

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 2025

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 2025 y que forma parte, como Anexo I, del Informe de Gestión Consolidado de 2025 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 2025.

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 2025 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 2025.
- 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 2025.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de muestras, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2025 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.

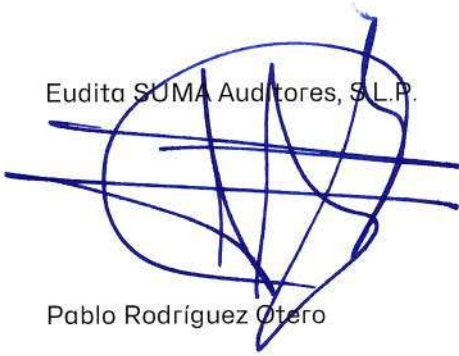
Conclusión

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 2025, 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, 1 de abril de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

EUDITA SUMA AUDITORES, S.L.F

2026 Núm. 09/26/00087

SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
CONSOLIDADO**

2025

MBA
SURGICAL EMPOWERMENT

CONTENIDO

01 Propósito y creación de valor

- 1.1 Cifras de 2025
- 1.2 Evolución organizativa del Grupo MBA
- 1.3 Modelo de negocio orientado a la práctica clínica
- 1.4 Innovación clínica como valor social
- 1.5 Relación con el entorno sanitario
- 1.6 Identificación de aspecto relevantes
- 1.7 Metodología de análisis de materialidad
- 1.8 Interacción con los grupos de interés
- 1.9 Retos estratégicos en materia no financiera

02 Modelo de gobierno corporativo

- 2.1 Gobernanza ESG
- 2.2 Integración estratégica de la sostenibilidad
- 2.3 Ética, cumplimiento y cultura corporativa
- 2.4 Sistema interno de información
- 2.5 Sistema de cumplimiento y derechos humanos
- 2.6 Gestión integrada de riesgos ESG

03 El capital humano

- 3.1 Marco de gestión del capital humano
- 3.2 Derechos, igualdad y conciliación
- 3.3 Desarrollo del talento y formación
- 3.4 Datos de empleo
- 3.5 Seguridad y salud
- 3.6 Política retributiva

04 Apuesta por la sostenibilidad

- 4.1 Recursos naturales y residuos
- 4.2 Cambio Climático

CONTENIDO

05 Impacto positivo en la sociedad

06 Cadena de valor responsable

07 Resultados económicos Grupo MBA

08 Marco de reporte

09 Anexos

Anexo I. Principios para la elaboración del informe
Anexo II: Requerimientos de la Ley 11



01

**PROPÓSITO Y
CREACIÓN DE
VALOR**

01 Propósito y creación de valor

La cultura corporativa de Grupo MBA se ha construido a lo largo de más de tres décadas de actividad en el sector sanitario y se articula en torno a un propósito claro: contribuir al bienestar de la sociedad a través de la mejora de la calidad de vida del paciente. Este propósito orienta la forma en la que la organización entiende su papel en el sistema sanitario y guía su manera de relacionarse con los profesionales de la salud, los centros hospitalarios y su propio equipo humano.

Grupo MBA desarrolla su actividad desde una concepción del negocio basada en la estabilidad, la coherencia y la responsabilidad, apostando por relaciones profesionales duraderas y por un modelo de trabajo cercano al especialista médico. La experiencia acumulada en el sector, junto con la cualificación técnica de sus profesionales, ha permitido consolidar una forma de hacer basada en el rigor, el conocimiento y la vocación de servicio.

La cultura corporativa del Grupo se sustenta en un sistema de valores que recoge los principios que orientan su actuación y posicionamiento dentro del sistema sanitario. Los valores corporativos que declara la Compañía son Maestría, Equilibrio y Responsabilidad, los cuales constituyen el marco de comportamiento profesional, la toma de decisiones y el desarrollo de la actividad empresarial.



En coherencia con esta cultura, Grupo MBA orienta su actividad hacia una serie de objetivos que forman parte de su manera habitual de operar y se describen a continuación:

- Facilitar a los profesionales sanitarios el acceso a soluciones médico-quirúrgicas acompañadas de soporte técnico y clínico
- Aportar valor al entorno sanitario a través del conocimiento, la cercanía y el servicio especializado;
- Impulsar la formación médica continua y el desarrollo del conocimiento científico mediante iniciativas formativas y proyectos de investigación clínica
- Mantener relaciones profesionales basadas en el rigor técnico, la integridad y el acompañamiento al especialista en su práctica asistencial.

1.1 Cifras de 2025



1.2 Evolución organizativa del Grupo MBA

Grupo MBA (en adelante, MBA o Grupo MBA) forma parte del Grupo AddLife, compañía internacional dedicada al suministro de productos, servicios y soluciones tecnológicas para el sector sanitario y de las ciencias de la vida. La incorporación de MBA a AddLife en 2022 supuso un cambio relevante en su estructura corporativa, al integrarse en un grupo europeo que desarrolla su actividad a través de compañías especializadas que operan con autonomía en sus respectivos mercados.

Tras este proceso, Grupo MBA consolidó, a partir de 2023, un modelo organizativo centrado en España y Portugal a través de dos sociedades: MBA Incorporado, S.L.U. y MBA Portugal, S.A. Esta evolución respondió a la necesidad de adaptar su estructura a la realidad del mercado ibérico y reforzar su cercanía con los profesionales sanitarios y centros hospitalarios con los que mantiene una relación continuada. La

reorganización permitió simplificar la operativa interna y ajustar el modelo comercial y técnico a las particularidades del entorno sanitario en el que desarrolla su actividad.

A lo largo de su trayectoria, Grupo MBA ha construido su posicionamiento apoyándose en el conocimiento del sector, la especialización técnica y una relación directa con el profesional sanitario. Esta forma de trabajar ha evolucionado de manera progresiva, incorporando iniciativas vinculadas a la formación médica y al desarrollo del conocimiento clínico como parte de su actividad.

En este contexto, la creación del MBA Institute supuso un paso relevante en la evolución organizativa del Grupo. Esta iniciativa nació con el objetivo de impulsar la formación de profesionales sanitarios y favorecer la colaboración con sociedades científicas, universidades e instituciones académicas. A través de esta plataforma, Grupo MBA refuerza su vinculación con el ámbito del conocimiento médico y facilita espacios de aprendizaje y colaboración entre especialistas.

La información incluida en el presente Estado de Información No Financiera se refiere exclusivamente a la actividad desarrollada por Grupo MBA en España y Portugal. Su elaboración se basa en las políticas, procedimientos y sistemas de gestión definidos por el propio Grupo, en coherencia con su estructura organizativa y su modelo operativo.

1.3 Modelo de negocio orientado a la práctica clínica

La incorporación de tecnología médico-quirúrgica en la práctica asistencial exige combinar conocimiento técnico, soporte especializado y una comprensión real del funcionamiento de los centros asistenciales. Grupo MBA trabaja principalmente con hospitales públicos y privados, mutuas y entidades aseguradoras, facilitando a los profesionales sanitarios soluciones que apoyan el desarrollo de su labor en condiciones de uso seguras y precisas, en coherencia con su propósito corporativo.

El núcleo de este enfoque se apoya en la relación directa con el personal clínico. Una parte esencial del trabajo se centra en comprender la práctica asistencial y las necesidades que surgen en el día a día de los centros sanitarios. Esta relación continua permite ajustar la forma de trabajo a los ritmos operativos del sistema de salud y responder a entornos clínicos complejos y cambiantes.

A partir de este conocimiento, la actuación se articula en tres ámbitos interrelacionados. En primer lugar, se seleccionan y distribuyen soluciones médico-quirúrgicas desarrolladas por fabricantes especializados, cuidando su implantación en función de las características de cada centro sanitario y de las necesidades de los equipos asistenciales. Esta labor requiere un conocimiento profundo del contexto clínico y capacidad para trabajar con los recursos y dinámicas propias de cada centro sanitario, garantizando una adaptación operativa alineada con la práctica asistencial. Además, se proporciona acompañamiento técnico y clínico durante el uso de estas soluciones. Este apoyo se materializa mediante equipos especializados presentes en los centros sanitarios, ofreciendo asistencia antes, durante y después de los

procedimientos. La experiencia técnica acumulada favorece una utilización adecuada de los dispositivos y contribuye a un uso técnicamente consistente en situaciones que requieren soporte especializado.

El tercer ámbito de actuación es la formación. Se impulsan actividades formativas dirigidas a profesionales sanitarios con el objetivo de apoyar la actualización continua del conocimiento y la incorporación progresiva de nuevas técnicas. Esta orientación parte de la convicción de que la tecnología sanitaria debe ir acompañada del conocimiento necesario para su aplicación en la práctica clínica.

Estos tres ámbitos configuran una operativa que combina suministro, soporte técnico y formación especializada.

Esta forma de trabajo se apoya en una estructura comercial y técnica con presencia en hospitales y centros asistenciales, lo que permite mantener relaciones continuas con los equipos clínicos e identificar necesidades con agilidad. Asimismo, contribuye a facilitar la disponibilidad de tecnología médico-quirúrgica cuando es requerida en el desarrollo de la actividad asistencial.

En conjunto, este enfoque se basa en el conocimiento técnico, la especialización y la relación directa con el entorno asistencial, orientado a apoyar la práctica diaria del profesional sanitario y a favorecer la formación continua en el ámbito clínico.

1.4 Innovación clínica como valor social

El desarrollo de conocimiento clínico y la formación continuada de los profesionales sanitarios forman parte del posicionamiento que mantiene MBA dentro del entorno asistencial. Más allá de la distribución de tecnología médico-quirúrgica, su actividad incorpora iniciativas orientadas a facilitar el acceso a información científica, apoyar la actualización profesional y favorecer la colaboración entre especialistas.

En este contexto, se impulsa el MBA Institute como plataforma destinada a la generación y difusión de conocimiento sanitario, concebida como un espacio de interacción entre profesionales de la salud, sociedades científicas, universidades y especialistas clínicos. Su actividad favorece el intercambio de experiencias y el desarrollo de iniciativas vinculadas a la práctica médica.

Las actuaciones vinculadas a esta plataforma se articulan en las líneas que se representan continuación.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN



INNOVACIÓN SANITARIA

- Desarrollo de guías clínicas
- Herramientas tecnológicas aplicadas al ámbito médico
- Mejora de procedimientos terapéuticos
- Participación en proyectos de innovación clínica



INVESTIGACIÓN CLÍNICA APLICADA

- Apoyo metodológico a estudios clínicos
- Difusión de resultados en entornos científicos
- Gestión de datos clínicos
- Elaboración de documentación científica

De forma complementaria, se desarrollan actividades formativas dirigidas a profesionales sanitarios mediante programas presenciales, cursos especializados, talleres clínicos y espacios de formación técnica. Estas actividades tienen como objetivo facilitar la actualización del conocimiento médico y favorecer la incorporación progresiva de nuevas tecnologías en la práctica asistencial.

La orientación hacia la innovación clínica y la formación responde a la necesidad de acompañar la evolución tecnológica del sector sanitario con procesos de aprendizaje continuado. Este enfoque contribuye a reforzar la transferencia de conocimiento entre profesionales, a sostener la actualización de competencias clínicas y a favorecer la aplicación responsable de soluciones médico-quirúrgicas.

En conjunto, estas iniciativas reflejan la participación en el impulso del conocimiento clínico y en la formación de profesionales sanitarios como parte de la contribución al entorno social y sanitario en el que se desarrolla la actividad.

1.5 Relación con el entorno sanitario

La actividad desarrollada en el ámbito de la tecnología aplicada a la práctica clínica se inscribe en un ecosistema sanitario complejo en el que interactúan fabricantes de dispositivos médicos, centros hospitalarios, profesionales clínicos, entidades científicas y organizaciones vinculadas al desarrollo del conocimiento médico. MBA mantiene una relación continuada con el entorno sanitario orientada a facilitar la incorporación de soluciones tecnológicas especializadas en la práctica asistencial y a apoyar el desarrollo operativo de los centros sanitarios.

La colaboración con fabricantes internacionales de dispositivos médicos constituye un eje central de este modelo relacional, al posibilitar la introducción de tecnología sanitaria especializada en el mercado ibérico conforme a los requisitos regulatorios aplicables y a las necesidades clínicas identificadas en el ámbito hospitalario. Esta colaboración favorece la transferencia de conocimiento técnico y el acceso a soluciones adaptadas a distintas especialidades clínicas.

