACIÓN INTERNA	20
3.4. SEGURIDAD Y SALUD	24
4. CONTROL SOBRE LA CADENA DE SUMINISTRO	27
5. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.....	28
5.1. MONITORIZACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES	29
5.2. ECONOMÍA CIRCULAR.....	30
6. IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD	31
7. DERECHOS HUMANOS Y GOBIERNO CORPORATIVO	34
7.1. ÉTICA CORPORATIVA	34
7.2. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS	36
7.3. MBA INSTITUTE GENERA CONOCIMIENTO PARA EL BENEFICIO DE LA SOCIEDAD.....	36
8. INFORMACIÓN FISCAL.....	37
8.1. RESULTADOS ECONÓMICOS GRUPO MBA	37
ANEXO I: PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME	38
ANEXO II: REQUERIMIENTOS DE LA LEY 11/2018 EN MATERIA DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD. ESTÁNDARES DE GLOBAL REPORTING INITIATIVE	39

INTRODUCCIÓN

Grupo MBA (en adelante, MBA o Grupo), cuya marca comercial es MBA SURGICAL EMPOWERMENT, presenta su 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 2024 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 este informe 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

En el marco de la evolución y transformación de la industria médica, el Grupo MBA se erige como un pilar fundamental en la distribución de tecnología médico-quirúrgica en España y Portugal. La compañía, reconocida por su impecable trayectoria y compromiso con la innovación, ha sabido posicionarse estratégicamente en un entorno en constante cambio, ofreciendo soluciones avanzadas en áreas críticas como la ortopedia, la traumatología, la neurocirugía, la anestesia y la cirugía. Este liderazgo se basa en un sólido enfoque corporativo que integra la excelencia operativa con un compromiso inquebrantable hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Desde sus inicios, el Grupo MBA ha establecido alianzas estratégicas con fabricantes internacionales de renombre, lo que le ha permitido distribuir dispositivos médicos de vanguardia en los principales entornos hospitalarios de la región ibérica. Su modelo de negocio integral no se limita a la comercialización de productos, sino que también incorpora programas de formación especializada y soporte técnico continuo, lo que garantiza una mejora sustancial en la eficiencia y calidad de los procedimientos quirúrgicos, al tiempo que fomenta prácticas responsables y sostenibles en el sector sanitario.

El proceso de transformación corporativa del Grupo MBA ha sido clave para su crecimiento y consolidación en el mercado. En enero de 2022, el grupo sueco AddLife adquirió el 100% del Grupo MBA, integrándolo como un subgrupo independiente dentro de su división Medtech. Hasta diciembre de 2022, la estructura del grupo se componía de tres entidades: MBA INCORPORADO, S.L.U (España), MBA PORTUGAL, S.A. y MBA ITALIA S.R.L., todas ellas especializadas en la distribución de dispositivos médico-quirúrgicos, con un enfoque orientado a la calidad, seguridad y optimización de los resultados clínicos.

Como parte de una estrategia de reestructuración orientada a potenciar sinergias y fortalecer su presencia en el mercado europeo, el 12 de diciembre de 2022 se llevó a cabo la transferencia de la filial italiana a la matriz de AddLife, integrándola posteriormente en Biomedica Italia S.R.L. Esta reconfiguración ha permitido optimizar procesos internos y consolidar una estructura organizativa ágil, en línea con los objetivos de sostenibilidad y eficiencia que rigen la filosofía del Grupo MBA.

Desde el 1 de enero de 2023, MBA SURGICAL EMPOWERMENT ha reafirmado su liderazgo en el mercado ibérico, impulsando la distribución de tecnología médico-quirúrgica en España y Portugal. La integración de esta entidad en la estructura global de AddLife ha favorecido la optimización de procesos operativos, el fortalecimiento de la capacidad de respuesta y la implementación de iniciativas de innovación continua. Además, la compañía adopta un enfoque estratégico que incorpora criterios de sostenibilidad ambiental y social, promoviendo prácticas responsables que contribuyen a la mejora continua de la atención médica y al desarrollo sostenible del sector sanitario.

En definitiva, el Grupo MBA se distingue por su visión de futuro y su inquebrantable compromiso con la excelencia, la innovación y la sostenibilidad. Este informe no financiero refleja la determinación de la compañía por anticipar las tendencias del sector, consolidar su liderazgo y generar un impacto positivo y duradero en la salud y bienestar de las comunidades en las que opera.

1.1. CULTURA 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

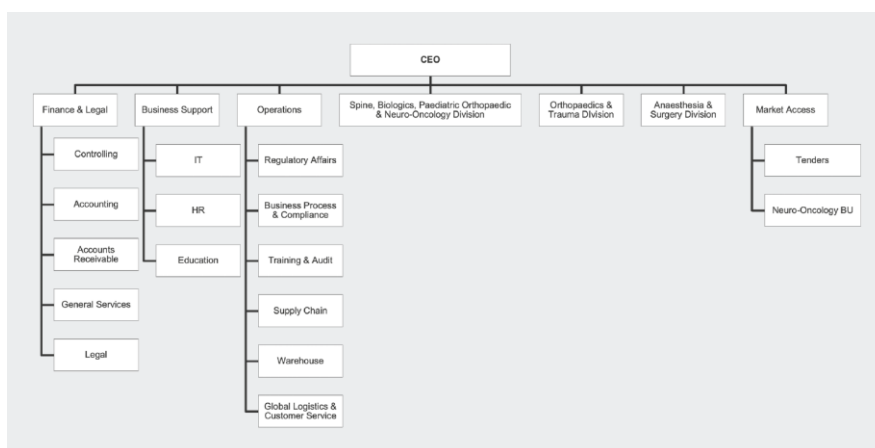
MBA: Mastery, Balance, Accountability.

- **Conocimiento.** Nuestros 37 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.

1.2. 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.



1.3. MODELO DE NEGOCIO

En el marco de la excelencia operativa y la innovación tecnológica, Grupo MBA se consolida como un referente en el suministro de soluciones médico-quirúrgicas de vanguardia. La compañía reafirma su compromiso con la transformación del sector salud, proporcionando a hospitales públicos y privados, mutuas y aseguradoras un portafolio integral diseñado para mejorar la calidad de vida de los pacientes a través de avances en traumatología, ortopedia, cirugía, anestesia y neurocirugía.

Con un enfoque estratégico que integra precisión clínica, sostenibilidad y desarrollo tecnológico, Grupo MBA impulsa la evolución de los estándares en atención médica y fortalece su posición como socio estratégico de confianza en el sector.

Entre las líneas de productos y servicios destacados se encuentran:

Artroplastia y prótesis personalizadas: Soluciones que abarcan desde procedimientos tradicionales, como la artroplastia de cadera, hasta la fabricación de prótesis a medida para intervenciones complejas, garantizando la adaptación óptima a las necesidades de cada paciente

Biológicos: Productos innovadores que favorecen la reparación, el reemplazo o la regeneración de tejidos y órganos, impulsando una recuperación acelerada y segura que mejora de manera

Tecnología avanzada: Integración de sistemas de alta tecnología en cirugía asistida, navegación quirúrgica y neurocirugía, que optimizan la precisión y la eficiencia en cada procedimiento clínico.

En cuanto a sus divisiones clave, MBA se estructura de la siguiente manera:

Anestesia: Esta división ofrece productos de vanguardia, tales como mascarillas laríngeas, anestesia locorregional y sistemas de monitorización no invasiva, que permiten una gestión integral y segura del proceso anestésico.

Cirugía: MBA proporciona soluciones especializadas para cirugía asistida, mínimamente invasiva y endoscópica, así como tecnologías avanzadas para el manejo efectivo de heridas, contribuyendo a procedimientos más precisos y seguros.

Columna: La división de columna se especializa en el desarrollo y distribución de implantes y sistemas avanzados, facilitando tratamientos conservadores, fusiones o correcciones de deformidades, y mejorando la funcionalidad del paciente.

Grandes reconstrucciones: En esta área, la compañía suministra prótesis modulares o personalizadas, diseñadas para atender defectos óseos graves, restaurando la movilidad y mejorando significativamente la calidad de vida.

Extremidades: MBA ofrece soluciones avanzadas para prótesis de hombro y otros tratamientos específicos, abordando casos complejos e incapacitantes con tecnología de alta precisión que optimiza los resultados clínicos.

Neurocirugía: Esta división se posiciona a la vanguardia mediante el uso de tecnologías punteras como la radiocirugía estereotáctica, motores quirúrgicos y suites integradas, garantizando procedimientos innovadores y de alta seguridad.

Rodilla: MBA destaca en el desarrollo de prótesis antialérgicas, la aplicación de navegación robótica y productos biológicos especializados, ofreciendo un enfoque integral en el tratamiento y rehabilitación de la rodilla.

Traumatología: La división de traumatología se centra en soluciones mínimamente invasivas para la reparación de huesos y articulaciones, incluyendo sistemas de fijación interna y externa, que reducen los tiempos de recuperación y mejoran la eficacia del tratamiento.

