

**Instal·lacions Assistencials
Sanitàries, SCIAS, Societat
Cooperativa Catalana
Limitada**

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información No Financiera
de Instal·lacions Assistencials Sanitàries,
Scias, Societat Cooperativa Catalana
Limitada del Ejercicio 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA DE INSTAL·LACIONS ASSISTENCIALS SANITÀRIES, SCIAS, SOCIETAT COOPERATIVA CATALANA LIMITADA DEL EJERCICIO 2024

A los socios de Instal·lacions Assistencials Sanitàries, SCIAS, Societat Cooperativa Catalana Limitada:

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 (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024, de Instal·lacions Assistencials Sanitàries, SCIAS, Societat Cooperativa Catalana Limitada (en adelante “la Sociedad”) que forma parte del Informe de Gestión de Instal·lacions Assistencials Sanitàries, SCIAS, Societat Cooperativa Catalana Limitada.

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 la tabla del “ANEXO: 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” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los miembros del Consejo Rector

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión de la Sociedad, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los miembros del Consejo Rector 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.

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

Los miembros del Consejo Rector de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

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

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

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

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (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 su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades 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 de la Sociedad para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por la Sociedad y descrito en el apartado “Acerca de este capítulo”, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.

- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los miembros del Consejo Rector y la Dirección.

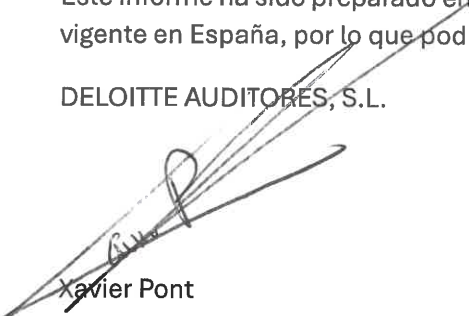
Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de Instal·lacions Assistencials Sanitàries, SCIAS, Societat Cooperativa Catalana Limitada correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

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

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Xavier Pont

13 de mayo de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/15262

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



KZTFT25511



CLASE 8.^a

7 0 1 1 2



OP4597741

Estado de Información No Financiera Instal·lacions Assistencials
Sanitàries, SCIAS, Societat Cooperativa Catalana Limitada

Ejercicio comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024



CLASE 8.ª



OP4597742

Acerca de este capítulo

El presente estado de información no financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre).

Para la elaboración de este informe también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera de Instal·lacions Assistencials Sanitàries, SCIAS, Societat Cooperativa Catalana Limitada (en adelante “SCIAS”, “o el Hospital”) tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

SCIAS, en línea con los requisitos normativos, ha llevado a cabo un ejercicio de identificación y priorización de los asuntos que reflejan sus impactos económicos, ambientales y sociales más significativos, así como aquellos que influyen en las valoraciones y decisiones de sus grupos de interés. Este proceso ha sido contrastado con la Alta Dirección para garantizar su alineación estratégica y relevancia.

Como resultado, SCIAS ha identificado los siguientes asuntos materiales clave:

- Gestión de residuos y contaminación
- Eficiencia energética
- Calidad y seguridad en la atención al paciente
- Bienestar y desarrollo del personal
- Gobernanza, transparencia y ética
- Cumplimiento normativo y gestión de riesgos
- Protección de datos y ciberseguridad

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se incluye al final de este documento.

El presente documento relativo al Estado de Información No Financiera Consolidado incluye información referente al ejercicio anual comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. La periodicidad de publicación de este documento será anual.



CLASE 8.ª

Superficie



OP4597743

Modelo de negocio

El Hospital de Barcelona es una entidad sanitaria privada de referencia en Cataluña, gestionada por la cooperativa sin ánimo de lucro SCIAS, fundada en 1974. Esta cooperativa sanitaria de consumo se caracteriza por un modelo de gobernanza democrático y participativo, fomentando la implicación activa de sus socios en la toma de decisiones y promoviendo un modelo de medicina socialmente responsable y centrado en el bienestar comunitario.

Situado en la ciudad de Barcelona, el hospital opera como un centro hospitalario urbano sin sucursales, brindando cobertura a toda Cataluña. Abierto en 1989 para los cirujanos y cirujanas de Assistència Sanitària, el hospital que proporciona cobertura a sus pacientes es singular, no solo como empresa sanitaria, sino también por:

- Ser propiedad de una cooperativa
- Su gobierno democrático y participativo
- Su alianza estratégica en el seno del Grupo Assistència
- La organización de sus servicios
- Ser un elemento esencial del "cooperativismo sanitario integral" del Dr. Espriu

El hospital se destaca por su compromiso con la calidad asistencial y la innovación médica, ofreciendo una amplia gama de servicios especializados y tecnología de vanguardia. Además, fomenta la formación continua de su personal sanitario y la investigación clínica, contribuyendo al avance de la medicina en la región.

Estructura de Gobierno

Para entender mejor cómo se organiza y gobierna SCIAS, es importante conocer su estructura de gobierno, basada en principios democráticos y de cogestión:

- Asamblea General: compuesta por compromisarios elegidos en las Asambleas Preparatorias, es el máximo órgano de decisión y responsable de aprobar las cuentas anuales.
- Consejo Rector: órgano de representación y gobierno formado por 15 miembros (12 socios de consumo y 3 de trabajo), elegidos por la Asamblea General cada cinco años. Dirige la cooperativa y supervisa la gestión del hospital.
- Consejo Social: órgano consultivo del Consejo Rector integrado por Socios del Trabajo que representa la opinión de estos en materias que les afectan en su condición como tal, canaliza las sugerencias y peticiones de los distintos colectivos de la cooperativa.
- Gerencia y Dirección Médica del hospital: responsable de la gestión diaria y operativa del centro sanitario

El buen gobierno aborda cuestiones relacionadas con el máximo órgano de gobierno, el uso eficiente de los recursos financieros, naturales y humanos, la transparencia y la rendición de cuentas, así como el cumplimiento tanto de las leyes como de la normativa interna. SCIAS se rige por sus estatutos sociales, que establecen las bases de su funcionamiento como cooperativa sanitaria de consumo. Su propósito principal es garantizar que sus socios sean los legítimos protagonistas de la asistencia sanitaria, en colaboración con la cooperativa de profesionales de la salud.