Este modelo de relación y generación de valor en el ecosistema sanitario se representa de forma visual en la cadena de valor de tecnología sanitaria, donde se articula la conexión entre la innovación desarrollada por los fabricantes, su implantación en los entornos hospitalarios y su aplicación en la práctica clínica.



1.6 Identificación de aspectos relevantes

La actividad empresarial incide en el entorno sanitario a través de efectos sociales, ambientales y económicos derivados de la comercialización de equipamiento médico y de los servicios técnicos asociados. La identificación y delimitación de estos efectos permite analizar su alcance en la práctica clínica, en la organización asistencial y en la cadena de valor vinculada a la distribución de dispositivos sanitarios.

La provisión de equipamiento especializado influye en la capacidad operativa de los centros sanitarios al facilitar la realización de procedimientos diagnósticos y quirúrgicos conforme a estándares técnicos exigibles. El soporte técnico y la formación vinculada al uso de dispositivos contribuyen a reducir incidencias operativas, mejorar la adecuación del uso clínico y reforzar la capacitación de los equipos sanitarios. Estos efectos se circunscriben a la correcta utilización de los productos suministrados y al acompañamiento técnico prestado.

El desarrollo organizativo también genera efectos vinculados al empleo directo, al fortalecimiento de competencias técnicas y a la configuración de entornos de trabajo seguros. Las políticas internas en materia de formación, estabilidad contractual y prevención de riesgos laborales determinan el impacto en la plantilla, cuya magnitud depende del alcance operativo y del dimensionamiento del equipo profesional.

Los procesos de homologación de proveedores, los controles de calidad aplicados a los productos comercializados y el cumplimiento de la normativa sanitaria vigente

condicionan los efectos asociados a la cadena de suministro. La continuidad del abastecimiento, la trazabilidad documental y la conformidad regulatoria de los dispositivos constituyen factores determinantes que inciden en la seguridad del producto y en la fiabilidad de la actividad comercial.

La dimensión ambiental de la actividad se vincula principalmente al consumo energético, a la logística de distribución y a la gestión de residuos derivados del funcionamiento corporativo. Las medidas orientadas a mejorar la eficiencia operativa y optimizar el uso de recursos contribuyen a limitar la intensidad ambiental asociada a la actividad, que no incorpora procesos industriales de fabricación.

La relación con profesionales clínicos, entidades científicas y centros hospitalarios genera efectos en el ámbito sectorial al facilitar el intercambio de conocimiento técnico vinculado al uso de tecnologías médicas. Este efecto se limita a la transferencia de información especializada relacionada con los productos distribuidos y no implica participación en decisiones clínicas.

La identificación sistemática de estos efectos permite vincularlos con los asuntos materiales priorizados y con los factores de desempeño considerados en el Estado de Información No Financiera, reforzando la coherencia del reporte y facilitando su evaluación por parte de terceros independientes.

1.7 Metodología de análisis de materialidad

La identificación y priorización de asuntos sociales, ambientales y de gobernanza se realiza mediante un proceso sistemático orientado a determinar aquellos ámbitos que presentan mayor relevancia en relación con el modelo de negocio y su entorno operativo.

La metodología parte del análisis de expectativas y necesidades de los grupos de interés, integrando información procedente de fuentes sectoriales, referencias regulatorias aplicables y evaluación del contexto operativo. Esta aproximación combina perspectiva externa e interna, asegurando una valoración equilibrada de los factores que inciden en la organización.

La priorización se realiza mediante una evaluación dual: por un lado, la relevancia atribuida por los grupos de interés; por otro, la incidencia potencial en el modelo operativo, considerando variables regulatorias, organizativas y reputacionales. Este criterio permite delimitar con precisión los asuntos que requieren tratamiento específico en el proceso de reporte.

El marco metodológico incorpora asimismo la identificación y valoración de factores de riesgo vinculados a dimensiones sociales, ambientales y de gobernanza, integrando su análisis dentro de los mecanismos de seguimiento corporativo. Esta integración refuerza la coherencia entre los ámbitos priorizados, la gestión interna y la información divulgada.

La representación gráfica mediante matriz facilita la visualización de la jerarquización obtenida y sirve como instrumento de apoyo para estructurar el contenido del reporte.

Este esquema asegura trazabilidad entre los asuntos identificados y los contenidos desarrollados en el documento.

Este enfoque metodológico permite mantener coherencia entre los asuntos priorizados, su integración en la gestión corporativa y la información divulgada, garantizando consistencia y trazabilidad en el proceso de reporte.

El análisis de materialidad identifica los asuntos no financieros que presentan mayor relevancia en relación con el modelo de negocio y con las expectativas de los grupos de interés.

La identificación de estos asuntos se fundamenta en el estudio de necesidades y expectativas de los principales grupos de interés, complementado con la revisión de información procedente de referencias sectoriales, documentación normativa aplicable y análisis del contexto sanitario en el que se desarrolla la actividad.

Durante el ejercicio 2025 se ha revisado la relación de asuntos previamente identificados, actualizando su priorización conforme a la evolución del entorno sectorial y considerando los criterios recogidos en las normas SASB aplicables al sector. Este proceso permite mantener la línea con marcos internacionales de referencia en materia de información no financiera.

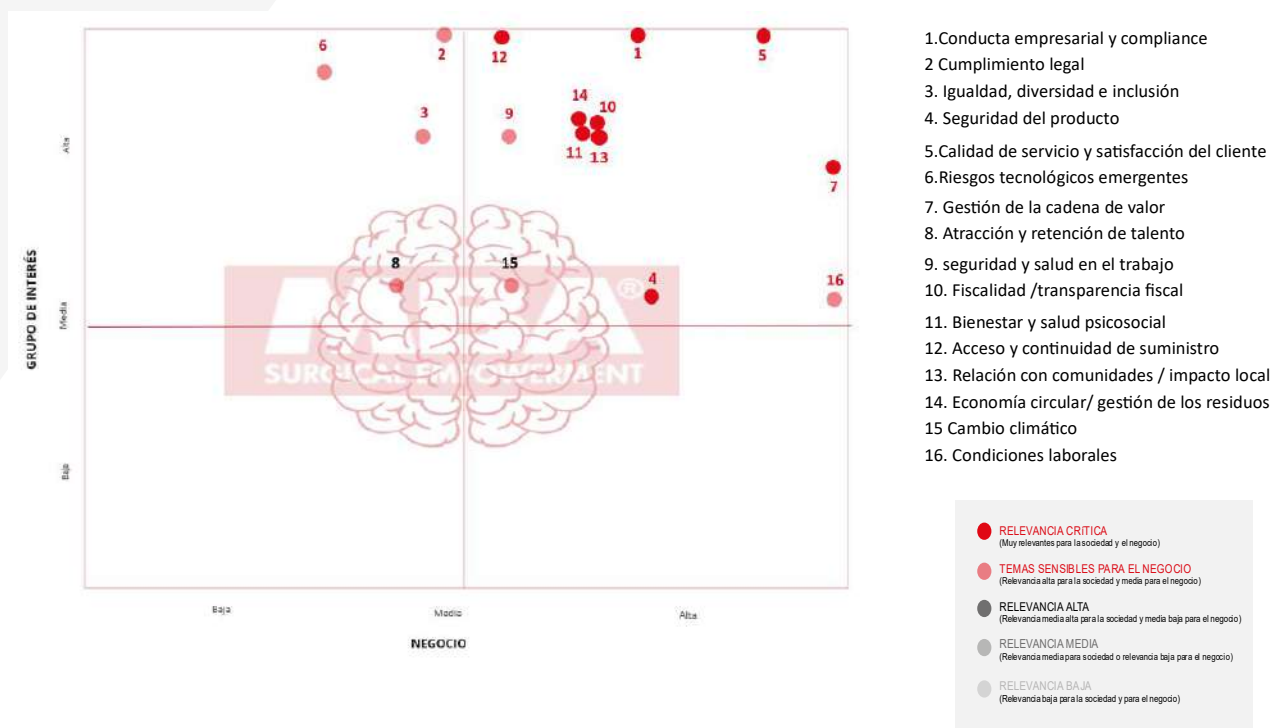
La priorización se sustenta en una evaluación combinada que considera, por una parte, la relevancia atribuida por los grupos de interés y, por otra, la incidencia potencial en el desarrollo de la actividad, atendiendo a factores regulatorios, operativos y sectoriales. Este análisis facilita la identificación de los asuntos que requieren mayor nivel de seguimiento y desarrollo informativo.

Los resultados obtenidos se representan mediante una matriz que muestra la posición relativa de cada asunto en función de las variables evaluadas, proporcionando una visión estructurada de las prioridades identificadas.

Aspectos materiales

1. Conducta empresarial y compliance (G)
2. Cumplimiento legal (G)
3. Igualdad, diversidad e inclusión (S)
4. Seguridad del producto (S)
5. Calidad de servicio y satisfacción del cliente (S)
6. Riesgos tecnológicos emergentes
7. Gestión de la cadena de valor (S)
8. Atracción y retención de talento (S)
9. Seguridad y salud en el trabajo (S)
10. Fiscalidad / transparencia fiscal (G)
11. Bienestar y salud psicosocial (S)
12. Acceso y continuidad de suministro (S)
13. Relación con comunidades / impacto local (S)
14. Economía circular / gestión de los residuos (E)
15. Cambio climático (E)
16. Condiciones laborales (S)

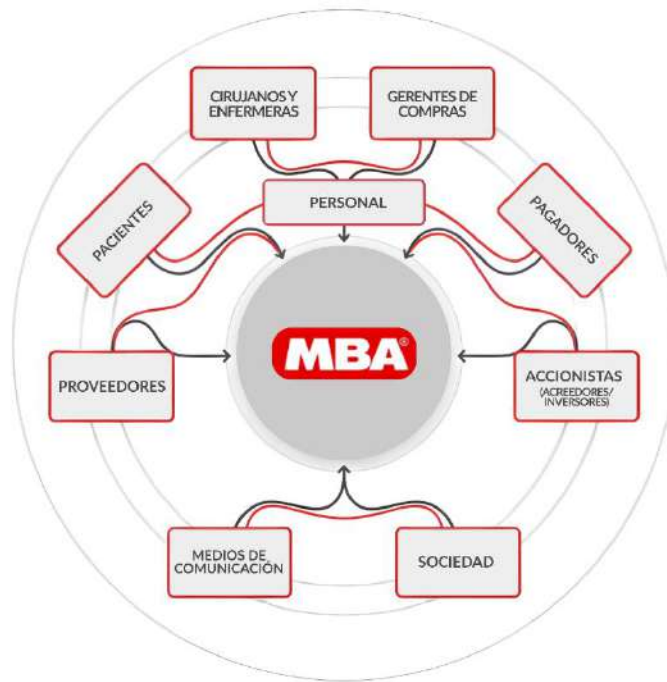
El análisis de los distintos temas materiales ha dado como resultado la siguiente matriz:



1.8 Interacción con los grupos de interés

La consideración de los grupos de interés constituye un elemento estructural para evaluar el impacto de la actividad y orientar la identificación de asuntos no financieros relevantes. El diálogo continuado con los colectivos vinculados al ámbito sanitario aporta información sobre expectativas, tendencias y necesidades sectoriales, alineando el desarrollo operativo con su contexto profesional y social.

La identificación de estos colectivos se fundamenta en su relación con la actividad, su capacidad de influencia en el modelo de negocio y el grado en que las decisiones corporativas pueden afectar a su entorno. Entre los considerados prioritarios se incluyen el personal interno, profesionales sanitarios, pacientes, fabricantes de tecnología médica, proveedores, entidades científicas e instituciones sanitarias.



La interacción con estos colectivos se desarrolla mediante canales estructurados que facilitan el intercambio de información y la comprensión de sus expectativas. En el ámbito interno existen mecanismos destinados a recoger propuestas y sugerencias relacionadas con el funcionamiento de la actividad, favoreciendo la participación del personal en la mejora continua.

En relación con los colectivos externos, la comunicación se articula a través de distintos soportes informativos que permiten trasladar información institucional y mantener contacto con el entorno sectorial. Entre ellos se incluyen medios de comunicación, la página web corporativa y perfiles en plataformas digitales de carácter profesional.