Grupo MBA integra una sólida trayectoria en el sector, una cultura de innovación continua y una red de ventas altamente especializada, lo que le permite responder de manera eficiente a las crecientes exigencias del ámbito sanitario. Este enfoque integral y estratégico fortalece su posicionamiento como un socio clave en la transformación y sostenibilidad.

1.4. UBICACIÓN Y ALCANCE GEOGRÁFICO

Grupo MBA coordina sus operaciones estratégicas y logísticas para toda la Península Ibérica desde su sede central en Gijón. Este centro administrativo y operativo desempeña un papel fundamental en la supervisión de la calidad del servicio, la optimización de la distribución de productos médicos y la gestión eficiente de los recursos. Desde esta ubicación, la compañía diseña e implementa estrategias para garantizar una cobertura eficaz y una atención personalizada a hospitales públicos y privados, mutuas y aseguradoras en todas las regiones donde opera.

En España, Grupo MBA cuenta con 13 delegaciones estratégicamente distribuidas en diversas comunidades autónomas, incluyendo Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Madrid. Además, la compañía dispone de una delegación especializada en la zona Norte-Centro, que cubre País Vasco, Cantabria, Navarra y La Rioja. Cada una de estas delegaciones está equipada con recursos especializados y tecnología avanzada para garantizar un servicio ágil, adaptado a las necesidades del sector sanitario y alineado con los más altos estándares de calidad e innovación.

La presencia en Portugal se gestiona desde la oficina ubicada en Oporto, lo que refuerza la expansión y consolidación del negocio en el país. A través de esta sede, la compañía mantiene su compromiso de ofrecer soluciones médico-quirúrgicas de vanguardia y fortalecer su posicionamiento en el mercado portugués.

Con una infraestructura sólida y una red de distribución eficiente, Grupo MBA asegura un alcance operativo integral, optimizando la logística y la disponibilidad de productos para garantizar tiempos de respuesta óptimos y una atención cercana a sus clientes. Para consultas generales, la empresa pone a disposición diversos canales de comunicación accesibles a través de su sitio web oficial y sus oficinas, reafirmando su compromiso con la excelencia en el servicio y la satisfacción de sus clientes en toda la región ibérica.

1.5. APUESTA POR EL CONOCIMIENTO

En línea con su misión de mejorar la calidad de la atención médica y fomentar el avance del conocimiento en el ámbito quirúrgico, MBA Surgical Empowerment ha creado MBA Institute, una entidad dedicada a la investigación clínica aplicada y a la generación de conocimiento. Esta iniciativa refuerza el liderazgo de la compañía en innovación, permitiéndole contribuir activamente al desarrollo de nuevas técnicas y tratamientos en el sector sanitario.

A través de MBA Institute, la empresa impulsa la colaboración con cirujanos, universidades y organismos científicos, facilitando la integración de la investigación con la práctica clínica. Este enfoque permite la generación de evidencia científica y el desarrollo de soluciones innovadoras que optimizan la atención médica y potencian la aplicación de tecnologías avanzadas en los tratamientos quirúrgicos.

MBA Institute organiza su actividad en dos unidades especializadas, cada una con objetivos estratégicos orientados a la innovación y la investigación médica:

MBA Institute Innovation

Esta unidad tiene como propósito el desarrollo de soluciones innovadoras y la implementación de avances tecnológicos en el sector de la salud. Entre sus principales líneas de trabajo se encuentran:

- Elaboración de guías clínicas y materiales de apoyo para profesionales sanitarios y pacientes.
- Participación en proyectos de innovación internacionales, colaborando con instituciones médicas y científicas de referencia.
- Desarrollo de software y aplicaciones médicas personalizadas para mejorar la eficiencia en el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de pacientes.
- Implantación de programas de rehabilitación rápida, optimizando la recuperación postoperatoria y mejorando la calidad de vida de los pacientes.

A través de estas iniciativas, MBA Surgical Empowerment no solo fomenta la evolución del conocimiento médico, sino que también impulsa la adopción de tecnologías emergentes para mejorar la calidad asistencial y la seguridad del paciente.

MBA Institute Investigation

La investigación médica es un pilar fundamental para la mejora continua de los tratamientos y el desarrollo de nuevas técnicas y productos que optimizan la atención sanitaria. En este contexto, MBA Institute se posiciona como un facilitador clave en la generación de conocimiento, ofreciendo un soporte integral a los profesionales sanitarios vinculados a MBA Surgical Empowerment que desean impulsar proyectos de investigación.

Desde la conceptualización y diseño del estudio hasta la recopilación, análisis y tratamiento de datos, MBA Institute proporciona los recursos técnicos y metodológicos necesarios para garantizar investigaciones rigurosas y alineadas con los más altos estándares científicos. Además, brinda apoyo en la redacción de manuscritos y la difusión de los resultados, asegurando que los avances generados contribuyen de manera significativa a la evolución del sector sanitario.

Este compromiso con la innovación y la excelencia científica refuerza el liderazgo de MBA Surgical Empowerment en el ámbito de la investigación clínica aplicada, promoviendo un ecosistema de colaboración y desarrollo que beneficia tanto a los profesionales de la salud como a los pacientes que se verán favorecidos por nuevas soluciones terapéuticas.

1.6. NUESTRAS CIFRAS

El año 2024 ha representado un período clave en la evolución de MBA Surgical Empowerment, reflejando un crecimiento sostenido y la consolidación de su presencia en el sector sanitario. Su impacto se ve representado en la confianza de hospitales y profesionales de la salud que eligen sus soluciones para optimizar los procedimientos quirúrgicos.

El fortalecimiento de la cartera de productos, la expansión de las operaciones y el compromiso con la formación médica han sido pilares fundamentales en este desarrollo. A lo largo del año, se ha impulsado la innovación con nuevas tecnologías, ampliado la red de colaboración con instituciones sanitarias y reforzado la inversión en la capacitación de cirujanos, garantizando un impacto positivo en la calidad de la atención médica.

Los resultados obtenidos reflejan el esfuerzo y la dedicación del equipo, así como la fidelidad de clientes y aliados estratégicos. Estas cifras evidencian el compromiso con la excelencia, la sostenibilidad y la mejora continua en un entorno de salud en evolución constante.

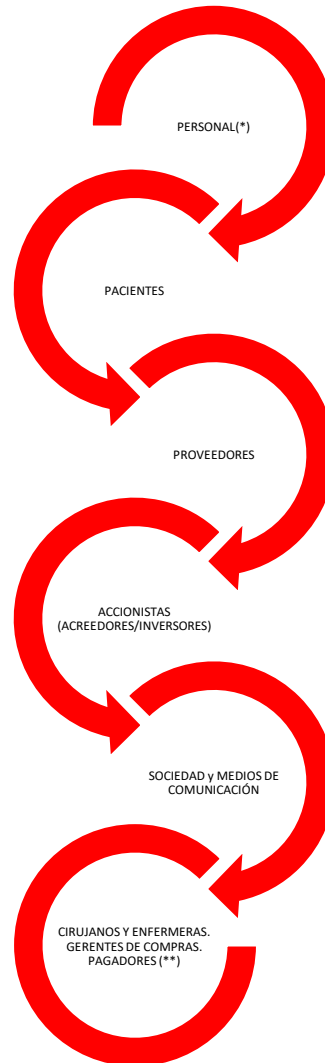


2.MATERIALIDAD Y RETOS NO FINANCIEROS

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:



* Grupo de interés interno más importante

** Grupos de interés externos más importantes

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, además de su buzón de sugerencias virtual, mediante el cual se intenta fomentar la participación de todo su personal en la mejora continua de la empresa, mediante la presentación de propuestas de mejora con un simple formulario en línea.



En cuanto a las herramientas de comunicación interna, MBA también promueve una comunicación clara y efectiva con sus grupos de interés externos a través de tres canales principales:

1. Medios de comunicación: MBA utiliza notas de prensa, entrevistas, y su participación en especiales, entre otros, para dar a conocer la variedad de soluciones que ofrece, acercarse a sus clientes y reforzar su compromiso con la actividad física.
2. Página web: En el sitio web, se puede acceder a la información corporativa más relevante, así como a todo el catálogo de productos. Desde 2019, MBA también cuenta con un blog que ha fortalecido su presencia online.
3. Redes sociales: MBA mantiene una alta actividad en plataformas como YouTube, Instagram, LinkedIn (en España y Portugal) y X. Esta presencia continua en redes sociales, especialmente en aquellas orientadas a lo profesional, contribuye significativamente a mejorar la visibilidad de la empresa y a incrementar su número de seguidores, particularmente en España.