Para ello, SCIAS opera bajo un modelo de gobernanza democrático y participativo, basado en los siguientes principios clave:



OP4597744



CLASE 8.ª

2-18-2018

- Propiedad y participación: SCIAS pertenece a sus socios, quienes tienen derecho a intervenir activamente en la toma de decisiones a través de sus órganos de gobierno. La Asamblea General es el máximo órgano de decisión, asegurando que la gestión del hospital refleje las necesidades e intereses de los socios.
- Finalidad no lucrativa: SCIAS destina sus excedentes a la mejora de las instalaciones, la ampliación de servicios y el bienestar de sus socios y pacientes. Este enfoque garantiza que la gestión del Hospital de Barcelona se base en criterios de calidad asistencial y no en intereses económicos.
- Compromiso con la asistencia sanitaria: SCIAS tiene como objetivo ofrecer a sus socios una medicina de calidad, accesible y centrada en el paciente. Para ello, facilita una relación directa y de confianza entre los asegurados y los profesionales médicos, respetando la libertad de elección de facultativo por parte del paciente y promoviendo un ejercicio profesional independiente.
- Autonomía y autogestión: la cooperativa se reserva la capacidad de emprender nuevas actividades que refuercen su misión y de crear secciones internas dentro de su estructura. Asimismo, si fuera necesario para alcanzar sus objetivos, puede constituir cooperativas de segundo grado o establecer nuevas fórmulas organizativas que fortalezcan su modelo de gestión.
- Modelo de gestión estable y responsable: SCIAS promueve una gestión basada en la transparencia económica, la sostenibilidad y la estabilidad laboral. Su enfoque evita la externalización de servicios generales y hosteleros, asegurando así un mayor control sobre la calidad asistencial y las condiciones de trabajo del personal.

Estos principios, recogidos en los estatutos de SCIAS, reflejan su compromiso con un modelo sanitario basado en la cooperación, la participación y la excelencia en la atención médica. Gracias a esta estructura, el Hospital de Barcelona se mantiene como una referencia en sanidad cooperativa dentro de Cataluña.

Objeto social, misión y valores

El objeto social de SCIAS es garantizar que sus socios y socias ejerzan su papel como legítimos protagonistas en la gestión de la cooperativa, permitiendo, junto con la cooperativa de profesionales de la salud, la prestación de una medicina satisfactoria y de calidad. SCIAS opera bajo un modelo cooperativo basado en la participación activa, la transparencia y la ausencia de ánimo de lucro.

La misión del Hospital de Barcelona es proporcionar atención sanitaria integral y de calidad a los asegurados y aseguradas de Assistència Sanitària, así como a los profesionales de la medicina que estos han escogido libremente. Sus servicios incluyen hospitalización, urgencias y cirugía ambulatoria, garantizando una atención personalizada, cercana y basada en la colaboración entre profesionales y pacientes. La actividad del hospital se rige por principios de responsabilidad social, transparencia y compromiso con la comunidad, asegurando una gestión eficiente y sostenible.

Los valores que guían al hospital son esenciales para su funcionamiento y reflejan su compromiso con la comunidad:

- Cultura participativa, igualdad de deberes y derechos sociales
- Diálogo y comunicación entre los grupos de interés
- Transparencia en la gestión y en la información
- Compromiso e implicación



OP4597745

CLASE 8.^a



- No ánimo de lucro
- Fomento del trabajo asociativo: no externalización de servicios generales y hosteleros

Diálogo con los grupos de interés

SCIAS mantiene un modelo de diálogo continuo con sus principales grupos de interés, asegurando que todas las partes involucradas en el funcionamiento del hospital tengan voz y participación en la toma de decisiones. Este enfoque colaborativo y transparente es fundamental para garantizar que las necesidades y expectativas de todos los colectivos sean escuchadas y atendidas, promoviendo así un entorno de confianza y cooperación. A través de este modelo, SCIAS refuerza su compromiso con la responsabilidad social y la gestión sostenible, alineándose con los principios cooperativos que rigen su operativa.

- Socios de consumo : impulsores y beneficiarios del modelo cooperativo. La comunicación se establece a través del Área de Participación del Socio, Oficina Social y a través de la Asamblea General. Adicionalmente está a su disposición el correo postal, correo electrónico, así como la web de SCIAS.
- Médicos de Assistència Sanitària: profesionales que prestan sus servicios en el hospital. Con ellos se establece un diálogo directo a través de la Dirección Médica del hospital y a través de jornadas médicas y sesiones por especialidad.
- Pacientes: usuarios de los servicios sanitarios, a quienes se les realizan encuestas de satisfacción y tienen trato directo con el personal del hospital. Además, los socios de la cooperativa son potenciales usuarios de estos servicios.
- Socios de trabajo y empleados del hospital: personal sanitario, administrativo y de soporte que garantiza la calidad asistencial. Con ellos se establece un diálogo directo a través de la Asamblea General, Dirección del hospital, RRIPST y Consejo Social.
- Proveedores: empresas y profesionales que suministran productos y servicios esenciales (farmacia, alimentación, mantenimiento, etc.). Su relación con el hospital se regula mediante acuerdos y procedimientos específicos en cada proceso.
- Assistència Sanitària: la aseguradora que comercializa la póliza utilizada por los socios de la cooperativa para recibir servicios en el hospital. Su relación con SCIAS se rige a través de un contrato de exclusividad de prestación de servicios hospitalarios y urgencias a domicilio.
- Administración pública: la actividad reguladora e inspectora de la administración forma parte del ecosistema del hospital, asegurando el cumplimiento de normativas legales y sanitarias. El hospital cuenta con el procedimiento de Actualización Normativa PG14, que define la estrategia para garantizar la conformidad con el marco regulador.
- Entidades del sector cooperativo: colaboración con otras cooperativas y asociaciones sanitarias. Miembro de la FCCUC (Federació de Cooperatives de de Consumidors i Usuaris de Catalunya -CoopsConsum- y del patronato de la Fundació Espriu (entidad dedicada a la difusión de los valores cooperativos a nivel nacional e internacional).