La información obtenida mediante estos canales se integra en el análisis de materialidad y contribuye a la revisión de los temas priorizados. Este enfoque facilita que los asuntos incluidos en el Estado de Información No Financiera reflejen las cuestiones que presentan mayor relevancia para el entorno sanitario y para los colectivos vinculados al desarrollo de la actividad.

La consideración de las expectativas identificadas influye asimismo en la definición de actuaciones orientadas a reforzar la transparencia, el cumplimiento normativo y la responsabilidad profesional. Este proceso permite mantener un seguimiento continuado de los aspectos no financieros y adaptar progresivamente la actividad a las demandas del sector.


En conjunto, la integración del diálogo con los grupos de interés en el análisis de materialidad refuerza la coherencia del reporte, mejora la comprensión del impacto asociado a la actividad y favorece la alineación entre la gestión empresarial y el entorno sanitario.

1.9 Retos estratégicos en materia no financiera

RETOS NO FINANCIEROS	GRADO DE CUMPLIMIENTO
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  <p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> </div> </div>	
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.	●
<div style="text-align: center;">  <p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p> </div>	
Proyecto Desarrollo de una aplicación de realidad virtual para la formación médica en cirugía protésica de cadera - EDUCA.	●
<div style="text-align: center;">  <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> </div>	
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.	●
<div style="text-align: center;">  <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> </div>	
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.	●

RETOS NO FINANCIEROS		GRADO DE CUMPLIMIENTO
  		
Mantener consumo de energía eléctrica en sede sentral 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).		

- El Proyecto de desarrollo de una aplicación de realidad virtual para la formación médica en cirugía protésica de cadera - EDUCA está en proceso de desarrollo, de acuerdo con los plazos establecidos para 25-26.
- En relación con el consumo de energía en la sede central, el objetivo anual fijado para 2025 era de 192,30 kWh/1000 unidades (mismo valor que 2024). Se ha obtenido una reducción en el consumo eléctrico del 3,4% en valores absolutos; y del 8,6% si se considera el indicador establecido de kWh / 1.000 unidades vendidas.
- En relación con el consumo de papel, en términos absolutos, en 2024 se consumieron 1.210 paquetes de folios, mientras que en 2025 el consumo fue de 1.199(59 paquetes menos). En términos relativos hemos alcanzado el valor de 0,80 paquetes/1.000 unidades vendidas.

ODS RELACIONADO	RETOS NO FINANCIEROS 2026
	<p>Incorporar nuevos beneficios sociales para los trabajadores</p>
	<p>Mejorar rendimiento y satisfacción global de los empleados de la organización: proyecto <i>MBA People Empowerment</i></p>
 	<p>Evaluar el Registro de la Huella de Carbono en MITECO y proyectos de compensación.</p> <p>Plantación del bosque MBA en Galicia y Andalucía/ Taller medioambiental.</p> <p>Control y optimización del consumo eléctrico en Delegaciones con Almacenes Avanzados y Portugal.</p> <p>Reducir un 5% el consumo de energía eléctrica en Sede Central con respecto a 2025. (Objetivo 183.8 kWh / 1000 unidades vendidas)</p> <p>Renovación de dos vehículos en España y otros 2 en Portugal. Extensión del control y optimización del consumo a la flota de Portugal.</p> <p>Mantener consumo medio combustible flota comercial España con respecto al consumo de 2025 (Objetivo 5.7 L / 100 Km)</p>
	<p>Adecuar el sistema de Compliance a la normativa vigente y capacitar a los órganos de dirección en gestión de riesgos</p> <p>Mejorar rendimiento y seguridad de las aplicaciones y servicios de información de la organización tomando como base los requisitos norma ISO 27001 / Esquema Nacional de Seguridad (ENS) / Directiva NIS2.</p>



02

**MODELO DE
GOBIERNO
CORPORATIVO**

02 Modelo de gobierno corporativo

2.1 Gobernanza ESG

El modelo de gobierno corporativo establece la estructura organizativa desde la que se delimitan responsabilidades, se ordenan los procesos de supervisión y se definen los principios que orientan la actuación de MBA. Esta configuración responde a un entorno caracterizado por elevados niveles de especialización técnica, exigencias regulatorias estrictas y una interacción constante con profesionales clínicos, pacientes, fabricantes de tecnología médica e instituciones científicas, factores que condicionan el desarrollo de la actividad.

La gobernanza corporativa constituye un elemento estructural que contribuye a la sostenibilidad del modelo de negocio, asegurando coherencia entre estrategia empresarial, gestión de riesgos, creación de valor a largo plazo y generación de impactos responsables en el ámbito sanitario.

Se incorporan principios de integridad, responsabilidad profesional y respeto a los derechos fundamentales como referencias que orientan la toma de decisiones y regulan la relación con los grupos vinculados al negocio. Estos principios configuran el marco ético corporativo y sustentan el desarrollo de la actividad organizativa.

Su aplicación se materializa mediante un marco normativo y de control corporativo integrado por el Código de Conducta y por políticas internas que definen pautas de comportamiento, obligaciones profesionales y mecanismos preventivos frente a riesgos legales y reputacionales. Este sistema permite alinear la operativa diaria con las exigencias regulatorias y con los estándares técnicos aplicables al sector sanitario.

La gestión de riesgos no financieros se integra en los procesos de control organizativo mediante procedimientos destinados a identificar desviaciones, evaluar su impacto y establecer medidas correctoras cuando resulta necesario. Las revisiones periódicas facilitan la verificación del grado de implantación de los estándares corporativos y permiten realizar un seguimiento sistemático del cumplimiento interno.

El órgano de administración ejerce funciones de supervisión sobre la evolución del modelo ESG (ambiental, social y de gobernanza), revisando la adecuación de las políticas corporativas, el desempeño en materia de sostenibilidad y la incorporación de estos criterios en la estrategia empresarial, garantizando alineación con los objetivos corporativos y con las expectativas de los grupos de interés.

MBA dispone, asimismo, de mecanismos destinados a la formulación de consultas y a la comunicación de posibles incumplimientos, reforzando los principios de transparencia y favoreciendo la rendición de cuentas dentro del sistema de gobierno corporativo.

En el ámbito laboral, se desarrollan medidas orientadas a favorecer condiciones profesionales equilibradas, incluyendo políticas de desconexión digital y prácticas organizativas destinadas a promover planificación responsable del trabajo y gestión eficiente de los recursos humanos.

La supervisión del desempeño en materia de sostenibilidad se articula mediante instrumentos normativos y operativos que estructuran el modelo de cumplimiento corporativo y los mecanismos de control interno descritos en los apartados siguientes.

2.2 Integración estratégica de la sostenibilidad

La planificación estratégica de MBA incorpora el análisis de variables orientadas a anticipar transformaciones del ámbito asistencial y guiar la evolución futura del negocio, considerando tendencias vinculadas a la innovación aplicada a dispositivos médico-quirúrgicos, la evolución del marco regulatorio y las expectativas sociales asociadas a la prestación de servicios clínicos.

El seguimiento del contexto sectorial facilita la identificación de dinámicas que inciden en la práctica clínica, en la organización hospitalaria y en la incorporación de nuevas capacidades técnicas, lo que favorece la anticipación de escenarios de transformación y la adaptación de la orientación estratégica.

A partir de este análisis, la definición de objetivos corporativos integra aspectos relacionados con la seguridad del paciente, la evolución de los procedimientos clínicos, la calidad asistencial y la disponibilidad responsable de recursos técnicos. Estos elementos se incorporan en los procesos de decisión organizativa y permiten identificar oportunidades de consolidación y crecimiento.

La gobernanza corporativa participa en la validación de los asuntos materiales identificados en el análisis de materialidad, supervisando su priorización, su integración en la planificación estratégica y su consideración en los procesos de decisión organizativa.

La evaluación del desempeño se sustenta en el seguimiento de indicadores no financieros que permiten analizar la evolución corporativa en ámbitos sociales, ambientales y de gobernanza. La información obtenida facilita la revisión periódica de prioridades estratégicas y permite ajustar la orientación del negocio conforme a la evolución del mercado.

El marco regulatorio aplicable a la actividad clínica y al reporting no financiero condiciona la estructura de la información comunicada a los grupos de interés y favorece la anticipación de nuevos requerimientos normativos vinculados a la sostenibilidad.

La incorporación progresiva de criterios de sostenibilidad se extiende a la cadena de suministro, a los procesos de evaluación de proveedores y a la gestión del talento, reforzando la estabilidad del modelo de negocio desde una perspectiva de largo plazo.

2.3 Ética, cumplimiento y cultura corporativa

El sistema de cumplimiento constituye el desarrollo operativo del modelo de gobernanza, estableciendo los instrumentos normativos y los procedimientos destinados a garantizar la aplicación efectiva de los principios corporativos. Su configuración responde a las exigencias del entorno sanitario y a un marco regulatorio particularmente exigente.

Marco ético y Código de Conducta

El sistema de integridad se articula sobre un marco normativo interno compuesto por el Código de Conducta y un conjunto de políticas aplicables a todas las personas vinculadas al desarrollo de la actividad.

El Código de Conducta actúa como referencia para orientar la toma de decisiones y homogeneizar criterios de actuación. En este documento se recogen valores corporativos y principios que rigen la conducta interna y externa, estructurados en normas internas y externas, con especial atención a la prevención de conflictos de interés, el respeto a los derechos fundamentales y la observancia de la regulación sectorial.

Su implantación y conocimiento son objeto de seguimiento periódico mediante acciones formativas y mecanismos internos de verificación, cuyos resultados se incorporan al sistema de evaluación del desempeño no financiero.

Sistema de compliance y prevención normativa

La función de cumplimiento se integra en el funcionamiento ordinario mediante procedimientos destinados a prevenir, detectar y gestionar riesgos legales, regulatorios y reputacionales.

MBA dispone de políticas específicas en materia de Corporate Compliance comunicadas desde el proceso de incorporación y reforzadas mediante formación periódica. El alcance de estas acciones, el porcentaje de plantilla cubierta y las horas impartidas forman parte del sistema de seguimiento interno.

Entre las principales políticas se encuentran:

- La Política Anticorrupción, alineada con los principios establecidos en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y el Soborno, establece un principio de tolerancia cero frente a cualquier forma de corrupción e incorpora mecanismos de prevención y control cuyo grado de aplicación es objeto de evaluación periódica.
- La Política de Transferencia de Valor regula las interacciones con profesionales del sector sanitario y establece prohibiciones expresas respecto a pagos o incentivos que puedan comprometer la independencia profesional. Su cumplimiento es supervisado por la Dirección del Área de Compliance, que reporta periódicamente sobre su aplicación.

- La Política de Prevención de Blanqueo de Capitales incorpora procedimientos preventivos orientados a la observancia normativa, integrando la evaluación del riesgo asociado en los procesos internos de control.
- La Política de Gastos fija criterios de autorización y control en desplazamientos y uso de recursos corporativos, incorporando mecanismos de revisión interna.

Se realizan evaluaciones periódicas de riesgos en materia de cumplimiento cuyos resultados permiten identificar áreas de mejora y reforzar mecanismos de control. Cuando se detectan incidentes o incumplimientos, se activan procedimientos de análisis y adopción de medidas conforme a lo previsto en el sistema normativo interno.

Canal ético y mecanismos de comunicación

MBA está integrado en el canal corporativo de comunicación de irregularidades del Grupo AddLife para España y Portugal, disponible a través de la página web corporativa.

Este canal permite la notificación confidencial de posibles infracciones normativas, incumplimientos del Código de Conducta o conductas contrarias a los principios éticos. Las comunicaciones recibidas se clasifican por tipología y se analizan conforme a procedimientos internos definidos.

Se realiza seguimiento anual del número de comunicaciones, su naturaleza, el estado de tramitación y, en su caso, las medidas adoptadas. Esta información forma parte del sistema de control interno y permite evaluar la eficacia del modelo de cumplimiento y la adecuación de los mecanismos preventivos implantados.

Cultura corporativa, supervisión y entorno laboral responsable

La consolidación cultural se sustenta en la difusión interna de principios éticos y en el desarrollo de acciones formativas continuas en materia de Corporate Compliance. El alcance de estas acciones y su grado de cobertura son objeto de seguimiento con el fin de garantizar la adecuada capacitación del personal.