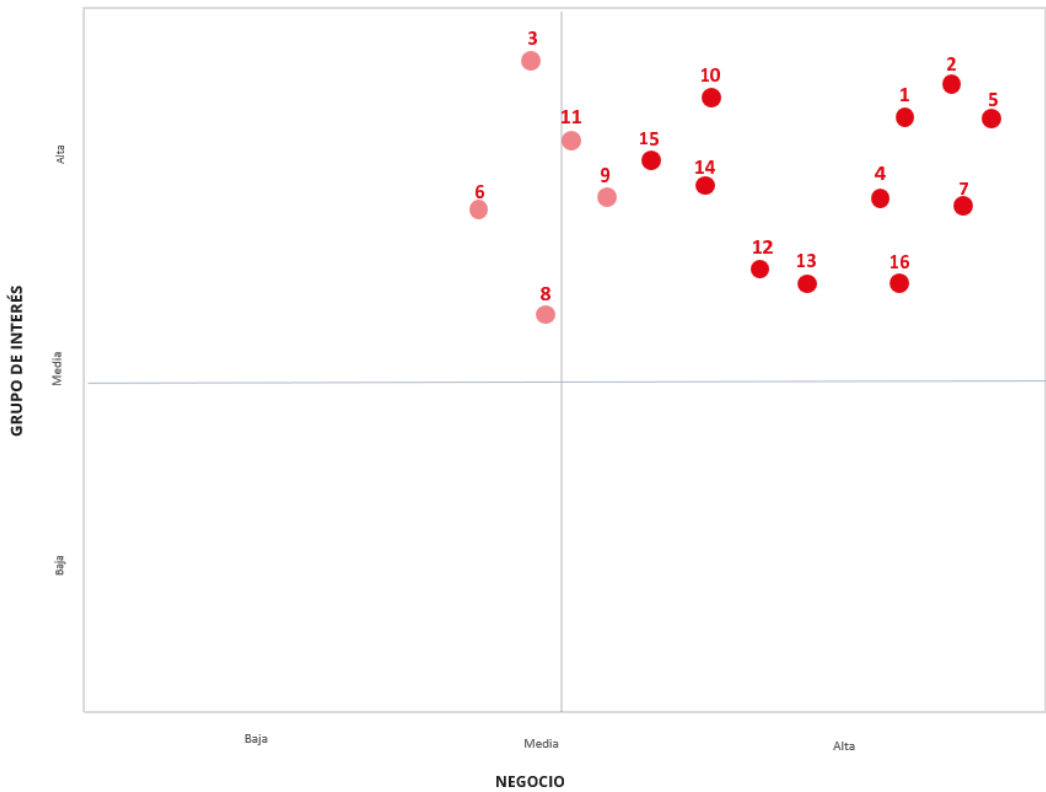
2.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

El análisis de materialidad de MBA está orientado a la identificación de los temas relevantes 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.

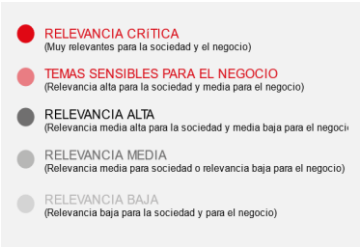
Esto ha supuesto, para el año 2024 la revisión de los temas materiales identificados en el análisis del ejercicio anterior y la modificación de los mismos teniendo en cuenta los temas identificados por las normas SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para el sector. Los temas analizados, en relación a sus correspondientes categorías, han sido los siguientes:

CATEGORÍAS	LISTA DE TEMAS
ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Ética empresarial
	Gestión del entorno legal y regulatorio
	Privacidad y seguridad de datos
	Compromiso, diversidad e inclusión
	Gestión de la cadena de suministro
	Transformación digital
I+D+i	Innovación e investigación
SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	Satisfacción del cliente
RELACIONES LABORALES	Prácticas laborales
	Seguridad y salud en el trabajo
IMPACTO SOCIAL	Derechos humanos y relaciones comunitarias
MEDIO AMBIENTE	Consumo responsable de recursos
	Economía circular
	Gestión de residuos y materiales peligrosos
	Reducción de emisión de CO ₂
	Eficiencia energética

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



- 1 Ética empresarial
- 2 Gestión del entorno legal y regulatorio
- 3 Compromiso, diversidad e inclusión
- 4 Gestión de la cadena de suministro
- 5 Innovación e investigación
- 6 Transformación digital
- 7 Satisfacción del cliente
- 8 Privacidad y seguridad de datos
- 9 Prácticas laborales
- 10 Seguridad y salud en el trabajo
- 11 Derechos humanos y relaciones comunitarias
- 12 Economía circular
- 13 Consumo responsable de recursos
- 14 Gestión de residuos y materiales peligrosos
- 15 Reducción de emisión de CO2
- 16 Eficiencia energética



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 Consolidado se analizan los riesgos a la luz de las medidas implantadas en MBA para la prevención de los mismos.

RIESGOS			MEDIDAS
PENALES, SOBORNO	CORRUPCIÓN	Y	Código de conducta Política anticorrupción
	DERECHOS HUMANOS		Código de conducta Manual de bienvenida Plan de igualdad Derechos y medidas de conciliación Política de flexitrabajo Política de desconexión digital 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

RIESGOS		MEDIDAS
		Derechos y medidas de conciliación
		Plan de igualdad
SUBCONTRATACIÓN PROVEEDORES	Y	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 Consolidado.

2.4. SEGUIMIENTO DE OBJETIVOS

A partir de los objetivos planteados para el ejercicio 2024, se realiza el análisis de su consecución en el siguiente apartado:

ODS RELACIONADO	BLOQUE NO FINANCIERO	RETOS NO FINANCIEROS	SEGUIMIENTO
	RELACIONES LABORALES	Actualización de las políticas de calidad y medio ambiente.	<i>La política de calidad y medioambiente se revisó y actualizó en noviembre de 2024.</i>
		Formación mediante videoconferencias, a través de la plataforma SANA.	<i>Se han realizado varias formaciones a través de SANA.</i>
	I+D+i	Mejora de los procesos corporativos.	<i>Realizado.</i>
	IGUALDAD DE GÉNERO	Formación en materia de igualdad de género.	<i>Formación en materia de igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género fue impartida a toda la plantilla, con el fin de sensibilizar en igualdad y dar a conocer el protocolo antiacoso de MBA.</i>
	SEGURIDAD Y SALUD	Desarrollo de las acciones contempladas en el Plan de acción, de la Nueva área de salud y bienestar.	<i>Acciones incluidas en el grupo MBA People Empowerment.</i>
		Continuar la promoción de la salud a través de patrocinios deportivos.	<i>Realizados varios patrocinios deportivos a lo largo del año.</i>
	MEDIO AMBIENTE	Formación en materia ambiental y de sostenibilidad.	<i>Realizado mediante comunicados internos.</i>
		Reducir la huella de carbono corporativa con la plantación del Bosque MBA en Portugal (Oporto).	<i>MBA firma un contrato con Bosquia para la plantación de 400 árboles en Portugal.</i>

2.5. RETOS 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	Programa Anual de Formación Global 2025 y Formación a través de Aplicación SANA. Programa de Acciones Grupo MBA People Empowerment. Actualización Política de Seguridad y Salud Laboral. Actualización Política Seguridad Vial.
	I+D+i	Proyecto Desarrollo de una aplicación de realidad virtual para la formación médica en cirugía protésica de cadera - EDUCA.
	IGUALDAD DE GÉNERO	Promover la formación de las personas encargadas de la selección en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género. Desarrollar Plan de Conciliación donde consten las condiciones actuales que faciliten la corresponsabilidad a la plantilla, estableciendo necesidades claras y diferenciadas según jornada estándar o períodos de trabajo temporales y estudiando la posibilidad de implementar nuevas medidas o adaptar las ya existentes.
	SEGURIDAD Y SALUD	Desarrollar acciones de promoción de la seguridad y salud laboral gestionadas a través del Servicio de Prevención Ajeno /Coordinación de Actividades Empresariales (CAE). Continuar la promoción de la salud a través de los programas de promoción de la actividad física del grupo de trabajo MBA People Empowerment.
	MEDIO AMBIENTE	Mantener consumo de energía eléctrica en Sede Central con respecto a 2024. (Objetivo 192.3 kWh / 1000 unidades vendidas). Reducir huella carbono mediante plantación bosque MBA en Valencia. Colaboración con proveedores de cajas de cartón y plástico para suministro de materiales reciclados y reciclables. Evaluar criterios de Sostenibilidad para nuevos proveedores de producto sanitario. Reducir uso recursos naturales: papel de oficina (Objetivo 0.80 paquetes / 1000 unidades vendidas).

MBA es una empresa comprometida con la transparencia y la gestión sostenible en su triple versión: económica, social y ambiental. Para materializar este compromiso, MBA desarrolla actuaciones en todos estos ámbitos, como se puede ver a lo largo de este informe.

3. COMPROMISO CON LAS PERSONAS

Las personas que trabajan en las organizaciones, son quienes marcan la diferencia y aportan un valor diferencial difícilmente reproducible por la competencia. Por eso, MBA considera al personal un activo esencial y trabaja para consolidar un equipo humano comprometido con la empresa, motivado, alineado con sus valores, 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.

Asimismo, 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 2024 un total de 10 promociones (26 en 2023).

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.