En su afán de compromiso con el diálogo y la mejora continua, el hospital seguirá trabajando en 2025 para asegurar que se cumplen las expectativas de todos sus grupos de interés, garantizando una atención sanitaria de calidad y un entorno de trabajo respetuoso y colaborativo.

Factores y tendencias de mercado

En 2023, el hospital reportó como objetivo para 2024 la actualización tecnológica, destacando la importancia de la mejora continua y la innovación para incrementar la eficiencia de los



CLASE 8.ª

8.ª



OP4597746

procesos y la gestión. Para ello, se han marcado y alcanzado varios objetivos en 2024, como la renovación del sistema Wi-Fi, la consolidación del Hospital de Día Médico, el Servicio de Hospitalización Domiciliaria y el servicio de Resonancias Magnéticas ambulatorias. Aunque la implementación del nuevo sistema de información (Green Cube) sigue en desarrollo, estos logros reflejan el compromiso del hospital con la mejora del servicio al socio de consumo, paciente y usuario, así como con la eficiencia de la gestión de la actividad, la calidad, la seguridad y la comunicación interna y externa.

En 2025, el sector sanitario y, por lo tanto, el hospital, se enfrentan a varios factores y tendencias que influirán en su evolución futura. Entre los más destacados se encuentran los avances tecnológicos, como el uso de la inteligencia artificial para mejorar la precisión diagnóstica y personalizar tratamientos, lo que optimiza la eficiencia y calidad de la atención sanitaria. Además, la sostenibilidad en la gestión hospitalaria será una prioridad, con iniciativas para reducir el impacto ambiental mediante la optimización del consumo energético y la implementación de prácticas sostenibles. Otro factor que se lleva identificando en los últimos años en el ámbito sanitario es la escasez de profesionales sanitarios, especialmente de enfermeras, lo que ha llevado al hospital a implementar medidas como la subida salarial para retener talento y evitar la falta de personal, asegurando así una atención continua y de calidad.

Ética, integridad y cumplimiento normativo

Como parte de su compromiso con la ética y el cumplimiento normativo, el Hospital de Barcelona proporciona a todos sus trabajadores un Manual de Bienvenida, que recoge los valores de la organización, sus normas de conducta y las pautas esenciales para garantizar un entorno laboral basado en la transparencia, el respeto y la responsabilidad. Este documento refuerza el compromiso del hospital con la integridad y actúa como una guía para la actividad profesional dentro del centro, complementando otras iniciativas dirigidas a fortalecer la cultura ética de la organización.

En línea con este compromiso, en 2024 el hospital se marcó varios objetivos en este ámbito, logrando el 100% de los resultados esperados:

- Confección de un protocolo de resolución de conflictos internos.
- Realización de formación para la resolución de conflictos. Se continuará con esta formación a lo largo del 2025.
- Mejora de la accesibilidad al Comité de Ética por parte de los pacientes.
- Formación en protección de datos a todo el personal. Esta formación se ha iniciado en 2024 y continuará en 2025.
- Adaptación del control de presencia a la normativa vigente: este objetivo se encuentra en curso y previsto para conseguirse durante el primer trimestre de 2025.

Código ético

El Código Ético del Hospital de Barcelona es el marco de referencia que guía todas sus actuaciones, asegurando que sean transparentes, justas, leales y eficaces. Este código establece los principios y pautas de comportamiento que deben seguir todos los integrantes del hospital, aplicándose en todos los ámbitos de actividad y en las relaciones con sus grupos de interés, desde pacientes y profesionales médicos hasta proveedores y colaboradores. Como parte del compromiso del hospital con la ética y el cumplimiento normativo, el Código Ético se entrega a



CLASE 8.ª



OP4597747

todos los trabajadores al incorporarse, garantizando así su conocimiento y aplicación desde el primer día.

El compromiso de SCIAS con la ética empresarial se basa en el respeto a la dignidad y los derechos de las personas, la confidencialidad y la seguridad de los datos, y la sostenibilidad ambiental. Además, el código promueve la igualdad, la no discriminación y la integridad en todas sus acciones. A través de este código, el Hospital de Barcelona refuerza su dedicación a ofrecer una atención sanitaria de calidad, centrada en el bienestar del paciente y en la mejora continua de sus servicios. Este código está disponible en la página web del Hospital de Barcelona para consulta pública. En línea con este compromiso, en 2024 no se ha identificado ningún caso de vulneración del Código Ético.

Política de calidad

El Hospital de Barcelona se compromete, a través de su política de calidad, a ofrecer una atención eficiente y de alta calidad a las personas aseguradas de Assistència Sanitària y a los médicos que hayan elegido libremente, en régimen de hospitalización, urgencias o cirugía ambulatoria. La mejora continua de la calidad asistencial es un compromiso de la organización con sus usuarios (socios y propietarios de la institución).

Para garantizar este compromiso, el hospital cuenta con un Sistema de Gestión de la Calidad descentralizado, en el que cada servicio certificado desarrolla su propio plan de calidad, gestionado por comisiones internas especializadas y grupos de trabajo. Este enfoque permite una gestión autónoma y específica de los procesos, fomentando un alto grado de implicación y sentido de pertenencia entre los profesionales. Al mismo tiempo, la Dirección y una experta interna desempeñan un papel clave en la cohesión del sistema, asegurando la coherencia y alineación con los objetivos globales del hospital.

El hospital implementa un enfoque basado en datos y mejora continua, utilizando indicadores de calidad para monitorizar el desempeño, establecer objetivos periódicos y optimizar los procesos. La calidad asistencial no solo se mide a través de encuestas de satisfacción y atención a reclamaciones, sino también mediante certificaciones reconocidas, como la ISO 9001, que avala la excelencia en servicios clave como restauración, atención al cliente, lavandería, prevención, limpieza, almacén y esterilización.