El sistema de cumplimiento es supervisado por la Dirección responsable del área de Compliance, que informa periódicamente a los órganos de dirección sobre la evolución de los riesgos identificados, los incidentes detectados y el grado de implantación de las políticas corporativas. Asimismo, el modelo puede ser objeto de revisiones internas o auditorías destinadas a verificar su correcta aplicación y eficacia.

En relación con la cadena de valor, se incorporan criterios ESG en los procesos de selección y evaluación de proveedores, pudiendo realizarse revisiones específicas cuando se identifican riesgos relevantes en materia social, ambiental o de gobernanza.

En el ámbito laboral, MBA ha implementado la Política de Desconexión Digital en cumplimiento del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. Esta política reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión fuera de su jornada ordinaria y

forma parte de las medidas orientadas a promover un entorno profesional equilibrado y respetuoso con los derechos fundamentales.

El respeto a los derechos humanos se integra de forma coherente en el conjunto del sistema de gobernanza y guía la relación con empleados, proveedores y profesionales sanitarios. Se establecen mecanismos destinados a prevenir situaciones de discriminación o trato inadecuado, cuya eficacia es objeto de revisión en el marco del control interno.

2.4 Sistema interno de información

Como parte del sistema de cumplimiento, el Canal Interno de Información actúa como mecanismo para la detección de conductas irregulares y para el refuerzo del sistema de control organizativo. Su configuración responde al compromiso de garantizar un entorno profesional basado en la integridad, la transparencia y el cumplimiento normativo, conforme a los principios establecidos en el modelo de gobernanza corporativa.

El funcionamiento del Canal Interno de Información se integra en la estructura de control interno y en el modelo corporativo de prevención del delito. El Consejo de Administración aprobó el 26 de junio de 2025 la Política del Sistema Interno de Información, estableciendo un instrumento permanente orientado a prevenir, detectar y gestionar conductas contrarias a la normativa aplicable o a los principios éticos corporativos, tanto en el ámbito interno como en la cadena de valor.

Su implantación contribuye al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y refuerza las exigencias establecidas en la Ley 11/2018 en materia de control interno, diligencia debida y prevención de prácticas irregulares.

La supervisión del sistema corresponde al Consejo de Administración, responsable de su aprobación, actualización y seguimiento. El Responsable del Sistema (RS), designado formalmente por dicho órgano, desarrolla sus funciones con autonomía e independencia funcional, en coordinación con el Comité de Compliance, garantizando la separación entre la gestión operativa y la investigación de posibles incumplimientos. El RS informa periódicamente sobre el funcionamiento del sistema, las tipologías de comunicaciones recibidas y las medidas adoptadas, facilitando la evaluación del entorno de cumplimiento y la actualización del mapa de riesgos corporativo. La eficacia del sistema es objeto de revisión periódica con el fin de verificar su adecuación normativa y su correcto funcionamiento.

El Canal Interno de Información constituye un cauce seguro, confidencial y accesible para la comunicación de posibles infracciones normativas, conductas contrarias al Código de Conducta o incumplimientos de normativa interna o externa. Su diseño responde a un principio de tolerancia cero frente a actuaciones contrarias a la legalidad o a los valores corporativos.

El acceso se encuentra habilitado para todas las personas físicas que mantengan una relación laboral, profesional o comercial con la organización, incluyendo trabajadores, miembros de la alta dirección, integrantes del órgano de administración, accionistas, proveedores, subcontratistas, colaboradores, personas en procesos de selección y clientes.

Su funcionamiento se rige por principios de confidencialidad, independencia, imparcialidad, presunción de inocencia, proporcionalidad y protección del informante, garantizando simultáneamente los derechos de las personas afectadas.

El Canal Interno de Información se encuentra disponible a través de una plataforma tecnológica externa especializada que garantiza independencia, seguridad y confidencialidad.

El acceso puede realizarse mediante el enlace: <https://report.whistleb.com/en/message/mba>

La plataforma permite la presentación de comunicaciones nominativas o anónimas, la incorporación de documentación y el mantenimiento de un intercambio seguro con el RS.

Hasta el 31 de diciembre de 2025 permanecía operativo el buzón compliance@mba.eu, cuyas comunicaciones se canalizan para su tramitación formal.

El procedimiento comprende la recepción, la evaluación preliminar de admisibilidad, la investigación interna, la determinación de medidas correctivas o disciplinarias y el cierre del expediente, quedando todas las actuaciones registradas en un libro confidencial.

Transparencia, Formación y Protección de Datos

La existencia y funcionamiento del Canal Interno de Información se difunden entre la plantilla y se integran en los programas formativos en cumplimiento normativo y en los procesos de incorporación de nuevas personas a la organización.

La Política del Sistema Interno de Información se encuentra publicada en el portal web corporativo en una sección accesible y claramente identificable.

El tratamiento de los datos personales derivados del funcionamiento del sistema se realiza conforme al Reglamento (UE) 2016/679, la Ley Orgánica 3/2018, la Ley Orgánica 7/2021 y la Ley 2/2023. Los datos se conservan exclusivamente durante el tiempo necesario para la investigación y resolución de los hechos, con un límite máximo de diez años.

El ejercicio de derechos en materia de protección de datos puede realizarse a través del correo rgpd@mba.eu o mediante comunicación postal a la sede corporativa.

2.5 Sistema de cumplimiento y derechos humanos

El sistema de cumplimiento incorpora criterios específicos en materia de derechos humanos que orientan la conducta corporativa y refuerzan las garantías sociales aplicables a la actividad. Estos criterios forman parte del marco ético que regula la actuación organizativa y consolidan la integración de estándares sociales en el desarrollo del modelo empresarial.

El respeto a los derechos humanos y la observancia del marco legal vigente constituyen elementos del sistema de cumplimiento. La actividad se desarrolla conforme a estándares éticos que sitúan la dignidad de las personas como referencia para la sostenibilidad del modelo empresarial y para la confianza en las relaciones profesionales.

La integración de estos principios se articula a través del Código de Conducta, que establece directrices aplicables a las relaciones con clientes, empleados, proveedores, accionistas y sociedad. Este instrumento define pautas destinadas a garantizar comportamientos responsables y relaciones profesionales basadas en la integridad, el respeto y la responsabilidad social.

El Código de Conducta incorpora garantías específicas en materia laboral orientadas a prevenir prácticas contrarias a los derechos fundamentales. Se prohíbe la contratación de personas menores de edad y se asegura el cumplimiento de los límites establecidos por la legislación aplicable. Asimismo, se excluye la participación de menores de 18 años en actividades consideradas peligrosas o que impliquen exigencias físicas incompatibles con su desarrollo, salvo en los supuestos formativos previstos legalmente. De forma complementaria, se mantiene la prohibición del trabajo forzoso en cualquiera de sus modalidades, integrando esta restricción en los criterios de cumplimiento interno.

La actuación corporativa toma como referencia los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos fundamentales en el ámbito laboral, que orientan la conducta empresarial y refuerzan el compromiso con estándares internacionales de responsabilidad social.

El sistema incorpora mecanismos internos destinados a facilitar la formulación de consultas y la comunicación de posibles situaciones contrarias a las normas internas o a la legislación vigente. Estos instrumentos canalizan la información conforme a procedimientos definidos y contribuyen a reforzar la transparencia y la rendición de cuentas dentro del marco organizativo.

Durante el ejercicio 2025 no se registraron denuncias relacionadas con vulneraciones de derechos humanos ni con prácticas contrarias al marco legal o a los principios promovidos por la Organización Internacional del Trabajo.

2.6 Gestión integrada de riesgos ESG

La gestión integrada de riesgos ESG (ambiental, social y de gobernanza) complementa el modelo de gobernanza y cumplimiento mediante el análisis prospectivo de factores que pueden influir en la estabilidad y sostenibilidad del modelo empresarial. Este enfoque incorpora una visión estructurada de los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza en el análisis del negocio y del entorno operativo.

La identificación de riesgos se integra en los procedimientos corporativos orientados a determinar elementos relevantes, estimar su impacto potencial y establecer prioridades de actuación. El análisis contempla dimensiones operativas, regulatorias, reputacionales y sociales con posible incidencia en la continuidad y resiliencia organizativa.

La valoración incluye cuestiones vinculadas a la seguridad del paciente, la disponibilidad de soluciones tecnológicas, la relación con proveedores, la evolución del marco normativo sanitario, la protección de datos, la gestión del talento y la continuidad operativa. El examen conjunto de estos factores permite delimitar áreas críticas y definir medidas destinadas a reducir la exposición a escenarios adversos.

El seguimiento del desempeño no financiero se sustenta en la revisión periódica de indicadores que facilitan la detección de desviaciones en ámbitos sociales, ambientales y de gobernanza. La información obtenida permite actualizar los niveles de exposición identificados y ajustar la respuesta organizativa ante contextos de incertidumbre.

La interacción con la cadena de valor se incorpora mediante la evaluación de factores asociados a proveedores, fabricantes y otras entidades relacionadas con la actividad.

Este planteamiento facilita valorar la influencia de terceros en el desempeño no financiero e integrar criterios responsables en los procesos de selección y evaluación de colaboradores.

El análisis considera la evolución del marco regulatorio aplicable al sector sanitario y a la información no financiera, favoreciendo la adaptación progresiva a nuevas exigencias normativas y la actualización de los procedimientos internos.

La actividad se desarrolla en un entorno corporativo que facilita el acceso a metodologías y herramientas compartidas, garantizando criterios homogéneos en la identificación y valoración de riesgos.

03

EL CAPITAL HUMANO

03 El capital humano

3.1 Marco de gestión del capital humano

La gestión del capital humano constituye un eje estructural para garantizar la continuidad operativa y la sostenibilidad del negocio. La configuración de la plantilla, la transmisión del conocimiento técnico y la estabilidad contractual inciden de forma directa en la calidad del servicio prestado en el ámbito sanitario, caracterizado por altos niveles de especialización y exigencia regulatoria.

Las personas son consideradas un activo estratégico dentro del modelo organizativo. La estructura se orienta a consolidar un equipo alineado con los valores corporativos, comprometido con el aprendizaje permanente y la mejora continua de los procesos internos.

La incorporación y consolidación de perfiles especializados se desarrollan atendiendo a las particularidades del entorno sanitario, donde la actualización técnica constante resulta determinante. Cuando las circunstancias lo permiten, se prioriza la cobertura interna de vacantes, favoreciendo la movilidad profesional y la transferencia de conocimiento entre áreas.

Gestión del talento y desarrollo profesional

La actualización competencial y el seguimiento del rendimiento se articulan mediante evaluaciones anuales en las que participa la totalidad del personal, conforme a responsabilidades y metas previamente definidas para cada puesto. Las valoraciones se aplican con criterios homogéneos en toda la organización y permiten determinar el grado de cumplimiento, identificar necesidades formativas y analizar expectativas profesionales.

La identificación de necesidades de capacitación derivada de estas evaluaciones constituye la base del sistema formativo desarrollado, asegurando coherencia entre desempeño, especialización y planificación formativa.

Tras el periodo inicial de incorporación, se aplica un sistema de retribución variable vinculado a metas individuales, orientado a reforzar la implicación y el rendimiento.

Durante 2025 se registraron 28 promociones internas, frente a 10 en 2024, reflejando la evolución del desarrollo profesional interno.

Política de recursos humanos

La política de recursos humanos regula los procesos de selección, promoción, remuneración y desarrollo profesional en todos los niveles organizativos, garantizando igualdad de oportunidades y transparencia en la gestión.

Su aplicación se orienta a consolidar estabilidad y calidad en el empleo, reforzando la continuidad organizativa y la especialización técnica requerida por la actividad. La dimensión específica de igualdad y diversidad se desarrolla en el apartado 3.2.

Entre las líneas de actuación se incluye el impulso a la contratación indefinida como modalidad predominante, así como la colaboración con entidades públicas y privadas para facilitar el acceso al trabajo a colectivos con mayores dificultades de inserción.

Asimismo, se desarrollan iniciativas de empleo joven mediante programas de prácticas y becas que permiten la incorporación progresiva de perfiles universitarios en distintas áreas, contribuyendo a la renovación de capacidades y a la transferencia generacional del conocimiento.

En 2025, el 0,9 % de la plantilla presentaba algún grado de discapacidad, frente al 0,34 % registrado en 2024.