3.1. 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 2024, el 0,34% de la plantilla presentaba algún grado de discapacidad, un valor inferior al del año previo (1,06% en 2023).

Cabe destacar que todo el personal de MBA se encuentra 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.

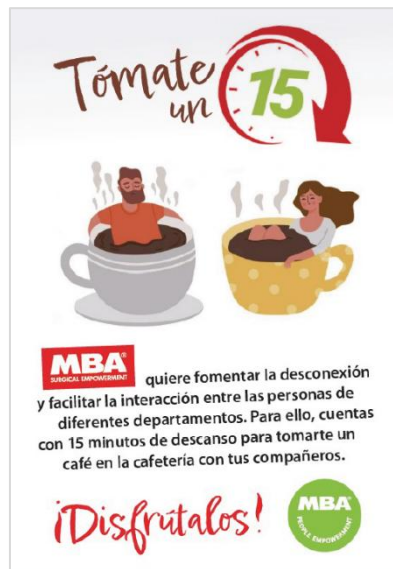
TERRITORIO	CONVENIO COLECTIVO
España	Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos
Portugal	Comercio de Porto

3.2. CONCILIACIÓN Y POLÍTICA DE FLEXIBILIDAD

MBA, sigue apostando año tras año por seguir evolucionando hacia una mejora significativa en la conciliación de la vida laboral y personal de sus empleados. Este compromiso comenzó con la flexibilidad en el horario de su jornada laboral, acción que llevó a desarrollar en 2023, una política de Flexitrabajo, que recoge todas las mejoras en este ámbito. Durante 2024 se han hecho ligeras modificaciones de este plan, entre ellas el ajuste del horario de entrada del almacén central, siendo a partir de las 8:30 hasta las 9:30, en lugar de a las 8:00, para ajustar este horario a su servicio.

Asimismo, se mantienen otras mejoras implantadas previamente como:

- Mejoras en la conciliación de aquellos equipos/departamentos que, por la tipología de servicio que prestan, no disponen de posibilidad de teletrabajo (bolsa de 24 horas anuales de conciliación).
- Posibilidad de teletrabajo de hasta el 30% de la jornada anual.
- Disponer de 15 minutos de descanso, hasta las 12:30, para fomentar la desconexión laboral
- 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.



Continuando con el Programa de análisis y mejora de procesos corporativos, implantado en el 2023, durante el año 2024 se ha llevado a cabo el plan *MBA People Empowerment*, para la mejora de la satisfacción de las áreas en las que se obtuvieron puntuaciones más bajas en la encuesta de satisfacción anual. Las áreas tratadas fueron las siguientes:

- Estrés Negativo
- Espíritu de equipo
- Comunicación interdepartamental
- Sostenibilidad

Para todas estas áreas, se ha definido un plan de acción individual, que se ha desarrollado a lo largo de todo el año, y se evaluó durante la encuesta de satisfacción anual realizada a finales de 2024. Los resultados de dicha evaluación se harán públicos a todas las personas trabajadoras a lo largo del primer semestre del año 2025.

En el área del **estrés negativo** se han llevado a cabo 3 acciones:

1. **Evaluación de Riesgos Psicosociales.** Se realizó mediante una encuesta que permite identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños prestando especial atención a los causantes del estrés negativo para la implementación de acciones de reducción. Tras la evaluación de los resultados, que se publicarán a lo largo de 2025, se implementará un plan de medidas de mejora de los factores de riesgo asociados.
2. **Implementación de la plataforma de bienestar “Vivir mejor”** de Mapfre para promover hábitos saludables.
A lo largo del año 2024 se ha trabajado con la Fundación Mapfre, para la incorporación de su programa de bienestar Vivir Mejor, que ofrece un amplio catálogo de servicios para fomentar hábitos saludables en el entorno laboral. Entre ellos está la plataforma Wellat, cuyo lanzamiento se realizó en diciembre.

Esta aplicación móvil permite acceder a servicios como monitorización de la actividad física diaria, visualización de recetas en función de las preferencias o restricciones alimentarias del usuario, acceso a vídeos, webinars y artículos sobre cuestiones de salud física, emocional, financiera, etc. Para incentivar el uso de la app, se acompañó el lanzamiento con la puesta en marcha de un reto solidario para recaudar fondos para los afectados por la dana en Valencia.



3. **Formación.** Gestión emocional, gestión del tiempo, comunicación eficaz a distancia y gestión del correo electrónico-trucos de Outlook.

A lo largo del 2024, el departamento de Educación ha incluido numerosos cursos en la plataforma de formación e-learning SANA, entre ellos:

- Cómo gestionar emociones
- Gestión del tiempo
- Comunicación eficaz a distancia
- Construir la seguridad psicológica

Además, desde el grupo de trabajo MBA People Empowerment, se ha desarrollado en la plataforma SANA, un curso adicional con el objetivo de ayudar a gestionar la carga diaria de trabajo.

Asimismo se han llevado a cabo las siguientes acciones para mejorar las relaciones interdepartamentales e integrar a todas las sedes que conforman MBA.

- **Desarrollo de un proyecto de identificación y mejora de procesos corporativos y un plan para identificar puntos de mejora en las relaciones interdepartamentales.** Se ha desarrollado un procedimiento que define los flujos de trabajo y las personas involucradas en este proyecto. Actualmente, se está implementando en varios departamentos de MBA con el fin de evaluar los procedimientos existentes, generar nuevos cuando sea necesario y establecer planes de acción enfocados en mejorar la comunicación e interacción, tanto a nivel departamental como interdepartamental. Este proyecto continuará su implementación en el resto de los departamentos durante los próximos tres años. Se realizarán actualizaciones periódicas sobre los avances y las medidas específicas que se implementen en los departamentos analizados.

- **Celebración del día de Asturias:** Para mejorar el sentimiento de pertenencia, el espíritu de equipo y la comunicación entre las personas de diferentes departamentos, durante los meses de septiembre y octubre se celebró el día de Asturias con todos los empleados de MBA. Para ello, se enviaron lotes con productos asturianos a las Delegaciones Comerciales, y a Portugal para que pudieran organizar su celebración de forma local. Por otra parte, en la Sede Central, se celebró una espicha en el restaurante Tierra Astur de Gijón, en la que participaron 80 personas. Además, se hicieron pañoletas de MBA con el eslogan “Vamos de folixa” y se publicaron las fotos de las diferentes celebraciones en el canal creado para el evento en Viva Engage (Yammer).
- **Puesta en marcha del vídeo concurso Un día con...** iniciativa cuyo objetivo era el de conocer mejor el día a día de otros compañeros/as, a qué problemas se enfrentan, etc. y así poder empatizar mejor, y por tanto lograr una mejor comunicación entre compañeros. Se propuso un premio al ganador o ganadores para incentivar la participación. Además, el formato de participación era flexible, permitiéndose participar de forma individual o en grupo. No se recibió ninguna propuesta por lo que el concurso quedó desierto.
- **Planes para incentivar el deporte:** En 2023 se había implementado el plan MBA Sports Team, al que se le ha dado continuidad a lo largo del año 2024, colaborando con la participación en el Torneo de Fútbol 7 del Parque Tecnológico de Gijón. Asimismo, en el marco del plan MBA Sports Teams se ha facilitado la participación de tres compañeros en distintos eventos deportivos.



3.3. 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:
- 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.
- 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.

Durante la anualidad 2024, se han añadido varias acciones formativas, accesibles a todos los empleados, mediante la plataforma interna de formación SANA. Como ejemplo podemos mencionar la acción formativa “Formación en materia de igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género”. Esta formación fue impartida a toda la plantilla, con el fin de sensibilizar en igualdad y dar a conocer el protocolo antiacoso de MBA.

En 2025 se incorporarán otras acciones formativas, que se lanzarán como formación obligatoria para todo el personal de MBA, relacionadas con otros ámbitos como por ejemplo “Sostenibilidad en la empresa”, cuyo objetivo es acercar a todos hacia la sostenibilidad organizacional y hacerlos conocedores de todas las medidas llevadas a cabo por la organización.

Durante 2024 se han impartido un total de 4.356 horas formativas en las sedes españolas, y 263 horas formativas en Portugal, si bien el detalle total del Grupo segmentado por género se muestra en la siguiente tabla:

Categorías profesionales	Horas de formación					
	2024			2023		
	H	M	Total	H	M	Total
Comité de Dirección	87	-	87	141	-	141
Jefatura	321	-	321	446	62	508
Mando Intermedio	279	330	609	231	86	317
Personal Comercial	1039	506	1.544	1557	893	2.450
Personal Administrativo	286	844	1.130	189	427	616
Personal operario	392	4	396	543	17	560
Servicios Generales	-	8	8	-	15	15
Técnico Producto	332	195	527	465	74	539
Total	2.734	1.886	4.619	3.572	1.574	5.146

Nota: H= hombre; M=mujer



La implantación de la plataforma SANA permite poner a disposición de toda la plantilla acciones formativas de todo tipo, desde básicas hasta más avanzadas adaptadas a su puesto. La implantación en 2023 de esta plataforma y la facilidad de acceso a formación de todo tipo generó un incremento en la participación del personal. No obstante y con el fin de mantener viva la inquietud por adquirir conocimientos y como complemento a estas actividades formativas de carácter voluntario para el personal, se han enviado por correo electrónico diversas infografías que abordan las nociones básicas sobre prevención de riesgos laborales (PRL) y medioambiente. Estas infografías sirven como recordatorios periódicos para reforzar las formaciones esenciales en estos temas, manteniendo al personal de la empresa informado y actualizado.