Gestión de riesgos

El Hospital de Barcelona trabaja activamente en la gestión de riesgos, identificando aquellos que pueden afectar su actividad y estableciendo medidas para mitigarlos. Además, la mayoría de estos riesgos están cubiertos por una póliza de responsabilidad civil, lo que refuerza la protección del hospital ante posibles incidentes.

Como parte de este compromiso, se han identificado los principales riesgos que pueden impactar en la operativa del hospital y en la seguridad de los pacientes, estableciendo estrategias específicas para su prevención y control. A continuación, se detallan los riesgos más relevantes:

- Ciberseguridad y protección de datos: la digitalización en el ámbito sanitario requiere proteger la información sensible de los pacientes y la infraestructura tecnológica del hospital. Los riesgos cibernéticos más relevantes incluyen los ataques de software malicioso, las brechas de datos y las denegaciones de servicio. Para mitigar estos riesgos, el hospital realiza actualizaciones periódicas de los sistemas, forma al personal en buenas prácticas de ciberseguridad y realiza auditorías de seguridad. Además, se



OP4597748

CLASE 8.ª



cumplen con las normativas de protección de datos (LGPD) mediante políticas específicas de protección, evaluaciones de impacto y medidas técnicas.

- Rotura de stock en la cadena de suministro: puede generar cancelaciones de cirugías y afectar la atención a los pacientes. Para mitigar este impacto, el hospital diversifica proveedores, aumenta los niveles de stock y establece protocolos de reclamación. Además, realiza encuestas de satisfacción y gestiona reclamaciones a través de comisiones clínicas para garantizar la calidad del servicio.
- Cumplimiento normativo: asegurar el cumplimiento de normativas sanitarias, licencias y regulaciones de protección de datos para evitar sanciones regulatorias y garantizar la operativa del hospital. El hospital está atento a regulaciones como la CSRD, la LOPD y normativas de blanqueo de capitales, además de otros riesgos fiscales y laborales.
- Ética y consentimiento informado: el hospital asegura que se cumplen los protocolos éticos y que el consentimiento informado se obtiene de manera adecuada, garantizando la transparencia y el respeto por los derechos de los pacientes.
- Obligaciones tributarias y planificación fiscal: para evitar errores que puedan derivar en auditorías y sanciones, el hospital optimiza su planificación fiscal, buscando mejorar la eficiencia económica.
- Gestión de los recursos financieros: el hospital implementa controles internos rigurosos para evitar el fraude y los errores contables, lo que garantiza la transparencia y credibilidad en la gestión financiera.
- Errores en la atención al paciente: para reducir el riesgo de diagnósticos erróneos o tratamientos inadecuados, el hospital promueve una cultura de mejora continua en la atención al paciente, asegurando que los profesionales médicos sigan protocolos estandarizados y reciban formación continua.
- Infraestructura y equipamiento médico: para prevenir la obsolescencia o la falta de mantenimiento en los equipos médicos, el hospital realiza inversiones regulares y asegura que la capacidad instalada se mantenga alineada con la demanda. Esto permite que se garantice la calidad asistencial de manera continua.
- Gestión del talento humano: para evitar la escasez de personal y reducir el burnout, el hospital promueve políticas de bienestar laboral y mantiene programas de formación continua. Además, implementa medidas de retención de talento para asegurar que los recursos humanos sean adecuados para ofrecer una atención de calidad.
- Gestión de emergencias y planes de contingencia: el hospital cuenta con protocolos robustos de gestión de emergencias, que permiten una respuesta rápida y eficiente ante situaciones imprevistas como pandemias o desastres naturales.

Para mitigar estos riesgos, el hospital aplica procedimientos de diligencia debida en línea con marcos de referencia nacionales y europeos. Estos procedimientos permiten anticipar, reducir y gestionar los posibles impactos, garantizando la continuidad operativa y la seguridad de los pacientes.

Como se ha mencionado anteriormente, varios servicios del hospital cuentan con la certificación ISO 9001, lo que ayuda a asegurar la adecuación en el uso de los recursos y la mejora continua de la calidad asistencial. Además, el hospital implementa medidas como auditorías periódicas, revisiones continuas de vulnerabilidades, desarrollo de planes de contingencia y el uso de



CLASE 8.ª

6-15-2017



OP4597749

tecnología avanzada para el monitoreo y control en tiempo real de los riesgos. Esta integración de las medidas dentro de la gestión de cada riesgo permite una respuesta ágil y efectiva a los desafíos que enfrenta el hospital, garantizando la seguridad y continuidad operativa.

Canal de Denuncias

En el Hospital de Barcelona, la comunicación y la transparencia se consideran valores culturales corporativos fundamentales para actuar con mayor seguridad. Estos principios constituyen la base de la institución y se consideran imprescindibles en todos los sentidos y niveles, siendo esenciales en los procesos de trabajo. Con el objetivo de fomentar una comunicación fluida entre las personas trabajadoras, el hospital dispone de un canal de denuncias que permite a cualquier persona vinculada a la organización reportar, de manera confidencial y, si lo desea, de forma anónima, cualquier situación irregular o conducta que contravenga la legalidad o los valores recogidos en su Código Ético. Este canal garantiza la protección del denunciante y forma parte de nuestro compromiso con la integridad y la transparencia, facilitando la detección temprana y la gestión adecuada de posibles incidencias. Cualquier persona puede contactar con el canal de denuncias mediante el correo electrónico canaldenuncias@scias.com o en el teléfono de contacto 932542502, dentro del horario de atención telefónica 10h-14h y 16h-20h.

Durante 2024, se recibió una comunicación a través del canal, la cual, tras su análisis, no fue admitida a trámite al no presentar indicios de delito o infracción.

Cuestiones relacionadas con el medioambiente

El Hospital de Barcelona demuestra un firme compromiso con la sostenibilidad y la protección del medioambiente a través de diversas iniciativas y objetivos, que se detallan más adelante. En este sentido, la gestión ambiental se integra en su actividad mediante la norma ISO 9001, en la que se establecen indicadores para la reducción del consumo de agua, electricidad y gas, así como otros indicadores relacionados con el medioambiente. Los efectos actuales y previsibles de las actividades del hospital en el entorno se gestionan a través de estos objetivos y acciones.