La totalidad del personal se encuentra sujeta al convenio colectivo aplicable en cada territorio. En España resulta de aplicación el Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; en Portugal, el Convenio colectivo del sector comercio de Porto.

3.2 Derechos, igualdad y conciliación

Los principios de igualdad de oportunidades y diversidad orientan la gestión del capital humano y se articulan mediante el II Plan de Igualdad vigente hasta 2026.

MBA desarrolla este marco mediante una Comisión de Negociación integrada por cuatro miembros con representación equilibrada entre empresa y plantilla, que actúa como órgano de impulso y supervisión de las políticas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Su actividad abarca condiciones laborales, acceso al empleo, política retributiva, progresión profesional, promoción interna y entorno de trabajo, incorporando la perspectiva de género en procedimientos corporativos y en procesos de decisión.

El funcionamiento contempla la prevención de manifestaciones discriminatorias vinculadas a maternidad, paternidad, responsabilidades familiares, estado civil o situación laboral, junto con la implantación de actuaciones frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La igualdad salarial se materializa mediante la garantía retributiva en trabajos de igual valor y la elaboración anual del registro salarial durante la vigencia del plan. El sistema incorpora evaluación intermedia a los dos años, reuniones anuales de seguimiento y el objetivo de alcanzar al menos el setenta y cinco por ciento de las actuaciones previstas.

Calidad y estabilidad en el empleo

La estabilidad laboral constituye un elemento estructural del modelo organizativo. La política de contratación se orienta principalmente hacia relaciones laborales indefinidas, manteniéndose esta modalidad como práctica mayoritaria.

Este enfoque contribuye al equilibrio entre responsabilidades personales y profesionales al proporcionar seguridad económica y continuidad laboral.

Se promueve la generación de puestos de trabajo estables con contenidos funcionales especializados que favorecen el desarrollo profesional.

En el marco de sus actuaciones de responsabilidad social, se colabora con entidades públicas y privadas para facilitar la incorporación laboral de colectivos con mayores dificultades de inserción.

En relación con la integración profesional de personas con discapacidad, se desarrollan iniciativas que amplían el alcance de las obligaciones establecidas en el marco legal vigente.

Política de flexitrabajo y organización del tiempo

La política de flexitrabajo organiza el trabajo para compatibilizar responsabilidades profesionales y necesidades personales, garantizando la continuidad del servicio y el desarrollo de la actividad.

Integra fórmulas de gestión y compensación del tiempo, junto con esquemas adaptados a cada función y a las exigencias operativas. Durante el ejercicio se aplican ajustes en la distribución horaria para equilibrar la carga laboral y favorecer la conciliación, incluyendo regímenes intensivos y márgenes de flexibilidad cuando la actividad lo permite.

Las condiciones horarias aplicables a cada unidad organizativa varía y prevé el desempeño no presencial en puestos compatibles y alternativas para funciones que requieren presencialidad.

Teletrabajo

MBA ofrece la modalidad de teletrabajo a aquellos empleados que desarrollan tareas susceptibles de realizarse a través de esta fórmula de organización (puestos de oficina, de carácter administrativo, en la Sede Central de Gijón).

Esta modalidad de trabajo tiene carácter voluntario, tanto para el empleado que lo solicita, como para la empresa en su aprobación.

Cada empleado dispondrá de una bolsa de teletrabajo que en ningún caso podrá superar el 30% de la jornada anual.

MBA dispone de una política de Flexitrabajo donde se establecen los criterios para la regulación del teletrabajo.

Para la prestación no presencial se facilita el equipo informático necesario.

Bolsa de horas de conciliación

Se habilita una bolsa de 24 horas anuales destinada a facilitar la conciliación de quienes no pueden acogerse al teletrabajo. Cada área podrá establecer limitaciones relativas al preaviso y simultaneidad.

Descanso, vacaciones y medidas asociadas

El régimen vacacional se determina conforme a la distribución del trabajo y al calendario laboral aplicable. Con carácter general se disfrutan 27 días laborales, cifra ajustable según la planificación correspondiente.

Las modalidades de disfrute son:

- 15 días laborales consecutivos en agosto, preferentemente en las tres primeras semanas.
- 5 días laborales durante periodos intensivos.
- 5 días laborales de libre disposición a lo largo del año, consecutivos o no.
- 2 días asociados a puentes laborales, disfrutados como vacaciones ordinarias cuando el calendario territorial no permita su aplicación.

No se admiten solicitudes por fracciones inferiores a un día completo. Se permite acumular vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad, facilitando el cuidado del menor y la corresponsabilidad familiar.

Medidas de protección social

Las medidas de protección social reguladas por marco normativo se presentan en este apartado, diferenciándose de los beneficios voluntarios descritos en 4.3.

Eje de actuación	Medidas clave	Finalidad social
Marco normativo	Estatuto de los Trabajadores, RDL 6/2019 y Convenio sectorial	Garantía de derechos y aplicación homogénea
Conciliación	Adaptación de jornada y organización del tiempo de trabajo	Corresponsabilidad y equilibrio vida profesional-personal
Permisos retribuidos	Matrimonio, nacimiento, fallecimiento, hospitalización, traslado y otros supuestos legales	Protección ante acontecimientos familiares relevantes
Nacimiento y adopción	Suspensión del contrato por progenitor con ampliaciones legales	Protección en las primeras etapas de cuidado
Reducciones de jornada	Guarda legal, dependencia y enfermedad grave de menores	Atención directa a personas dependientes
Violencia de género	Adaptación, movilidad, suspensión o extinción con acceso a prestaciones	Protección frente a situaciones de vulnerabilidad
Excedencias	Voluntaria y por cuidado familiar	Continuidad profesional con reserva de derechos
Protección económica	Complemento por incapacidad temporal	Estabilidad de ingresos en situaciones de baja
Cobertura complementaria	Ayuda por defunción y seguro de vida	Protección económica ante contingencias graves

Evolución del programa MBA People Empowerment

Tras la implementación del plan de 2024 y el análisis de los resultados de la encuesta anual de satisfacción, en 2025 se inicia una nueva fase orientada a consolidar los ámbitos identificados como áreas de desarrollo. El programa mantiene el foco en el bienestar organizativo, la cohesión interna y la capacidad de adaptación, incorporando iniciativas con impacto directo en la experiencia profesional.

El Plan de Acción se desarrolla a través de tres líneas de intervención que se detallan a continuación, donde se integran las medidas definidas para su despliegue durante el ejercicio.



PLAN DE ACCION 2025



ESTRÉS NEGATIVO ESPÍRITU DE EQUIPO

- Celebración "Midsommar" Junio de 2025
- Campaña de concienciación
- Formación equipo de logística
- Temas: empatía, respeto, comunicación asertiva



CULTURA COMPARTIDA Y SOSTENIBILIDAD

- Proyecto Bosques MBA
- Plantación de árboles en Valencia
- Alta servicio de recogida de residuos
- Sede Central y delegaciones



FLEXIBILIDAD AL CAMBIO

- Implementar plataforma de beneficios
- Sistema global de descuentos
- Actualizar la política de vestimenta
- Ajustar directrices internas

3.3 Desarrollo del talento y formación

La cualificación del equipo profesional constituye un elemento esencial para garantizar la actualización del conocimiento clínico, la adaptación tecnológica y la calidad del servicio prestado en el entorno sanitario. El fortalecimiento de competencias técnicas, capacidades comerciales, habilidades logísticas y dominio regulatorio responde a la evolución permanente de las soluciones médico-quirúrgicas y a las exigencias del sector.

El sistema formativo actúa como un instrumento estructural orientado a la actualización profesional, la transferencia interna del conocimiento y el desarrollo progresivo de capacidades especializadas.

Los programas de aprendizaje se diseñan a partir del análisis de necesidades detectadas en las evaluaciones del desempeño, los requerimientos operativos y la evolución del contexto sanitario. Este enfoque permite alinear el desarrollo competencial con los objetivos organizativos y con la especialización técnica requerida en cada función.

La capacitación combina acciones presenciales, contenidos virtuales y programas especializados accesibles mediante la plataforma corporativa SANA, que permite configurar itinerarios adaptados a las funciones desempeñadas y al nivel de especialización requerido. Los contenidos abarcan competencias digitales, gestión logística, comercialización sanitaria, normativa sectorial, sostenibilidad corporativa y desarrollo de habilidades profesionales.

Durante 2025 se impulsaron programas dirigidos a distintas áreas que incorporaron contenidos en herramientas digitales, procesos logísticos, ámbitos clínicos, técnicas comerciales y procedimientos de selección inclusiva, reforzando la cualificación técnica y operativa del equipo.

La planificación formativa incorpora un enfoque progresivo orientado a consolidar el aprendizaje continuo y facilitar la adaptación a los cambios regulatorios, tecnológicos y organizativos propios del sector sanitario.

Horas de capacitación por categoría profesional

CATEGORÍAS PROFESIONALES	HORAS DE FORMACIÓN					
	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Comité de Dirección	166	-	166	87	-	87
Jefatura	450	19	469	321	-	321
Mando Intermedio	162	123	285	279	330	609
Personal Comercial	1.052	569	1.621	1039	506	1.544
Personal Administrativo	224	521	745	286	844	1.130
Personal operario	739	19	758	392	4	396
Servicios Generales	-	-	-	-	8	8
Técnico Producto	124	222	346	332	195	527
TOTAL	2.917	1.473	4.390	2.734	1.886	4.619

La disponibilidad de contenidos especializados favorece la certificación progresiva de competencias y el aprendizaje adaptado a cada función. De forma complementaria, se difunden materiales divulgativos en prevención de riesgos laborales, medio ambiente y buenas prácticas profesionales para reforzar la sensibilización en materias operativas.

Beneficios sociales

El personal dispone de ventajas complementarias orientadas al bienestar profesional y personal, que actúan como elemento de apoyo a la estabilidad organizativa y a la calidad del entorno laboral.

Estas iniciativas tienen carácter voluntario y complementan los derechos laborales y las medidas de conciliación descritas en el apartado 3.2, ampliando el alcance de las políticas internas orientadas al bienestar de las personas.

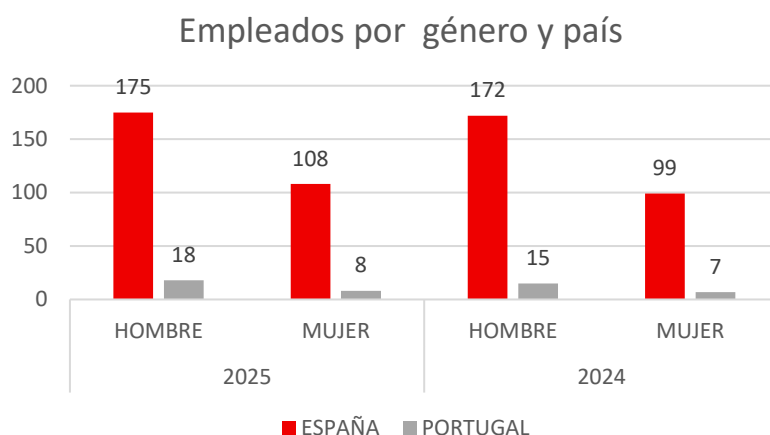
Las actuaciones incluyen acuerdos con entidades externas que permiten acceder a productos y servicios en condiciones preferentes mediante el catálogo digital corporativo, junto con programas de descuentos en ámbitos relacionados con ocio, transporte, tecnología y consumo.

El catálogo facilita el acceso a servicios orientados a mejorar la calidad de vida, favoreciendo la motivación, la permanencia del talento y la satisfacción profesional.

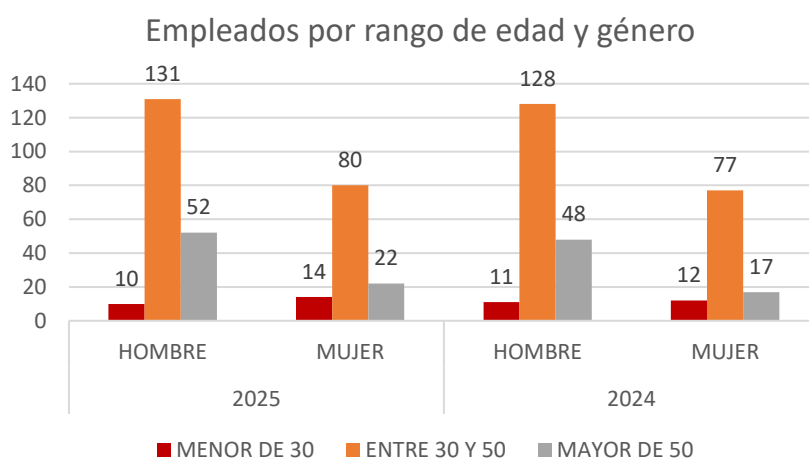
Entre las medidas de protección social se prevé la disponibilidad para 2026 de un seguro de salud para el personal, reforzando la cobertura sanitaria y contribuyendo al equilibrio entre desempeño profesional y bienestar personal.