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 se compromete a promover la igualdad de oportunidades y la diversidad como pilares fundamentales de la empresa. De igual manera, reafirma su dedicación a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, implementando políticas que fomenten la integración de la igualdad y la adopción de medidas orientadas a lograr una igualdad real.

Dentro de este marco, MBA impulsa la capacitación de su personal como uno de los objetivos principales de su II Plan de Igualdad, vigente hasta 2026. Este plan incluye las siguientes metas:

- **Selección y contratación:** Asegurar que los procesos de selección se basen en principios de igualdad, prestando especial atención al contexto en el que se incorporan los nuevos empleados

y las condiciones en que lo hacen, evitando así cualquier tipo de desigualdad o discriminación y la perpetuación de estereotipos.

- **Clasificación profesional y subrepresentación femenina:** Incrementar la presencia de mujeres en los procesos de ascenso hacia puestos de dirección y en equipos técnicos, áreas en las que actualmente están subrepresentadas.

- **Conciliación y corresponsabilidad:** Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la normativa vigente relacionada con la conciliación de la vida laboral y personal.

- **Promoción:** Asegurar la transparencia y la objetividad en los procesos de promoción, basándolos en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En el transcurso de 2024, el Departamento de Recursos Humanos desarrolló un curso adicional en la plataforma de formación interna, Sana Labs, con el propósito de presentar el II Plan de Igualdad a toda la plantilla de MBA a nivel global.

DATOS DE EMPLEO

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

EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD	2024			2023		
	H	M	T	H	M	T
MENOR DE 30	11	12	23	11	9	20
ENTRE 30 Y 50	128	77	205	131	75	206
MAYOR DE 50	48	17	65	41	16	57
TOTAL	187	106	293	183	100	283

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

DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023		
	H	M	T	H	M	T
COMITÉ DE DIRECCIÓN	9	-	9	8	-	8
JEFATURA	21	-	21	22	-	22
MANDO INTERMEDIO	10	9	19	10	9	19
PERSONAL COMERCIAL	70	34	104	68	32	100
PERSONAL ADMINISTRATIVO	19	51	70	19	50	69
PERSONAL OPERARIO	39	1	40	37	1	38
SERVICIOS GENERALES	-	4	4	-	5	5
TÉCNICO PRODUCTO	19	7	26	19	3	22
TOTAL	187	106	293	183	100	283

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

Nº PERSONAS POR PAÍS	2024			2023		
	H	M	T	H	M	T
ESPAÑA	172	99	271	169	94	263
PORTUGAL	15	7	22	14	6	20
TOTAL	187	106	293	183	100	283

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

Durante el año 2024, todos los trabajadores están contratados mediante un contrato indefinido, salvo una persona que presenta contrato indefinido a tiempo parcial.

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

Nº PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO	2024			2023		
	INDEF.	IND. PARC.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.
HOMBRE	187	-	187	1	182	183
MUJER	106	-	106	2	98	100
TOTAL	293	-	293	3	280	283

Nota: Indef=indefinido; Indef.Parc=indefinido tiempo parcial; Tot=total

Nº PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD	2024			2023		
	INDEF.	INDEF. PARC.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.
MENOR DE 30	23	-	23	1	19	20
ENTRE 30 Y 50	205	-	205	1	205	206
MAYOR DE 50	65	-	65	1	56	57
TOTAL	293	-	293	3	280	283

Nota: Indef=indefinido; Indef.Parc=indefinido tiempo parcial; Tot=total

TIPOS DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023		
	INDEF.	INDEF. PARC.	TOT.	EVENT.	INDEF.	TOT.
COMITÉ DIRECCIÓN	9	-	9	-	8	8
JEFATURA	21	-	21	-	22	22
MANDO INTERMEDIO	19	-	19	-	19	19
PERSONAL COMERCIAL	104	-	104	-	100	100
PERSONAL ADMIN.	70	-	70	1	68	69
PERSONAL OPERARIO	40	-	40	1	37	38
SERVICIOS GENERALES	4	-	4	1	4	5
TÉCNICO PRODUCTO	26	-	26	-	22	22
TOTAL	293	-	293	3	280	283

Nota: Indef=indefinido; Indef.Parc=indefinido tiempo parcial; Tot=total

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

Nº PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y GÉNERO	2024			2023		
	C	P	T	C	P	T
HOMBRE	187	-	187	183	-	183
MUJER	96	10	106	89	11	100
TOTAL	283	10	293	272	11	283

C=Completa; P=Parcial; T=total

Nº PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y EDAD	2024			2023		
	C	P	T	C	P	T
MENOR DE 30	23	-	23	20	-	20
ENTRE 30 Y 50	195	10	205	195	11	206
MAYOR DE 50	65	-	65	57	-	57
TOTAL	283	10	293	272	11	283

C=Completa; P=Parcial; T=total

TIPOS DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024			2023		
	C	P	T	C	P	T
COMITÉ DE DIRECCIÓN	9	-	9	8	-	8
JEFATURA	21	-	21	22	-	22
MANDO INTERMEDIO	19	-	19	18	1	19
PERSONAL COMERCIAL	104	-	104	100	-	100
PERSONAL ADMINISTRATIVO	61	9	70	60	9	69
PERSONAL OPERARIO	40	-	40	38	-	38
SERVICIOS GENERALES	3	1	4	4	1	5
TÉCNICO PRODUCTO	26	-	26	22	-	22
TOTAL	283	10	293	272	11	283

C=Completa; P=Parcial; T=total

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional:

NÚMERO DESPIDOS POR GÉNERO Y EDAD	2024			2023		
	H	M	T	H	M	T
MENOR DE 30	1	-	1	-	1	1
ENTRE 30 Y 50	3	-	3	2	2	4
MAYOR DE 50	-	1	1	2	-	2
TOTAL	4	1	5	4	3	7

NÚMERO DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2024	2023
PERSONAL ADMINISTRATIVO	1	2
MANDO INTERMEDIO	-	1
PERSONAL COMERCIAL	3	3
PERSONAL OPERARIO	-	1
SERVICIOS GENERALES	1	-
TOTAL	5	7

ABSENTISMO

En relación con el absentismo Grupo MBA presenta los siguientes datos

N° JORNADAS DE ABSENTISMO GRUPO MBA			
AÑO	H	M	T
2024	1.576	2.221	3.797
2023	1.752	1.181	2.933

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

En relación con los datos de absentismo, para el cálculo de 2024 se han incorporado las siguientes variables: bajas por enfermedad, accidente laboral, no laboral, maternidad y paternidad, lactancia, defunción familiar, hospitalización de familiar, matrimonio, matrimonio familiar, mudanza y riesgo en el embarazo. En años anteriores, solo teníamos en cuenta las 3 primeras debido a un cambio en la sistemática interna, lo que puede explicar el incremento en cuanto a las jornadas de absentismo.

3.4. 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 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.

A lo largo de 2024, en el área de salud y bienestar de MBA, creada en 2023, se han mantenido y fortalecido las acciones dirigidas a mejorar la salud de los empleados. En este año, se ha formalizado una colaboración con la Fundación Mapfre para incorporar su programa de bienestar *Vivir Mejor*, el cual, a través de una aplicación, brinda a todos los empleados acceso a información y recursos sobre hábitos saludables en alimentación, ejercicio y bienestar tanto físico como 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 registrado enfermedades profesionales en 2024 ni en años previos de reporte.

Se registran dos accidentes leves en el ejercicio 2024 sin bajas.

Nº ACCIDENTES LABORALES GRUPO MBA			
AÑO	FEMENINO	MASCULINO	TOTALES
2024	1	1	2
2023	1	1	2

AÑO	INDICE DE INCIDENCIA	INDICE DE FRECUENCIA
2024	0,75	3,89
2023	0,38	2,04

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 y es poseedora del Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa, otorgado por parte del Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). 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. Durante el 2024 también se ha facilitado a todos nuestros trabajadores una hoja informativa de cómo actuar en caso de accidente de tráfico.