En esta línea, en 2024 el hospital invirtió en la compra de barreras antiderrames para productos químicos de lavandería, reforzando así la seguridad ambiental y minimizando el riesgo de contaminación. Esta medida responde a la aplicación del principio de precaución, priorizando la prevención de posibles impactos ambientales en lugar de limitarse a la restauración de daños. Asimismo, el hospital ha implementado evaluaciones de impacto ambiental para anticiparse a riesgos potenciales y establecer planes de actuación que mitiguen sus efectos.

Además, cuenta con una cobertura de riesgos ambientales que incluye provisiones y seguros específicos para garantizar la protección del entorno y una gestión responsable de posibles incidentes. Estas acciones forman parte de su enfoque preventivo en la gestión ambiental, asegurando el cumplimiento normativo y promoviendo la sostenibilidad en sus operaciones.

Como parte de sus medidas para prevenir, reducir o mitigar la contaminación, el hospital colabora con Veolia en la recuperación de gas, reduciendo así su impacto en las emisiones de carbono. En cuanto a la contaminación lumínica, el centro dispone de farolas en la finca y alumbrado interior eficiente. Para minimizar la contaminación acústica, se han instalado pantallas acústicas en las torres de recuperación y silenciadores que reducen el ruido generado por la actividad hospitalaria.



CLASE 8.ª



OP4597750

Gestión de los residuos y economía circular

El Hospital de Barcelona lleva a cabo una gestión responsable de los residuos generados en su actividad sanitaria y de investigación, con especial atención a aquellos clasificados como residuos de riesgo o específicos (grupos III y IV, según la clasificación de la Agència Catalana de Residus). La gestión de residuos del hospital no solo se enfoca en el cumplimiento de la normativa vigente, sino también en la reducción y valorización de los residuos, minimizando su impacto ambiental.

Para mejorar la eficiencia en la gestión de residuos, el hospital ha implementado un plan de minimización y mejora de la segregación, que en 2024 ha permitido:

- Formación y concienciación del personal sobre la correcta gestión de residuos y su impacto ambiental.
- Implantación de islas de reciclaje en determinados departamentos, facilitando la segregación de papel y envases.
- Reducción del plástico de un solo uso, eliminando vasos y fiambreras desechables en la cafetería y disminuyendo el uso de bolsas de plástico en distintos servicios.

Además, el hospital evalúa periódicamente su producción de residuos y busca estrategias de valorización para aquellos materiales que pueden tener una segunda vida, contribuyendo a una economía más circular.

Gestión de efluentes y aguas residuales

El control de los efluentes y aguas residuales es un aspecto clave en la gestión ambiental del hospital. Para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad, cada seis meses se realizan analíticas de aguas residuales, a cargo de un laboratorio homologado, cuyos resultados se envían a la Agència Catalana de l'Aigua.

En 2024, se han implementado mejoras para prevenir la contaminación del agua, entre ellas:

- Revisión y optimización de los productos utilizados en el Servicio de Alimentación, sustituyendo los jabones lavavajillas por opciones más sostenibles.
- Fortalecimiento de la prevención de vertidos, mediante la colocación de barreras absorbentes y la mejora de instalaciones para evitar la contaminación de las aguas.

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

El Hospital de Barcelona sigue avanzando en la reducción de residuos generados en su actividad sanitaria y de investigación, promoviendo la segregación, la reutilización y el reciclaje, así como la adopción de medidas específicas para minimizar el desperdicio de recursos. Estas acciones se enmarcan en una estrategia integral de gestión de residuos que tiene en cuenta el ciclo de vida de los productos utilizados y busca alternativas más sostenibles.

Entre las iniciativas implementadas en 2024 destacan:

- Sustitución progresiva de materiales desechables por reutilizables en diversas áreas del hospital.
- Mejora en la segregación de residuos, asegurando su correcto tratamiento y disposición final.



OP4597751

CLASE 8.ª

SALUD

- Gestión eficiente del desperdicio alimentario, con medidas que optimizan la planificación y el aprovechamiento de los recursos en el servicio de alimentación.
- En las habitaciones del hospital se ha implementado el uso de vasos de medicación reutilizables, sustituyendo así los vasos desechables. Esta iniciativa forma parte de un compromiso más amplio para eliminar el uso de plásticos de un solo uso, lo que también incluye la adopción de bolsas reutilizables en todo el hospital.
- Incorporación de aspiradores en el quirófano que han permitido la reducción de residuos líquidos, evitando así este residuo.

Adicionalmente, el Hospital realiza una gestión diferenciada de los residuos generados, garantizando su tratamiento adecuado a través de gestores autorizados. Se lleva a cabo una segregación rigurosa según los siguientes grupos:

- Grupo I: residuos asimilables a urbanos generados en las actividades generales del hospital.
- Grupo II: residuos sanitarios no específicos, que no presentan riesgo biológico y son gestionados como residuos urbanos.
- Grupo III: residuos biológicos y punzantes, con requerimientos especiales de almacenamiento y eliminación segura.
- Grupo IV: residuos de medicamentos y citostáticos, que requieren tratamiento especializado para evitar impactos en la salud y el medio ambiente.

Además, el hospital dispone de sistemas de separación para envases, envases contaminados, cartón, vidrio, tóner, pilas y otros residuos específicos, asegurando su gestión a través de operadores acreditados.