3.4. Datos de empleo

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

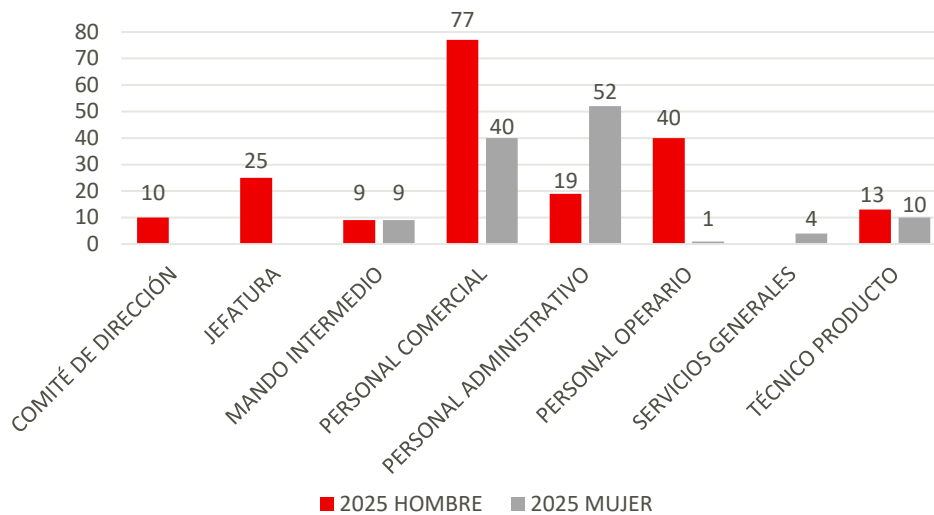


Nº PERSONAS POR PAÍS	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
ESPAÑA	175	108	283	172	99	271
PORTUGAL	18	8	26	15	7	22
TOTAL	193	116	309	187	106	293

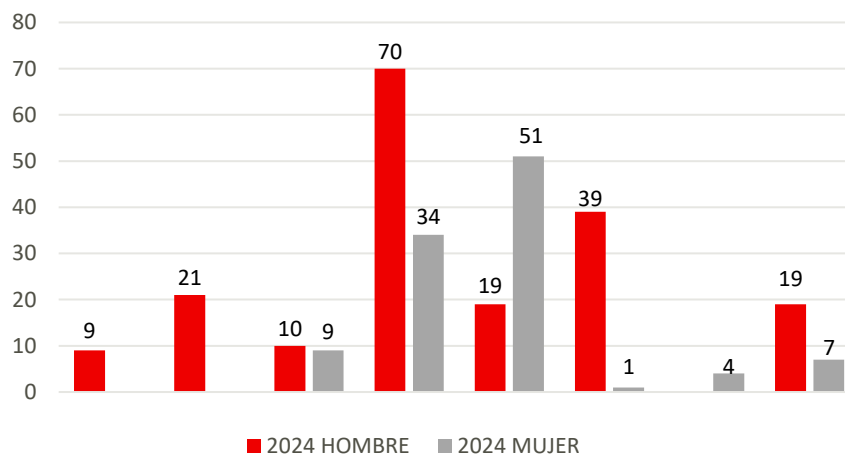


EMPLEADOS POR RANGO DE EDAD	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
MENOR DE 30	10	14	24	11	12	23
ENTRE 30 Y 50	131	80	211	128	77	205
MAYOR DE 50	52	22	74	48	17	65
TOTAL	193	116	309	187	106	293

Empleados por categoría profesional y género



Empleados por categoría profesional y género



DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
COMITÉ DE DIRECCIÓN	10	-	10	9	-	9
JEFATURA	25	-	25	21	-	21
MANDO INTERMEDIO	9	9	18	10	9	19
PERSONAL COMERCIAL	77	40	117	70	34	104
PERSONAL ADMINISTRATIVO	19	52	71	19	51	70
PERSONAL OPERARIO	40	1	41	39	1	40
SERVICIOS GENERALES	-	4	4	-	4	4
TÉCNICO PRODUCTO	13	10	23	19	7	26
TOTAL	193	116	309	187	106	293

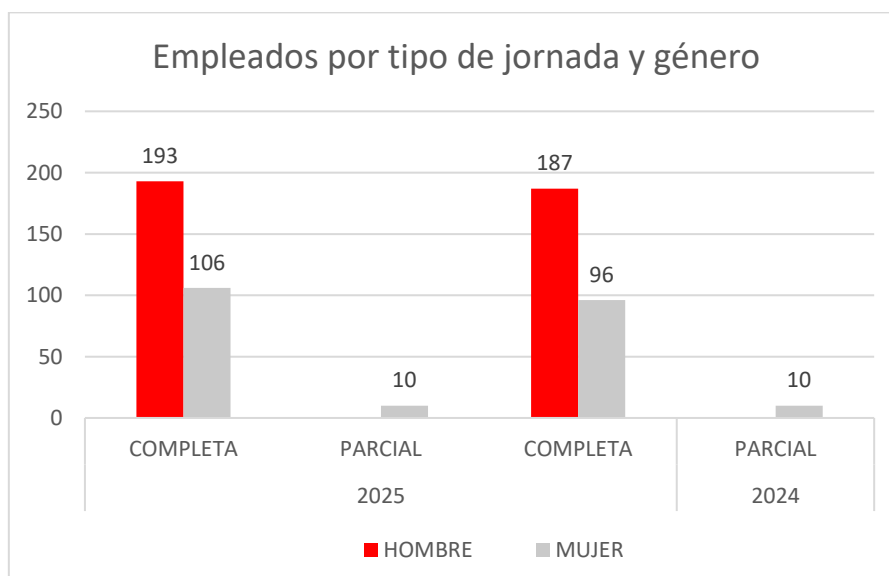
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, por género, edad y clasificación profesional:

N° PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y GÉNERO	2025	2024
	INDEFINIDO	INDEFINIDO
HOMBRE	193	187
MUJER	116	106
TOTAL	309	293

N° PERSONAS POR TIPO DE CONTRATO Y EDAD	2025	2024
	INDEF.	INDEF.
MENOR DE 30	24	23
ENTRE 30 Y 50	211	205
MAYOR DE 50	74	65
TOTAL	309	293

TIPOS DE CONTRATO POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2025	2024
	INDEFINIDO	INDEFINIDO
COMITÉ DIRECCIÓN	10	9
JEFATURA	25	21
MANDO INTERMEDIO	18	19
PERSONAL COMERCIAL	117	104
PERSONAL ADMIN.	71	70
PERSONAL OPERARIO	41	40
SERVICIOS GENERALES	4	4
TÉCNICO PRODUCTO	23	26
TOTAL	309	293

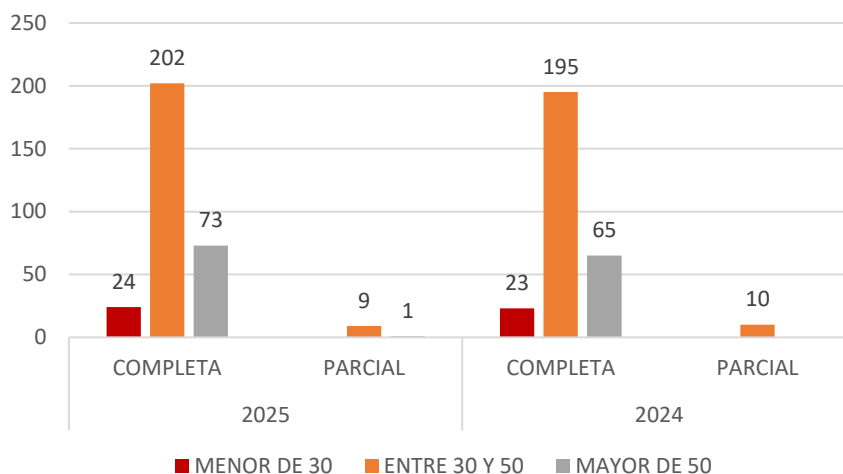
Número total y distribución de jornadas de trabajo por género, edad y clasificación profesional:



N° PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y GÉNERO	2025			2024		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
HOMBRE	193	-	193	187	-	187
MUJER	106	10	116	96	10	106
TOTAL	299	10	309	283	10	293

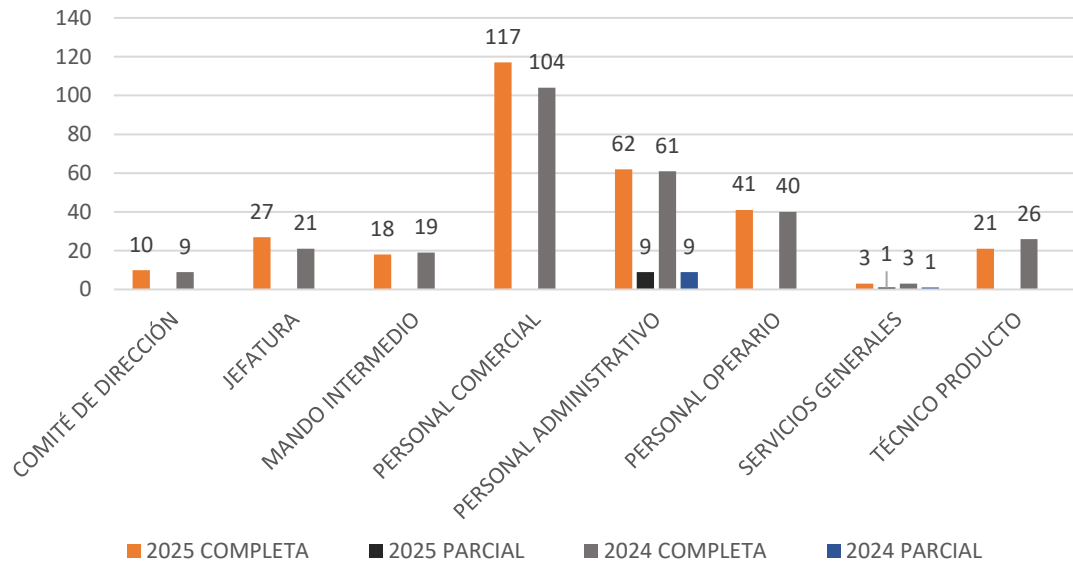
Nota: La categoría de jornada parcial incluye a las personas con contrato a tiempo parcial y a aquellas que, manteniendo un contrato a tiempo completo, han reducido su jornada por motivos legales o personales (como maternidad, paternidad u otros).

Empleados por tipo de jornada y edad



N° PERSONAS POR TIPO DE JORNADA Y EDAD	2025			2024		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
MENOR DE 30	24	-	24	23	-	23
ENTRE 30 Y 50	202	9	211	195	10	205
MAYOR DE 50	73	1	74	65	-	65
TOTAL	299	10	309	283	10	293

Empleados por tipo de jornada y categoría profesional



TIPOS DE JORNADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2025			2024		
	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL	COMPLETA	PARCIAL	TOTAL
COMITÉ DE DIRECCIÓN	10	-	10	9	-	9
JEFATURA	27	-	27	21	-	21
MANDO INTERMEDIO	18	-	18	19	-	19
PERSONAL COMERCIAL	117	-	117	104	-	104
PERSONAL ADMINISTRATIVO	62	9	71	61	9	70
PERSONAL OPERARIO	41	-	41	40	-	40
SERVICIOS GENERALES	3	1	4	3	1	4
TÉCNICO PRODUCTO	21	-	21	26	-	26
TOTAL	299	10	309	283	10	293

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional:

NÚMERO DESPIDOS POR GÉNERO Y EDAD	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
MENOR DE 30	1	-	1	1	-	1
ENTRE 30 Y 50	4	3	7	3	-	3
MAYOR DE 50	2	1	3	-	1	1
TOTAL	7	4	11	4	1	5

NÚMERO DESPIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL	2025	2024
COMITÉ DE DIRECCIÓN	1	-
PERSONAL ADMINISTRATIVO	3	1
PERSONAL COMERCIAL	4	3
PERSONAL OPERARIO	3	-
SERVICIOS GENERALES	-	1
TOTAL	11	5

ABSENTISMO

En relación con el absentismo Grupo MBA presenta los siguientes datos:

Nº JORNADAS DE ABSENTISMO GRUPO MBA			
AÑO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2025	1.535	2.109	3.644
2024	1.576	2.221	3.797

3.5. Seguridad y salud

La seguridad y la salud laboral se integran en el funcionamiento diario y en los procesos de toma de decisiones, con el objetivo de mantener entornos profesionales seguros mediante la identificación, valoración y control de los riesgos asociados a la actividad.