POLÍTICA RETRIBUTIVA

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

SALARIO MEDIO PONDERADO			
	H	M	T
2024	57.077,30	34.104,68	48.766,39
2023	54.557,14	32.361,87	46.714,29

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CATEGORÍA		MANDO INTERMEDIO	PERSONAL COMERCIAL	PERSONAL ADMINISTRATIVO	PERSONAL OPERARIO	SERVICIOS GENERALES	TÉCNICO PRODUCTO
2024	H	47.869,54	56.491,25	28.046,81	24.009,59	-	60.186,75
	M	46.664,38	44.967,39	24.831,65	26.809,93	20.705,53	41.454,22
	T	47.298,68	52.723,84	25.704,34	24.079,60	20.705,53	55.143,37
2023	H	45.326,36	55.195,94	26.411,84	22.987,80	-	55.065,63
	M	44.128,41	43.727,39	23.304,18	26.087,19	19.353,79	50.563,30
	T	44.758,91	51.526,00	24.159,91	23.069,36	19.353,79	54.451,67

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

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y EDAD		H	M	T
2024	MENOR DE 30	30.395,10	24.504,04	27.321,50
	ENTRE 30 Y 50	49.429,55	34.789,79	43.930,71
	MAYOR DE 50	83.585,97	37.778,47	71.605,54
	TOTAL	57.077,30	34.104,68	48.766,39
2023	MENOR DE 30	24.889,89	22.212,40	23.685,02
	ENTRE 30 Y 50	48.642,85	33.327,60	43.066,91
	MAYOR DE 50	81.413,51	33.544,12	67.976,49
	TOTAL	54.557,14	32.361,87	46.714,29

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

La organización presenta una brecha salarial del 22,84%, apreciándose un ligero descenso de este dato, con respecto al del año anterior (23,45% en 2023).

Las percepciones económicas devengadas por los consejeros y el personal de Alta Dirección por todos los conceptos en el ejercicio 2024 ascienden 1.360.528€ (1.254.543,23€ en el ejercicio 2023). Los empleados que forman parte del Consejo de Administración no reciben retribución alguna por su pertenencia al mismo.

Durante los ejercicios 2024 y 2023 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 2024 y 2023 la Sociedad no concedió préstamos ni anticipos a los consejeros.

4. 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 considerados 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 2024 se han registrado un total de 95 incidencias a proveedor (82 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

MBA comercializa productos fabricados con la tecnología más avanzada y asociados a las últimas técnicas para tratar los problemas articulares. Los productos de MBA van acompañados de un asesoramiento técnico para su correcto uso dirigido a los profesionales que utilizan sus productos con el fin de ampliar conocimientos, así como actividades formativas para adquirir y compartir conocimientos en nuevas técnicas y 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.

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.

5.COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

En MBA somos conscientes de que una gestión responsable del medioambiente es crucial para proteger el planeta y alcanzar un futuro sostenible para todos. La sostenibilidad ambiental constituye, por tanto, un pilar esencial de la visión de MBA. La compañía está firmemente comprometida con generar un impacto positivo en el entorno natural a través de la oferta de su



variada gama de productos y servicios. Para ello, MBA ha implementado un sistema de gestión integrado que abarca tanto la calidad como el medio ambiente, lo que le permite gestionar de manera eficaz y eficiente los recursos humanos, los procesos y los servicios. Este enfoque promueve la innovación, la mejora continua y la preservación del medio ambiente, con el fin de lograr la satisfacción de los clientes y otras partes interesadas. Además, su política de calidad y medio ambiente se encuentra plenamente alineada con los principios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza). Entre las medidas

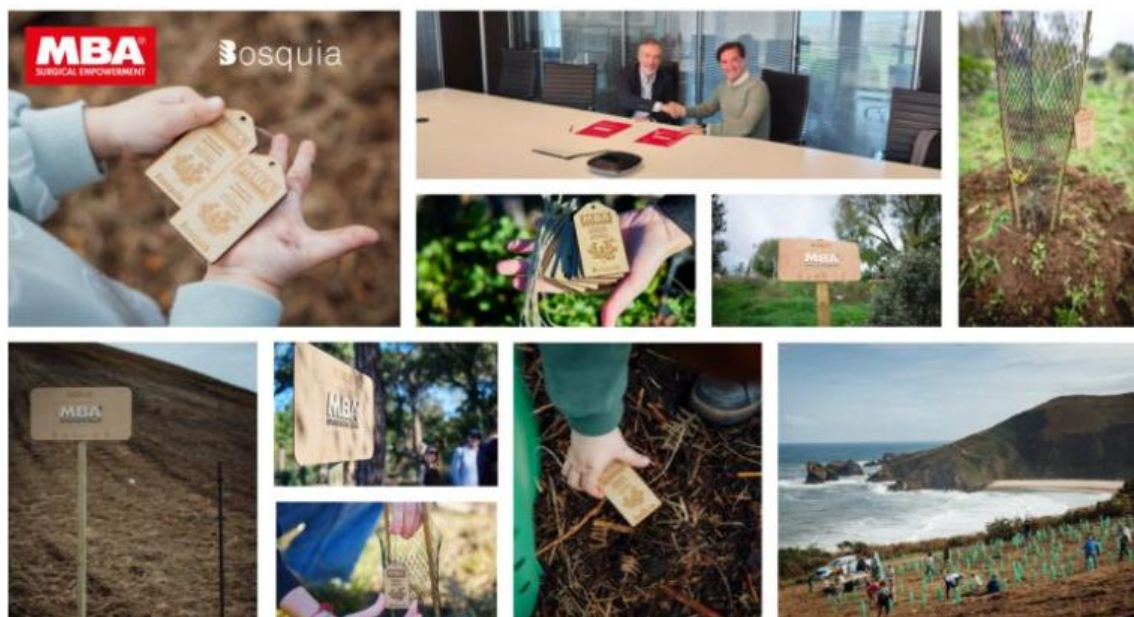
implantadas, guiados por el Sistema integrado de Gestión, destacan:

- Creación de los bosques MBA
- Certificación Garantía en Origen de suministro eléctrico
- Mayor control del consumo energético en la sede central y almacenes avanzados

Es importante señalar que, debido a su actividad, las entidades del Grupo MBA no están sujetas a lo estipulado en la Ley 26/2007 de Responsabilidad Ambiental. No obstante, en aquellos casos en los que se ha considerado necesario, se han formalizado las correspondientes pólizas anuales de responsabilidad civil general, que cubren las responsabilidades medioambientales derivadas de incidentes de diversa naturaleza y magnitud.

En su continuo compromiso con la sostenibilidad y la mejora del medio ambiente, MBA ha puesto en marcha diversas iniciativas que buscan generar un impacto positivo en el entorno natural.

En 2022, MBA lanzó el Proyecto Bosque MBA SURGICAL EMPOWERMENT, con el objetivo de fomentar la colaboración y el sentido de pertenencia entre los empleados y sus familias, a través de actividades fuera de la oficina que contribuyan a la mejora del medio ambiente.



Continuando con esta línea de acción, en 2024 MBA ha renovado su colaboración con Bosquia Nature para llevar a cabo la reforestación y recuperación de una zona deforestada en el Parque Natural Local Vouga-Caramulo, en Vouzela, Portugal. En esta actividad participaron 56 personas,

entre adultos y niños, quienes contribuyeron a la reforestación de una zona protegida mediante la plantación de 400 árboles autóctonos.

Con estas iniciativas, MBA reitera su compromiso con la sostenibilidad, la mejora continua del entorno y la implicación activa de sus empleados en la creación de un futuro más verde y responsable.

5.1. 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 2024 y 2023.

GRUPO MBA	CONSUMOS	
	2024	2023
ENERGÍA ELÉCTRICA (KWH)	465.981	485.462
GASOIL (L)	66.775	79.205
GASOLINA(L)	213.763	196.807
GAS NATURAL (m³)*	4.831	5.640
AGUA (m³)	2.533	2.916
PAPEL (kg)**	3.145	3.722

*1m³ gas natural=11,70Kwh

**Se consumen 1.210 paquetes, siendo el peso por paquete equivalente a 2,5kg. Durante la realización de este informe se detecta que ha habido una incongruencia en el dato del 2023, siendo subsanada en dicho informe.

En 2019 MBA comenzó con la sustitución de la flota de vehículos por vehículos híbridos, incrementando la flota híbrida hasta un total de 144 vehículos para el actual ejercicio fiscal (121 en 2023). Con esta transición hacia vehículos más eficientes, nos habíamos fijado el objetivo de reducir el consumo de combustible en un 3%. Los resultados han sido muy satisfactorios, ya que hemos logrado alcanzar un consumo de 5,7L/100 km en 2024, frente a los 5,9L/100 km de 2023, lo que representa una disminución del 3,4% en el consumo relativo de combustible de nuestra flota.

5.2. 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. 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.

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

GRUPO MBA	GENERACIÓN DE RESIDUOS	
RESIDUOS NO PELIGROSOS	2024	2023
MATERIAL A DESTRUCCIÓN (KG)	46.440	3.140
RESIDUOS PELIGROSOS	2024	2023
RP RAEES (KG)	633	1.531
RP PILAS Y BATERÍAS (KG)	-	14
TONER Y CARTUCHOS DE TINTA (UDS)	173	159

Se aprecia un incremento en la cantidad de residuos a destrucción, si bien, parte de estos residuos se deben a la eliminación de una partida de mascarillas del periodo del COVID, que han quedado obsoletas, además de instrumental e implantes (metales, plásticos, etc.) que, por alguna razón ha sido necesario desecharlos.