Durante el año 2024, los residuos generados han sido gestionados por empresas autorizadas para su reciclaje y reutilización, garantizando así una correcta gestión ambiental:

Tipo de residuo	Tratamiento	Método de gestión	Generado 2024
Clínicos peligrosos			
Citotóxicos G IV	T23	Incineración	45.060 L
Específicos de riesgo G III	T34	Esterilización	187.442 L
Clínicos no peligrosos			
Urbano + Clínico G I - G II	T12	Deposición/Rechazo	256.100 Kg

CLÍNICOS	CODI	LER
G I + G II	200301	256.100 Kg
G III	180103	187.442 L
G IV	180108	45.060 L

Respecto a los residuos no clínicos, se han gestionado según su naturaleza de acuerdo con la normativa vigente en 2024:



OP4597752

CLASE 8.ª

CLASE 8.ª

	2024 KG
ENVASES	16.711
ENVASES CONTAMINADOS	961
CARTÓN	45.270
PAPEL CONFIDENCIAL	6.246
VIDRIO	349
PAPEL	13.111
RAEE	691
TONER	71
PILAS	300
FLUORESCENTES	66
COLCHONES	260
QUÍMICOS	238
RESINA	52
RADIOGRAFIAS	81
ORGÁNICA	71.565
ACEITE VEGETAL (LITROS)	2.390
AYUNTAMIENTO	55.920
Total (Kg)	214.282

Adicionalmente, el hospital ha implementado diversas iniciativas dentro de su modelo de economía circular, buscando reducir el impacto ambiental y optimizar el uso de los recursos. Se ha priorizado la reutilización de activos al adquirir nuevos mobiliarios, optando por rescatar piezas de otras zonas del hospital para darles una nueva vida, lo que contribuye a reducir los desechos generados por la compra de nuevos muebles

Desperdicio alimentario

El Hospital de Barcelona ha implementado diversas estrategias para minimizar el desperdicio alimentario en su servicio de restauración, optimizando la gestión de inventarios y ajustando la producción a la demanda real. Los pedidos de alimentos se realizan teniendo en cuenta la ocupación prevista y el stock disponible, evitando compras innecesarias. Además, se aplica un sistema de conservación en frío que permite reutilizar productos no consumidos dentro de un período de seguridad de cuatro días, destinándolos a otros servicios del hospital, como el comedor laboral o el restaurante. También se emplea un sistema de reposición bajo demanda en el self-service, cocinando solo la cantidad necesaria en función de la afluencia de usuarios.

Para reducir aún más el desperdicio, se ajustan los menús en función del stock disponible, aprovechando productos cercanos a su fecha de caducidad en nuevas preparaciones. Se supervisa el sistema FIFO en cámaras y almacenes para garantizar la rotación adecuada de alimentos. En el área de hospitalización, se han establecido protocolos para evitar desperdicios en la asignación de dietas, asegurando que las comidas no se preparen para pacientes dados de alta o trasladados. Asimismo, se permite la modificación de dietas para adaptarlas a las necesidades de los pacientes y fomentar su consumo. Con estas medidas, el hospital busca no solo reducir el desperdicio de alimentos, sino también mejorar la eficiencia operativa y el impacto ambiental de su servicio de restauración.



OP4597753

Uso sostenible de los recursos

El Hospital de Barcelona es consciente del impacto ambiental asociado a su actividad y trabaja activamente para minimizarlo a través de una gestión eficiente de los recursos. Para ello, implementa medidas dirigidas a la reducción del consumo de energía, agua y materiales, así como estrategias para optimizar su uso. Con estas iniciativas, el hospital busca no solo cumplir con la legislación vigente, sino también avanzar hacia un modelo más sostenible que garantice la disponibilidad de recursos para las futuras generaciones

Consumo energético

En el Hospital es cada vez más creciente la preocupación y compromiso en el abastecimiento energético a través de fuentes de origen renovable. De ahí, que, en los últimos años, ha ido creciendo la presencia de energía eléctrica utilizada en nuestras instalaciones con origen renovable.

A continuación, se detallan los consumos energéticos totales del hospital en 2024:

CONSUMO ENERGÍA	2024
Gas propano (kWh)	4.394.741
Electricidad (kWh)	5.868.883
Gasoil (litros)	1.296
Electricidad renovable producida por fotovoltaica (kWh)	92.083
% Energía renovable consumida	1.6%

Con el fin de mejorar la eficiencia energética y reducir los consumos, se han llevado a cabo recientemente las siguientes inversiones en el hospital en 2024:

- Instalación de 200 placas fotovoltaicas de 1.000 kWh en la cubierta del Área Quirúrgica, representando una inversión de aproximadamente 84.000€. Esta instalación ha permitido reducir el consumo en 92.083 kWh anuales, lo que supone un 1,6% del consumo total de energía del hospital.
- Instalación de tres puntos de carga de coches eléctricos en el aparcamiento del hospital.
- Se ha hecho cambio de tejidos de los uniformes del hospital para ahorrar energía en el secado.

Adicionalmente, se han desplegado una serie de MAES (Medidas de mejora de eficiencia energética), de conducción optimizada e inversión financiada con el ahorro, para optimizar la eficiencia energética. Cabe destacar que el Hospital ha aplicado todos ellos de manera satisfactoria:

- Optimización de la potencia contratada
- Reducción de la temperatura de consigna de las calderas
- Instalación de reductores de caudal en duchas
- Cierre de válvulas de frío y calor de los climatizadores de aporte de aire primario
- Gestión horaria de los extractores de la cocina
- Monitorización energética consumo eléctrico y térmico
- Instalación de válvula de 3 vías reguladora de temperatura de circuitos de calefacción
- Optimización de potencias de segunda acometida y posible fusión de acometidas



CLASE 8.ª



OP4597754

Durante 2025 se continuarán consolidando estas medidas y añadiendo otras que permitan persistir en la dinámica de mejora continua hacia la eficiencia energética óptima. Como cooperativa comprometida con la sociedad y con el medio ambiente, SCIAS Hospital de Barcelona tiene la obligación de realizar los esfuerzos a su alcance para reducir su huella de carbono y ser más sostenible.

Consumo de agua

La procedencia del agua consumida por el hospital es de red pública autorizada y controlada por la administración competente. Además, el hospital realiza diferentes autocontroles, tanto a nivel de composición de las aguas, así como de los volúmenes consumidos.