La prevención se fundamenta en anticipar situaciones potencialmente peligrosas, aplicar medidas desde su origen, priorizar soluciones colectivas y adaptar los métodos de trabajo a las características de cada puesto. Antes de la asignación de funciones, se verifica la idoneidad profesional para asegurar el desempeño en condiciones adecuadas.

La Dirección asume este ámbito como un elemento estratégico y garantiza la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para su desarrollo. Estas directrices se aplican en todas las fases operativas e implican a los distintos niveles jerárquicos en la supervisión de los riesgos y en la implantación de medidas preventivas. La participación del personal se articula mediante herramientas internas destinadas a comunicar incidencias, plantear propuestas de mejora y realizar el seguimiento de actuaciones conforme a la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobada en 2025.

La estructura técnica preventiva se organiza a través de un servicio externo que cubre las especialidades técnicas y la vigilancia sanitaria. Este modelo se complementa con una figura interna responsable del análisis de la siniestralidad, del control de las políticas implantadas y de la coordinación con los proveedores especializados. Se mantiene operativo un canal interno para consultas y sugerencias relacionadas con esta materia.

Durante 2025 se intensificaron iniciativas dirigidas a promover hábitos saludables y reforzar la cultura preventiva. En materia de bienestar laboral continúa la colaboración con programas externos que facilitan el acceso a contenidos sobre alimentación equilibrada, ejercicio físico, salud emocional y autocuidado mediante plataformas digitales.

Las campañas internas se orientaron a fortalecer la prevención en actividades específicas, incorporando actuaciones ergonómicas destinadas a reducir trastornos musculoesqueléticos vinculados al uso continuado de equipos informáticos, promoviendo pautas adecuadas de postura, organización del espacio y hábitos ergonómicos. Paralelamente, se desarrollaron acciones divulgativas sobre seguridad vial laboral enfocadas en fomentar comportamientos seguros durante los desplazamientos profesionales.



Los protocolos corporativos establecen pautas de actuación ante situaciones de emergencia, incorporando procedimientos de evacuación, autoprotección, comunicación de incidencias y coordinación de equipos de intervención. Estas directrices se difunden mediante formación específica y materiales informativos dirigidos al personal.

La evaluación periódica del sistema permite revisar los resultados e introducir ajustes cuando resulta necesario, favoreciendo la adaptación de las actuaciones preventivas a la evolución operativa, a los cambios tecnológicos y a las necesidades detectadas en el entorno laboral.

RESULTADOS DE SINIESTRALIDAD

La siniestralidad de MBA 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 2025 ni en años previos de reporte. Se registran cinco accidentes leves en 2025 y dos accidentes leves en el ejercicio 2024.

Nº ACCIDENTES LABORALES GRUPO MBA			
AÑO	FEMENINO	MASCULINO	TOTALES
2025	2	3	5
2024	1	1	2

AÑO	INDICE DE INCIDENCIA	INDICE DE FRECUENCIA
2025	1,43	9,70
2024	0,75	3,89

POLÍTICA DE SEGURIDAD VIAL

Los desplazamientos asociados a la actividad profesional se abordan como un elemento relevante dentro del enfoque preventivo, con el objetivo de preservar la salud del personal y limitar la exposición a situaciones de riesgo derivadas de la conducción y de los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

La Política de Seguridad Vial establece criterios dirigidos a favorecer una conducción prudente y a reducir la siniestralidad vinculada al desarrollo de la actividad laboral. Su aplicación se articula mediante iniciativas informativas destinadas al personal, que incluyen campañas de sensibilización y comunicaciones sobre actualizaciones normativas en seguridad en carretera. Además, se facilita documentación con pautas de actuación ante accidentes de tráfico para asegurar una respuesta adecuada ante este tipo de situaciones.



La obtención del Sello Asturiano de Movilidad Segura en la Empresa, concedido por el Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales, acredita la incorporación de la seguridad vial dentro del sistema preventivo y dentro de las actuaciones dirigidas a mejorar las condiciones en las que se realizan los desplazamientos profesionales.

La revisión aprobada en 2025 refuerza este ámbito dentro del enfoque de protección de la salud y del bienestar profesional, incluyendo tanto los trayectos asociados al desempeño laboral como los recorridos in itinere entre los escenarios prioritarios de actuación preventiva.

La gestión de los desplazamientos forma parte del modelo organizativo mediante la promoción de pautas de conducción responsables y la asignación de recursos destinados a sensibilización y formación. Este planteamiento impulsa la planificación previa de rutas, el respeto de los límites de velocidad, la adaptación de la conducción a las condiciones del tráfico y del entorno y la prioridad de los criterios de seguridad frente a condicionantes operativos.

Los trayectos entre el domicilio y el centro de trabajo se abordan mediante acciones de concienciación orientadas a reducir distracciones, favorecer hábitos de conducción prudente e impulsar técnicas de conducción eficiente dirigidas a disminuir la fatiga y el consumo de combustible.

El sistema preventivo incluye formación específica y comunicaciones periódicas relacionadas con la conducción segura y la eficiencia en los desplazamientos, con el propósito de consolidar comportamientos responsables vinculados a la actividad profesional.

El marco establecido contempla la responsabilidad individual de respetar la normativa de circulación, mantener los vehículos en condiciones adecuadas y evitar conductas de riesgo, entre ellas el uso del teléfono móvil durante la conducción o la circulación en condiciones de fatiga.

Su ámbito de aplicación alcanza a todas las personas vinculadas a la actividad profesional e incorpora revisiones periódicas dirigidas a reforzar las medidas orientadas a la prevención de accidentes y al perfeccionamiento continuo de la seguridad en los desplazamientos laborales.

3.6. Política retributiva

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

	SALARIO MEDIO PONDERADO		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
2025	58.018,47	36.306,02	49.867,52
2024	57.077,30	34.104,68	48.766,39

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y CATEGORÍA	2025			2024		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
MANDO INTERMEDIO	50.730,91	48.590,70	49.660,81	47.869,54	46.664,38	47.298,68
PERSONAL COMERCIAL	57.161,02	45.886,98	53.306,65	56.491,25	44.967,39	52.723,84
PERSONAL ADMINISTRATIVO	30.019,06	26.741,42	27.618,54	28.046,81	24.831,65	25.704,34
SERVICIOS GENERALES	-	23.822,81	23.822,81	-	20.705,53	20.705,53
TÉCNICO DE PRODUCTO	58.830,74	38.745,17	50.222,64	60.186,75	41.454,22	55.143,37

Nota: se elimina la información relativa a la categoría de personal operario con el fin de garantizar la confidencialidad de la información al existir solo una persona en el género femenino.

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO Y EDAD		HOMBRE	MUJER	TOTAL
2025	MENOR DE 30	28.599,14	30.588,01	29.759,31
	ENTRE 30 Y 50	50.673,68	36.884,93	45.445,72
	MAYOR DE 50	82.179,24	37.839,64	68.997,20
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

La organización presenta una brecha salarial del 19,29%, apreciándose una reducción con respecto al dato del año anterior (22,84% en 2024).

Las percepciones económicas devengadas por los consejeros y el personal de Alta Dirección por todos los conceptos en el ejercicio 2025 ascienden 1.519.828,92 € (1.360.528€ en el ejercicio 2024). Los empleados que forman parte del Consejo de Administración no reciben retribución alguna por su pertenencia al mismo.

Durante los ejercicios 2025 y 2024 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 2025 y 2024 el Grupo no concedió préstamos ni anticipos a los consejeros.



04

**APUESTA POR LA
SOSTENIBILIDAD**

04 Apuesta por la sostenibilidad

La gestión ambiental forma parte del enfoque operativo de MBA y se integra en su manera de entender el desarrollo empresarial. La organización reconoce la importancia de actuar de forma responsable respecto al entorno natural y considera que la sostenibilidad ambiental es un componente esencial de su visión a largo plazo.

Con este planteamiento, se ha implantado un sistema de gestión integrado que abarca tanto la calidad como el ámbito ambiental. Este marco permite organizar y supervisar de forma estructurada los recursos humanos, los procesos y los servicios, favoreciendo una utilización eficiente de los mismos. El modelo se orienta a la mejora continua, la optimización operativa y la reducción del impacto ambiental derivado de la actividad.

La política de calidad y medio ambiente se encuentra alineada con los principios ambientales, sociales y de gobernanza, integrando estos criterios en la gestión diaria.

Durante el ejercicio 2025 se ha dado continuidad y se han reforzado las actuaciones implantadas en ejercicios anteriores en materia ambiental, consolidando su integración en el funcionamiento ordinario de la organización. En este contexto, destacan la creación de los Bosques MBA como iniciativa orientada a la restauración y mejora del entorno natural, la certificación de garantía de origen del suministro eléctrico como mecanismo para asegurar el consumo de energía procedente de fuentes renovables y el refuerzo del control del consumo energético en la sede central y en los almacenes, mediante el seguimiento sistemático de indicadores y la optimización de los procesos asociados al uso de recursos energéticos.

Debido a la naturaleza de su actividad, las entidades del Grupo MBA no están sujetas a lo previsto en la normativa específica de responsabilidad ambiental. No obstante, cuando se ha considerado oportuno, se han suscrito pólizas anuales de responsabilidad civil general que incluyen cobertura frente a posibles responsabilidades medioambientales derivadas de incidentes de distinta naturaleza o alcance.

En esta misma línea, durante 2025 se ha mantenido el impulso a las iniciativas orientadas a generar una contribución positiva al entorno natural. El Proyecto Bosque MBA SURGICAL EMPOWERMENT, puesto en marcha en 2022, continúa desarrollándose como una acción participativa dirigida a fomentar la colaboración y el sentido de pertenencia entre empleados y sus familias mediante actividades realizadas fuera del entorno habitual de trabajo, con impacto directo en la mejora del entorno.

Continuando con esta línea de acción, en 2025 MBA contó con la colaboración de Bosquia Nature para llevar a cabo la reforestación y recuperación de una zona deforestada en la Comunidad Autónoma de Valencia, mediante la plantación de 300 árboles autóctonos.

Con esta iniciativa, 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.

4.1 Recursos naturales y residuos

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 consolidados relativos a consumos para los ejercicios 2025 y 2024.

GRUPO MBA	CONSUMOS	
	2025	2024
ENERGÍA ELÉCTRICA (KWH)	450.021	465.981
GASOIL (L)	56.806	66.775
GASOLINA(L)	242.959	213.763
GAS NATURAL (m ³)*	4.396	4.831
AGUA (m ³)	2.273	2.533
PAPEL (kg)**	2.998	3.145

*1m³ gas natural=11,70Kwh

**En el Grupo se consumen 1.199 paquetes de papel en total, siendo el peso por paquete equivalente a 2,5kg.

En 2025 MBA incorpora 12 vehículos híbridos no enchufables a su flota (6 vehículos híbridos que sustituyen a vehículos diésel y otros 6 híbridos que sustituyen a otros vehículos híbridos). El 83% de la flota de MBA la constituyen vehículos híbridos.

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 dos últimos ejercicios:

GRUPO MBA	GENERACIÓN DE RESIDUOS	
	2025	2024
RESIDUOS NO PELIGROSOS		
MATERIAL A DESTRUCCIÓN (KG)	2.520	46.440(*)
RESIDUOS PELIGROSOS		
APARATOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS RAEES (KG)	342	633
TONER Y CARTUCHOS DE TINTA (UDS)	173	173

(*) la diferencia en la cantidad de residuos entre ambos ejercicios radica en que en 2024 se enviaron a destrucción mascarillas no usadas

El porcentaje de valorización de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEES) es del 100%.