Con respecto a la huella de carbono del Grupo, las emisiones GEI del año 2024 fueron las siguientes:

HUELLA DE CARBONO GRUPO MBA	2024	2023
Alcance 1 (t CO ₂ e)	659,07	653,94
Alcance 2 (t CO ₂ e)	3,90	4,64
*Alcance 3 (t CO ₂ e)	557,22	515,58
Total (t CO ₂ e)	1.220,19	1.174,26

*Para el alcance 3 se han tenido en cuenta desplazamientos en avión, coche y estancias de hotel por motivo de negocios. El dato se obtiene del informe de emisiones de CO₂ que nos facilita la agencia de viajes.

En comparación con 2023, hemos registrado un incremento en la huella de carbono corporativa, principalmente debido al incremento en el consumo de electricidad en la empresa (alcance 2) y al aumento de los viajes de negocios y pernoctaciones asociadas (Alcance 3). Este aumento responde al crecimiento de nuestra actividad y a nuestra mayor participación en eventos colaborativos con universidades y actividades de divulgación, como congresos. A pesar de este incremento en el consumo energético, en 2024 habíamos establecido un objetivo ambiental de reducir el consumo en un 3% respecto al año anterior en nuestra sede central de Gijón. Este objetivo se ha alcanzado, ya que el consumo se redujo a 198,27 kWh por cada 1.000 unidades en 2024, frente a los 243,28 kWh por 1.000 unidades en 2023, lo que representa una reducción del 18,5%.



Desde hace varios años, hemos garantizado que la energía que utilizamos provenga de fuentes 100% renovables en la mayoría de nuestras sedes, gracias a la garantía de origen (GdO). Las compañías eléctricas nos proveen energía limpia en todas nuestras delegaciones a nivel nacional, salvo en algunas sedes de Canarias, donde una parte de la energía aún proviene de comercializadoras sin GdO. Sin embargo, a mediados de 2024, esto ha sido solucionado por lo

que actualmente, las sedes nacionales cuentan con suministro energético 100% renovable, quedando pendiente la sede de Portugal.

Los factores de emisión considerados para el cálculo de la huella de carbono de alcance 1+2, corresponden al año 2023, por no disponer a fecha de elaboración de este informe, de los factores de emisión actualizados por el MITERD para el año 2024. Debido a este mismo motivo, el año 2023 ha sido recalculado en esta anualidad acorde a los factores de emisión actualizados para el 2023.

6. IMPACTO POSITIVO EN LA SOCIEDAD

Más allá del impacto ambiental desarrollamos proyectos que buscan un impacto positivo en la sociedad, alineados con los valores de la compañía.

Contribuimos a la sociedad a través de:

- Donaciones de materiales sanitarios y equipos para el desarrollo de actividades en ONG, fundaciones y entidades de interés público.
- Patrocinio de actividades de innovación en materia de bioingeniería y disciplinas CTIM.
- Patrocinio de actividades deportivas y de promoción de la salud.

A lo largo de 2024 han sido muchas las actividades desarrolladas por MBA en el ámbito social, destacando las que se presentan a continuación.

- Se llevó a cabo en Valencia la segunda edición del **Curso teórico- práctico "hands on". Tratamiento quirúrgico del dolor para neurocirujanos** en el que participamos como colaboradores. Auspiciado por la Sociedad Española de Neurocirugía, Sociedad Española de Neuromodulación y SENFE.
- Tuvo lugar en Gijón el **II Curso básico de trauma abdominopélvico grave**, dirigido por Pedro Caba Doussoux y Pedro Yuste García. En estas jornadas formativas teórico-prácticas se reunieron más de 30 especialistas de los servicios de traumatología y cirugía general de diferentes hospitales de España para profundizar sobre los conceptos básicos de la atención inicial al paciente traumatizado grave.
- Hemos estado presentes en la **reunión internacional sobre cirugía oncológica** celebrado en Birmingham, BOOM, liderada por los doctores Lee Jeys, Vineet Kurisunkal y Guy Morris, en la que se ha podido alcanzar consenso sobre diferentes estrategias de diagnóstico y tratamiento en las áreas de condrosarcoma e infección oncológica.



- Participamos en la segunda jornada del **V Symposium Monográfico Hot Topics Trauma**, en Barcelona, donde tuvo lugar una interesante ponencia sobre "Fijación externa circular como tratamiento definitivo en fracturas complejas".
- Asistimos a la reunión internacional de distribuidores de **LifeNet Health** celebrada en Lisboa. En este encuentro, hemos sido distinguidos con uno de los Ambassador Awards en reconocimiento por nuestros 10 años de colaboración con LifeNet Health y por el apoyo a su misión de restaurar la salud dando todas las ventajas a la curación a través de su gama completa de aloinjertos.

- En nuestra sede central en Gijón, celebramos una nueva edición del **MBA Campus Trauma**, una jornada teórico-práctica centrada en fijación externa, osteosíntesis y nuestra gama de soluciones, con la participación de los expertos Juan Carlos Pérez, Iván Beirutti y Juan Pedro Rodríguez Álvarez.
- Participamos en el **XIV Congreso Nacional SEFEX-CR y el VIII Satélite de Enfermería** en Sevilla, presentando nuestra gama de soluciones.
- Participación en la V Edición del **Congreso Innova Health** de la Comunidad de Madrid, evento que se reafirma como referente en el ámbito sociosanitario nacional e impulsor de los avances en el sector salud. En este evento MBA fue reconocida con el premio Innova Health 2024 en la categoría de empresa innovadora.
- En el **Día Internacional de los Bosques**, destacamos nuestro papel en la lucha contra el cambio climático. Desde 2022, MBA impulsa un proyecto de reforestación con la creación de los Bosques MBA, plantando 500 árboles en Niembro (Asturias) y 600 más en 2023 en Miraflores (Madrid) y Maçanet de la Selva (Gerona). Esta iniciativa protege el medio ambiente y fomenta el trabajo en equipo entre empleados y sus familias.



- Celebramos la primera edición del **MBA Campus Recon** en nuestra sede central de Gijón, una jornada teórico-práctica donde asistentes de Castilla La Mancha, Asturias y Portugal se introdujeron en la artroplastia de rodilla y cadera con destacados especialistas.
- Reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad, colaboramos con Bosquia en un proyecto de reforestación en el **Parque Natural Vouga-Caramulo**, en Vouzela, Portugal, para recuperar una zona deforestada con especies autóctonas y apoyo de equipos locales.
- Participamos en el **35º Congreso Nacional de Cirugía**, presentando nuestra gama de soluciones y colaborando en el simposio-lunch "Técnicas colaborativas endoscópico-quirúrgicas en lesiones colorrectales", un espacio de intercambio entre cirujanos y endoscopistas sobre endoscopia intraoperatoria.



- En nuestra sede en Gijón se celebró la entrega de los **Premios de Ingeniería y Medicina de la Cátedra MBA Institute de la Universidad de Oviedo**. Felicitamos a Ana Álvarez López, ganadora del Premio al TFG (Trabajo Fin de Grado) de Ingeniería por su trabajo sobre la estabilización de fracturas tibiales con fijadores externos circulares. También hemos participado como patrocinadores en los premios de la Real Academia de Medicina del Principado de Asturias a las Mejores Tesis Doctorales. Se han realizado donaciones por un valor de 91.295 €



Promoción de la salud a través de actividades deportivas:

- En la temporada 2024-2025 colaboramos con el programa de Fútbol Andarín de la Fundación Real Sporting, que promueve la actividad física y el bienestar entre pacientes oncológicos mayores de 50 años y personas con enfermedades crónicas. Junto al Hospital de Cabueñes, el proyecto ha beneficiado a 150 personas con entrenamientos, partidos y torneos.
- Reafirmando nuestro compromiso con el fomento del ejercicio físico, un año más patrocinamos la MBA Media Maratón Gijón, Villa de Jovellanos.
- XIV 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



7. DERECHOS HUMANOS Y GOBIERNO CORPORATIVO

7.1. ÉTICA CORPORATIVA

MBA se compromete al óptimo desempeño profesional de su personal directivo y mandos intermedios, mediante un proceso de formación continua en liderazgo que propicie la consolidación de una ética empresarial ejemplar. Esta ética se fundamenta, entre otros aspectos, en la lucha contra la corrupción y el soborno, así como en el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa.

La compañía ha implementado un conjunto de medidas orientadas a la prevención, detección y resolución de casos de corrupción y soborno en todas sus áreas operativas. Entre estas medidas se destaca el Código de Conducta, el cual establece las normas y directrices de comportamiento que todo el personal de MBA debe seguir, sirviendo como un instrumento guía para una actuación profesional alineada con los principios de integridad y responsabilidad. Dichas normas se dividen en dos categorías: las normas internas, cuyo objetivo principal es la consecución de un entorno laboral óptimo, y las normas externas, orientadas al trato con clientes y proveedores, el cual deberá fundamentarse en los principios de sinceridad, lealtad, honradez y transparencia.