A continuación, se detallan los consumos de agua totales de SCIAS en 2024:

CONSUMO DE AGUA	2024
Consumo de agua de red (m³)	53.721

Como medida para la reducción del consumo de agua, se ha implementado en el servicio de lavandería del hospital un nuevo jabón para el lavado de ropa que garantiza la desinfección y previene posibles riesgos ambientales derivados de la actividad. Este cambio ha permitido reducir la cantidad de aclarados necesarios y, por ende, el consumo de agua suponiendo 5.734 m³ de ahorro.

Además, se han implementado medidas de riego en los espacios verdes del hospital, cumpliendo con los requisitos del decreto de sequía de Cataluña. En la actualidad, se está llevando a cabo la conversión al sistema de riego por goteo, lo que generará un ahorro significativo en el consumo de agua. Asimismo, se está transformando la zona ajardinada con plantas autóctonas, promoviendo la biodiversidad local y reduciendo aún más el consumo hídrico debido a su mayor resistencia a las sequías.

A través de estas acciones, el hospital refuerza su compromiso con la adaptación a las consecuencias del cambio climático, implementando soluciones sostenibles que contribuyen a la conservación de los recursos naturales.

Lucha contra el cambio climático

SCIAS es consciente del impacto ambiental de su actividad y, por ello, trabaja en la mejora de su eficiencia energética y la optimización de procesos para reducirlo. En este contexto, y con el objetivo de minimizar su impacto, en 2024 se ha realizado por primera vez el cálculo de su huella de carbono, diferenciando entre emisiones directas e indirectas.

Las emisiones de alcance 1 corresponden a aquellas generadas directamente por el hospital, incluyendo el consumo de combustibles fósiles en sus instalaciones fijas, como gas natural y gasóleo B, así como las emisiones derivadas del uso de equipos de climatización y refrigeración. Por su parte, las emisiones de alcance 2 hacen referencia a aquellas emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad adquirida, es decir, las generadas en la producción de la energía eléctrica que abastece al hospital.

Las emisiones de SCIAS en 2024 han sido las siguientes:



CLASE 8.ª



OP4597755

EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO		
MATERIAL	UNIDAD	2024
Emisiones directas Alcance 1	TnCo ² eq	968,41
Emisiones indirectas Alcance 2	TnCo ² eq	1.525,91
TOTAL		2.494,32

Adicionalmente, SCIAS se ha comprometido de manera voluntaria en reducir su consumo energético en un 5% a través de su sistema de gestión de calidad basado en la norma ISO 9001. Para avanzar en la lucha contra el cambio climático, el hospital sigue implementando medidas enfocadas en la optimización del consumo de energía y la reducción de su huella de carbono, como la mejora en la gestión energética y el impulso del uso de energías renovables. La instalación de paneles solares fotovoltaicos es una de las iniciativas clave en este proceso, reforzando su compromiso con un modelo de gestión más eficiente y respetuoso con el medioambiente.

Cuestiones sociales y relativas al personal

Los socios de trabajo son el pilar esencial para el desarrollo de la actividad asistencial. El objetivo primordial es construir y mantener relaciones a largo plazo con los socios de trabajo, a través de la construcción de un marco basado en la igualdad de oportunidades, la formación y el desarrollo profesional, la no discriminación, la salud laboral y la creación de puestos de trabajo estables.

Empleo

Para el desarrollo de su actividad, SCIAS ha contado a 31/12/2024 con un equipo humano compuesto por 846,5 personas, de las cuales el 76 % son mujeres y el 24 % son hombres. La plantilla de personas trabajadoras de SCIAS se desglosa de la siguiente manera:

Personas en plantilla desagregadas por categoría profesional, rango de edad y sexo (Criterio equivalente a tiempo completo)

CATEGORÍAS PROFESIONALES	RANGO DE EDAD	2024	
		H	M
DIRECCIÓN Y MANDOS INTERMEDIOS	> 50	12	15,9
	30-50	12	25
LICENCIADOS ASISTENCIALES	< 30	0,95	2,28
	30-50	16,1	35,81
	> 50	18,09	18,75
DIPLOMADOS ASISTENCIALES	< 30	6,52	26,58
	30-50	4,37	89,23
	> 50	3,96	68,58
ADMINISTRATIVO	< 30	8,29	10,21
	30-50	11,15	19,49
	> 50	4,49	42,63
AUXILIARES ASISTENCIALES Y CAMILLEROS	< 30	22,56	50,28
	30-50	14,34	40,87
	> 50	10,28	57,71
MANUALES Y OFICIOS	< 30	13,6	4,94



OP4597756

CLASE 8.ª

C-16-116

TÉCNICOS ASISTENCIALES	30-50	21,02	45,96
	> 50	15,87	54,48
	< 30	5,67	3,81
	30-50	4,21	14,21
	> 50	1	13,36
TOTAL		206,5	640,1

Personas en plantilla desagregadas por categoría profesional, rango de edad y sexo

PLANTILLA A 31/12/2024 POR TIPO DE CONTRATO		Indefinido Tiempo completo	Indefinido Tiempo parcial	Temporal tiempo completo	Temporal tiempo parcial
2024					
GÉNERO	H	130	43,42	21,53	11,53
	M	389	173,46	50,43	27,15
	Total	519	216,88	71,97	38,68
EDAD	MENOS DE 30	36	46,02	42,47	31,22
	30 - 50	215	99,43	23,73	6,46
	MÁS 50	268	71,43	5,77	1
	Total	519	216,88	71,97	38,68
CATEGORÍAS PROFESIONALES	DIRECCIÓN Y MANDOS INTERMEDIOS	60	2,87	2	-
	LICENCIADOS ASISTENCIALES	50	30,87	7,77	3,35
	DIPLOMADOS ASISTENCIALES	81	112,07	5,23	0,93
	ADMINISTRATIVO	75	12,84	4,1	4,32
	AUXILIARES ASISTENCIALES Y CAMILLEROS	114	31,83	28,13	22,08
	MANUALES Y OFICIOS	114	15,51	19,73	6,61
	TÉCNICOS ASISTENCIALES	25	10,88	5	1,39
	Total	519	216,88	71,97	38,68

En relación con el promedio anual de contratos, se ha considerado el número de contratos activos a 31/12/2024, debido a la naturaleza de nuestra actividad. Durante el año 2024, se han realizado un total de 3.987 contratos, distribuidos de la siguiente manera:

Enero: 271

Marzo: 310

Mayo: 245

Febrero: 268

Abril: 300

Junio: 303



CLASE 8.ª



OP4597757

Julio: 402

Septiembre: 378

Noviembre: 407

Agosto: 295

Octubre: 386

Diciembre: 422

La mayoría de estos contratos corresponden a sustituciones de trabajadores con reserva de puesto debido a situaciones como incapacidad temporal, vacaciones, permisos, entre otros. Es importante destacar que la mayoría de estos contratos tienen una vigencia inferior a 5 días, ya que, debido a la actividad asistencial, es necesario cubrir los puestos de forma continua.