4.2 Cambio Climático

Con respecto a la huella de carbono del Grupo, las emisiones GEI del año 2025 fueron las siguientes:

HUELLA DE CARBONO GRUPO MBA	2025	2024
Alcance 1 (t CO2 e)	660,17	659,07
Alcance 2 (t CO2 e)	4,36	3,90
*Alcance 3 (t CO2 e)	426,19	557,22
Total (t CO2 e)	1.090,74	1.220,19

*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.

Desde hace años, tenemos la garantía de que la energía que utilizamos proviene de fuentes 100% renovables en todas las sedes de España, gracias a la garantía de origen (GdO). Nuestro proveedor EDP nos garantiza que el 100% del suministro eléctrico consumido en nuestras instalaciones de España se generó a partir de fuentes de energía renovables.



Los factores de emisión considerados para el cálculo de la huella de carbono de alcance 1+2, corresponden al año 2024 por no disponer a fecha de elaboración de este informe, de los factores de emisión actualizados por el MITERD para el año 2025.

Consciente del impacto ambiental asociado a sus actividades, Grupo MBA ha desarrollado un Plan de Mitigación orientado a reducir su huella de carbono y promover prácticas sostenibles en todas sus instalaciones y operaciones. Este plan refleja el compromiso de la organización con la lucha contra el cambio climático, alineándose con los objetivos nacionales e internacionales para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, y establece las acciones concretas que se vienen implementando para minimizar su impacto ambiental, garantizando así un futuro más sostenible.

Grupo MBA ha planeado y coordinado internamente una serie de medidas a ejecutar durante el periodo 2022-2026, para mejorar la gestión ambiental y reducir progresivamente su huella de carbono en alcances 1 y 2, poniendo las bases internas necesarias para avanzar hacia la reducción de la huella de carbono. La previsión es reducir la huella de carbono en un 5% para el 2026.

Acciones 2022-2026:

Actuaciones ejecutadas:

Bosques MBA:

- Plantación del bosque MBA en Asturias (500 árboles autóctonos) - 2022.
- Plantación del bosque MBA en Madrid y Cataluña (600 árboles autóctonos) - 2023.
- Plantación del bosque MBA en Oporto (Portugal) (400 árboles autóctonos) - 2024.
- Plantación del bosque MBA en Valencia (300 árboles autóctonos) - 2025.

Gestión Consumo Eléctrico:

- Control y optimización del consumo eléctrico en nuestra Sede Central.
- Implantación progresiva de Garantías de Origen en el suministro eléctrico de nuestras Delegaciones, hasta obtener el 100% de suministro procedente de fuentes renovables en 2025.

Gestión Flota Vehículos Comerciales:

- Renovación progresiva de la flota de vehículos comerciales diésel a híbridos: 15 vehículos renovados (2022), 11 (2023), 5 (2024) y 6 (2025).
- Control y optimización del consumo.

Acciones en continuo y previstas para 2026:

Bosques MBA:

- Plantación del bosque MBA en Galicia y Andalucía / Taller medioambiental.
- Evaluar el Registro de la Huella de Carbono en MITECO y proyectos de compensación.

Gestión Consumo Eléctrico:

- Control y optimización del consumo eléctrico en Delegaciones con Almacenes Avanzados y Portugal.

Gestión Flota Vehículos Comerciales:

- Renovación de dos vehículos en España y otros 2 en Portugal.
- Extensión del control y optimización del consumo a la flota de Portugal.



05

**IMPACTO POSITIVO
EN LA SOCIEDAD**

05 Impacto positivo en la sociedad

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

Contribuimos a la sociedad a través de donaciones de material sanitario 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 y patrocinio de actividades deportivas y de promoción de la salud.

A lo largo de 2025 han sido muchas las actividades desarrolladas por MBA en el ámbito social, destacando las que se presentan a continuación.

- Segunda edición del Curso teórico- práctico "hands on". en Valencia 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.
- El Curso básico de trauma abdominopélvico grave, en Gijón, 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.
- Presencia de MBA 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.



- Presencia de MBA en la Segunda jornada del V Simposium Monográfico Hot Topics Trauma, en Barcelona, donde tuvo lugar una interesante ponencia sobre "Fijación externa circular como tratamiento definitivo en fracturas complejas".
- 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.
- 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.
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. En 2025 realizamos la Plantación del bosque MBA en Valencia (300 árboles autóctonos).
- En la 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.



- 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.

- 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 la sede en Gijón celebramos la entrega de los Premios de Ingeniería y Medicina de la Cátedra MBA Institute de la Universidad de Oviedo con la asistencia de la 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.



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.





06

**CADENA DE VALOR
RESPONSABLE**

06 Cadena de valor responsable

La gestión de la cadena de valor forma parte del funcionamiento ordinario de la organización y está integrada en su sistema de gestión. A partir de este marco se desarrollan los procesos de control aplicables a las compras y a la subcontratación de suministros y servicios, con el objetivo de asegurar que cada proveedor cumple los requisitos técnicos y de calidad exigidos en la actividad.

En el ámbito de la contratación se aplica un procedimiento de homologación, evaluación y seguimiento adaptado a la naturaleza de cada proveedor. Se distingue entre aquellos vinculados al sector sanitario y otros prestadores de servicios, aunque en todos los casos deben cumplir las condiciones legales y los estándares de calidad establecidos.

Cuando se trata de proveedores considerados críticos, se activan protocolos específicos de supervisión. Estos mecanismos permiten reforzar el seguimiento en aquellos suministros que requieren mayor control, especialmente en lo relacionado con la adecuación técnica y con los productos comercializados.

Durante 2025 se mantuvo el registro de incidencias como herramienta de control operativo. En el ejercicio se contabilizaron 119 incidencias, frente a las 95 registradas el año anterior. Cada caso se analiza y se gestiona mediante las acciones correctivas correspondientes, con el fin de resolver la situación y evitar que vuelva a producirse. No se realizan auditorías de segunda parte a proveedores. El seguimiento se lleva a cabo a través de los mecanismos internos establecidos y de los protocolos contractuales aplicables en cada relación.

La actividad se centra en la distribución de soluciones tecnológicamente avanzadas asociadas al tratamiento de patologías articulares. En este contexto, el uso adecuado del producto y su seguridad clínica son aspectos prioritarios.

Los productos se acompañan de asesoramiento técnico dirigido a los profesionales sanitarios que los utilizan. Además, se desarrollan actividades formativas orientadas a compartir conocimientos sobre nuevas técnicas y a favorecer una correcta aplicación en la práctica asistencial.

Para el consumidor final existe un espacio específico en la página web donde se ofrece información sobre los productos y se habilita un canal directo para consultas. A través del blog corporativo se publican guías, manuales y contenidos explicativos relacionados con las soluciones comercializadas.

Cualquier incidencia detectada durante la comercialización o durante el implante de una solución es objeto de seguimiento conjunto con el fabricante hasta su resolución. Este control continuado permite atender cada caso de forma individual y mantener los estándares de calidad exigidos.

07

**INFORMACIÓN
FISCAL**

07 Resultados económicos

Grupo MBA

RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS:

PAÍS	RESULTADOS	
	2025	2024
España	10.844.114 €	9.402.991 €
Portugal	2.738.969 €	2.289.302 €
TOTAL	13.408.694 €	11.518.084 €

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 26 de la memoria.

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

PAÍS	IMPUESTOS	
	2025	2024
España	1.449.094 €	821.272 €
Portugal	604.176 €	556.487 €
TOTAL	2.053.270 €	1.377.759 €

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 2025 y 2024.

DONACIONES

GRUPO MBA	DONACIONES	
	2025	2024
	150.900 €	115.885 €



08

MARCO DE REPORTE

08 Marco de reporte

Grupo MBA (MBA Incorporado, S.L. y sociedades dependientes), 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 2025 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.



09

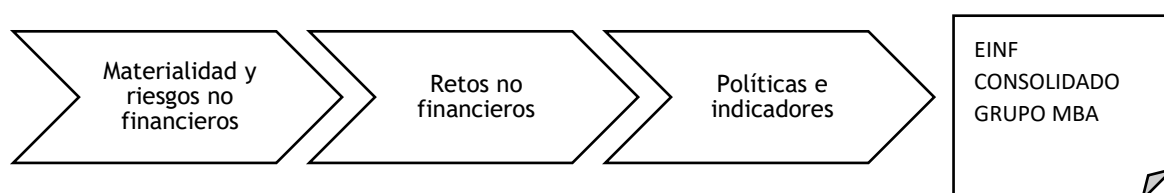
ANEXOS

09 Anexos

Anexo I: Principios para la elaboración del informe

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

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



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

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

MATERIALIDAD

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

EXHAUSTIVIDAD

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

COMPARABILIDAD

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

PRECISIÓN

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

CLARIDAD

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

FIABILIDAD

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

Anexo II: Requerimientos de la ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad. Estándares de global reporting initiative

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

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

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
INFORMACIÓN GENERAL		
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, su organización y estructura.	Capítulo 1	GRI 2-1 GRI 2-6 GRI 2-23
Mercados en los que opera.		
Objetivos y estrategia de la organización.	Capítulo 1	GRI 2-24
Principales factores y tendencias que pueden afectar en su futura evolución.	Capítulo 1	
Marco de Reporting utilizado.	Capítulo 8	GRI 1
Análisis de materialidad.	Capítulo 1	GRI 2-29 GRI 3-1 GRI 3-2
Cuestiones medioambientales		
Enfoque de gestión: Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los riesgos relacionados a las actividades del grupo.	Capítulo 4	GRI 3-3
Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa, en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad.		GRI 3-3 GRI 304-2
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.		GRI 3-3
Aplicación del principio de precaución.		GRI 2-23 GRI 3-3

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.		GRI 3-3
Contaminación: Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	Capítulo 4	GRI 2-25 GRI 3-3
Economía Circular		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	Capítulo 4	GRI 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	La compañía no realiza una actividad relacionada con el sector alimentario, por lo que no cuenta con medidas específicas para la prevención y reducción de este tipo de residuos	GRI 3-3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	Capítulo 4	GRI 303-5
Consumo de materias primas y medidas adaptados para mejorar la eficiencia de su uso.	La compañía realiza una actividad comercial y logística, en la que no se producen procesados de materias primas.	GRI 301-1
Consumo directo e indirecto de energía.	Capítulo 4	GRI 302-1
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia.		GRI 3-3 GRI 302-4
Uso de energías renovables.		GRI 302-1
Cambio climático		
Emisiones de gases efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	Capítulo 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		GRI 305-5

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
invernadero y los medios implementados para tal fin.		
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 3	GRI 3-3
Empleo		
Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional.	Capítulo 3	GRI 2-6 GRI 2-7 GRI 405-1
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.		GRI 2-7 GRI 2-8
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.		GRI 401-1
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.		GRI 405-1 GRI 405-2
Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		GRI 405-1 GRI 405-2
Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		GRI 405-1 GRI 405-2
Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.		Capítulo 3

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
Implantación de políticas de desconexión laboral.	Capítulo 3	GRI 3-3
Número de empleados con discapacidad.		GRI 405-1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo.	Capítulo 3	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 3	GRI 403-1 al 403-4
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	Capítulo 3	GRI 403-2
Relaciones sociales		
Organización del dialogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	Capítulo 3	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 3	GRI 3-3 GRI 404-2
Cantidad total de horas de formación por categoría profesional.i discapacidad.		GRI 404-1
		GRI 3-3
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Capítulo 3	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 2	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 3-3

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DOCUMENTO	DEL	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
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 2		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 2		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 5 y 9		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 1		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 5		GRI 3-3 GRI 201-1

INFORMACIÓN SOLICITADA POR LA LEY 11/2018	CAPÍTULO DEL DOCUMENTO	CONTENIDOS GRI SELECCIONADOS
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	Capítulo 6	GRI 3-3
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	Capítulo 6	GRI 2-6 GRI 414-2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	Capítulo 6	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	Capítulo 6	GRI 3-3 GRI 416-1
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	Capítulo 6	GRI 2-25 GRI 3-3 GRI 418-1
Información fiscal		
Los beneficios obtenidos por país.	Capítulo 9	GRI 201-1
Los impuestos sobre beneficios pagados.		
Las subvenciones públicas recibidas.		

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.