Además, la empresa dispone de diversas directrices en materia de corporate compliance, las cuales son dadas a conocer a todo el personal de nueva incorporación durante el proceso de acogida, a través de su manual de bienvenida. Estas políticas son las siguientes:

- Política de Gastos: con el objetivo de asegurar una correcta gestión y un adecuado control de los gastos relacionados con viajes y desplazamientos, el uso de tarjetas de crédito y otros medios de pago, así como la liquidación y aprobación de los mismos, se establece que todos los gastos deberán cumplir con esta política y contar con la debida autorización en cada caso.
- Política Anticorrupción: MBA manifiesta su total apoyo y respeto a los principios establecidos en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y el Soborno, comprometiéndose a erradicar la corrupción en todas sus formas. Todo el personal de MBA debe adoptar un comportamiento basado en los tres principios de la organización: la integridad, la responsabilidad y la transparencia. El cumplimiento de las políticas de la compañía y la normativa vigente es una prioridad para MBA, con el fin de preservar su reputación y asegurar la consecución de sus objetivos empresariales.
- Política de transferencia de valor: En el marco de su compromiso con el desarrollo del código de conducta y la política anticorrupción, MBA establece directrices relacionadas con la transferencia de valor. Estas directrices regulan la actuación frente a cualquier incidencia en este ámbito, las cuales serán supervisadas por el director de Área de Compliance.
Esta política prohíbe rotundamente cualquier tipo de iniciativa que implique una transferencia en favor de profesionales del sector sanitario. Se entiende por transferencia cualquier pago, ya sea directo o indirecto, en efectivo, en especie o por cualquier otro medio, sin importar su propósito o forma.
- Política de Prevención de Blanqueo de Capitales: En cuanto al blanqueo de capitales, MBA dispone de los medios preventivos necesarios para cumplir con las normativas correspondientes. La compañía no mantiene relaciones comerciales ni cuenta con entidades en paraísos fiscales.

Con el propósito de fortalecer su compromiso con una ética empresarial ejemplar, MBA continúa avanzando en la implementación del Canal de Denuncias corporativo del grupo AddLife para España y Portugal, el cual estará disponible a través de su página web. Este canal, diseñado como un sistema de alerta temprana, permite la notificación de riesgos graves que puedan afectar a MBA, sus empleados, la sociedad o el medio ambiente, garantizando en todo momento el anonimato y la protección del denunciante. A través de este canal, se podrán reportar irregularidades, delitos, infracciones u otras acciones que vulneren las leyes nacionales y europeas en el contexto laboral, fomentando la transparencia y el cumplimiento de los principios éticos de la organización.

En paralelo, MBA ha implementado en 2024 la Política de Desconexión Digital, en cumplimiento con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Esta política reconoce el derecho de los trabajadores a la desconexión digital fuera de su jornada laboral ordinaria, promoviendo el respeto por el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar. Tal medida busca asegurar que, tras el horario laboral, no se apliquen presiones ni medidas disciplinarias, permitiendo a los empleados mantener un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal, sin que ello afecte su desarrollo dentro de la empresa.

Ambas iniciativas reflejan el compromiso de MBA con el respeto a los derechos fundamentales de sus empleados y con la promoción de un entorno de trabajo ético y responsable.

La compañía, consciente de la importancia de actuar con integridad en el sector en el que opera, considera fundamental la implementación de controles internos que garanticen la correcta gestión y el cumplimiento de todas sus políticas, así como de la normativa vigente. Estos controles no solo son imprescindibles para la preservación de la reputación de MBA, sino también para la consecución de sus objetivos empresariales y la sostenibilidad de su actividad.

En este contexto, MBA promueve una cultura organizacional basada en la ética y la responsabilidad. Todo el personal recibe formación continua en materia de Corporate Compliance, lo que les permite adquirir las competencias necesarias para identificar, prevenir y actuar frente a cualquier mala práctica o infracción. Además, la empresa mantiene un canal abierto para que sus trabajadores puedan aportar sus inquietudes o alertar sobre cualquier conducta inapropiada, reforzando el compromiso de la organización de garantizar un entorno laboral justo y transparente. Así, MBA fomenta una cultura de colaboración y responsabilidad compartida, donde todos los empleados tienen un papel activo en la construcción de un entorno laboral ético y seguro

7.2. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

El Grupo MBA, desde sus inicios, se ha comprometido de manera firme a actuar de acuerdo con las normas y regulaciones legales vigentes, desarrollando un comportamiento ético y responsable en todos sus ámbitos de actuación. La compañía entiende que el respeto por los derechos humanos es un pilar fundamental para su éxito, por lo que su modelo de negocio se cimienta en principios éticos y responsables hacia todos los grupos de personas involucrados: clientes, empleados, proveedores, accionistas y, sobre todo, hacia la sociedad y el medioambiente.

En este sentido, el Grupo MBA se compromete de manera estricta a no contratar personal menor de edad, ni a emplear a ninguna persona por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales. Asimismo, se asegura de que ninguna persona menor de 18 años esté expuesta a trabajos peligrosos o de gran exigencia física, salvo en aquellos casos específicos destinados a la capacitación dentro del marco de las leyes o reglamentos nacionales aprobados. De esta manera, la empresa prohíbe categóricamente tanto el trabajo infantil como el trabajo forzoso.

Además, el Grupo MBA se enorgullece de afirmar que no ha registrado ninguna denuncia relacionada con la vulneración de derechos humanos ni prácticas que contravengan la normativa aplicable o las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7.3. MBA INSTITUTE GENERA CONOCIMIENTO PARA EL BENEFICIO DE LA SOCIEDAD

MBA INSTITUTE es la organización encargada de canalizar el conocimiento científico generado en torno a las actividades de MBA SURGICAL EMPOWERMENT y su entorno, con el objetivo de impulsar la innovación y la investigación médica. Su labor abarca una amplia gama de acciones, como la coordinación de estudios clínicos, el apoyo a la investigación médica, la gestión de proyectos de I+D, y la firma de convenios con instituciones y centros de investigación, entre otras. 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.

En 2024, MBA INSTITUTE celebró la tercera edición de su exitosa colaboración con la Universidad de Oviedo, a través de la Cátedra MBA, en asociación con el Grupo de Sistemas Biomecánicos. Esta cátedra se ha consolidado como una de las iniciativas más destacadas de MBA INSTITUTE, permitiendo el desarrollo de estudios clínicos de vanguardia en colaboración con cirujanos y profesionales del sector.



Además de esta colaboración clave, MBA INSTITUTE sigue trabajando estrechamente con diversas universidades y centros de investigación privados, adaptando sus actividades a las necesidades y objetivos de cada proyecto.

8. INFORMACIÓN FISCAL

8.1. RESULTADOS ECONÓMICOS GRUPO MBA

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS:

PAÍS	RESULTADOS	
	2024	2023
España	4.344.208,11 €	2.187.130 €
Portugal	7.173.876,32 €	6.111.915 €
TOTAL	11.518.084,43 €	8.299.045 €

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	
	2024	2023
España	821.272,11 €	662.190 €
Portugal	556.487,15 €	514.547 €
TOTAL	1.377.759,26 €	1.176.737 €

Impuestos abonados: el Grupo ha abonado más de 11 millones de euros en concepto de otros impuestos, principalmente IVA e IRPF.

SUBVENCIONES

El Grupo no ha recibido subvenciones en los ejercicios 2024 y 2023.

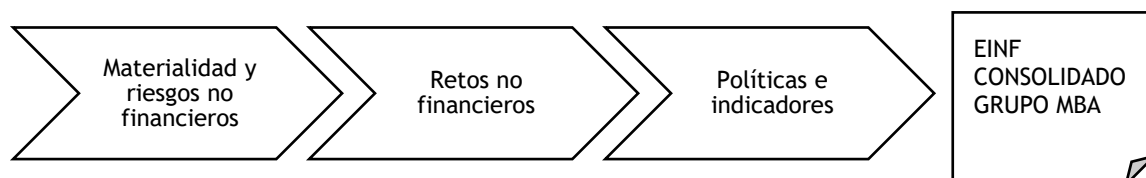
DONACIONES

	DONACIONES	
	2024	2023
GRUPO MBA	Se han realizado donaciones por un valor de 115.884,59 €	Se han realizado donaciones por un valor de 91.295 €

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 DOCUMENTO	DEL	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
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.			GRI 3-3

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DOCUMENTO	DEL	CONTENIDOS SELECCIONADOS	GRI
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 predominantemente industrial.		GRI 304-2 GRI 304-3	

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 405-1GRI 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
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
		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		
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 de la presente memoria: Reglamento Delegado (UE) 2021/2139, Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, Reglamento Delegado (UE) 2023/2485 y Reglamento Delegado (UE) 2023/2426 al no cumplir la compañía con los requisitos exigidos por el mencionado Reglamento para la publicación de información adicional a la exigida por la Ley 11/2018.