Remuneraciones medias

Debido a la casuística del Hospital de Barcelona y a las características específicas de su modelo organizativo, la remuneración media anual de algunos grupos de profesionales puede verse afectada por la existencia de conceptos retributivos variables, derivados principalmente de una mayor actividad laboral voluntaria.

Para reflejar esta realidad de forma más precisa, se han elaborado dos tablas con metodologías diferenciadas:

1. Remuneración media anual con variables: calculada a partir de los empleados en alta a 31/12/2024, incluyendo la retribución fija anualizada (como si hubiesen trabajado todo el año sin incidencias de IT o prestaciones por cuidado de hijo) y sumando las variables reales percibidas en 2024 (sin anualizar). Si un empleado ha trabajado solo parte del año, se han considerado únicamente las variables correspondientes a los días trabajados.

No obstante, este cálculo puede generar interpretaciones erróneas. Por ejemplo, en la categoría de "Licenciados Asistenciales", el grupo de hombres menores de 30 años presenta una retribución media de 120.840 €. Sin embargo, en este grupo hay dos trabajadores con contratos al 45% y 50% de la jornada, sumando un total de 0,95 jornadas completas. Su retribución fija media es de 74.909 €, pero al incorporar las variables (principalmente derivadas de guardias médicas), la retribución media se incrementa hasta los 120.840 €.

Estas variables responden a una mayor actividad laboral voluntaria y no a diferencias salariales estructurales. Si, en lugar de abonarse estos conceptos variables, dicha actividad adicional se reflejara en una mayor jornada contractual, la media retributiva anual disminuiría.

1. REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL CON VARIABLE	EDAD	2024	
		H	M
DIRECCIÓN Y MANDOS INTERMEDIOS	> 50	93.315 €	54.473 €
	30-50	56.667 €	63.357 €
LICENCIADOS ASISTENCIALES	< 30	120.840 €	76.438 €
	30-50	86.776 €	86.731 €
	> 50	86.570 €	87.345 €
DIPLOMADOS ASISTENCIALES	< 30	45.449 €	44.917 €
	30-50	53.707 €	49.897 €
	> 50	52.252 €	49.075 €
ADMINISTRATIVO	< 30	35.156 €	32.621 €
	30-50	31.427 €	31.050 €
	> 50	37.357 €	31.959 €
AUXILIARES ASISTENCIALES Y CAMILLEROS	< 30	27.297 €	26.938 €
	30-50	25.961 €	27.556 €



OP4597758

CLASE 8.ª

CLASE 8.ª

	> 50	26.750 €	27.699 €
MANUALES Y OFICIOS	< 30	24.421 €	26.076 €
	30-50	27.058 €	22.770 €
	> 50	28.016 €	24.051 €
TÉCNICOS ASISTENCIALES	< 30	34.639 €	36.464 €
	30-50	30.902 €	37.237 €
	> 50	31.380 €	32.525 €
TOTAL		46.938 €	41.397 €

2. Remuneración media anual sin variables: con el objetivo de proporcionar una visión más ajustada de la estructura salarial, se ha elaborado una tabla adicional que solo considera la retribución fija. Esta incluye el salario base de la categoría profesional y los complementos personales (plus de transporte, plus familiar, etc.), excluyendo las variables vinculadas a una mayor actividad.

Es importante destacar que la mayor actividad laboral se ofrece de manera equitativa a todos los trabajadores que han manifestado su interés en asumir una mayor dedicación. Por ejemplo, en la cobertura de turnos de enfermería, estos se publican tanto internamente (para empleados en plantilla) como externamente (para nuevas contrataciones) a través de la plataforma LIVO. En el ámbito interno, los turnos adicionales se comunican exclusivamente a aquellos empleados que han expresado previamente su disponibilidad para realizarlos. El proceso de asignación es transparente y automático: el primer trabajador que solicita el turno es quien lo cubre, sin intervención del hospital. Este sistema también permite respetar la desconexión digital de aquellos empleados que no desean asumir una mayor carga de trabajo.

2. REMUNERACIÓN MEDIA ANUAL (FIJO)	EDAD	2024	
		H	M
DIRECCIÓN Y MANDOS INTERMEDIOS	> 50	85.018 €	51.902 €
	30-50	55.092 €	58.616 €
LICENCIADOS ASISTENCIALES	< 30	74.909 €	67.886 €
	30-50	68.153 €	72.971 €
	> 50	66.927 €	67.654 €
DIPLOMADOS ASISTENCIALES	< 30	34.375 €	36.724 €
	30-50	34.991 €	37.984 €
	> 50	39.209 €	38.888 €
ADMINISTRATIVO	< 30	29.202 €	28.361 €
	30-50	27.789 €	28.052 €
	> 50	30.723 €	28.426 €
AUXILIARES ASISTENCIALES Y CAMILLEROS	< 30	22.895 €	22.574 €
	30-50	21.969 €	22.342 €
	> 50	23.155 €	23.093 €
MANUALES Y OFICIOS	< 30	21.616 €	20.414 €
	30-50	23.716 €	19.141 €
	> 50	24.586 €	20.481 €
TÉCNICOS ASISTENCIALES	< 30	28.514 €	32.773 €



CLASE 8.ª



OP4597759

	30-50	26.886 €	29.742 €
	> 50	28.865 €	28.338 €
TOTAL		37.595 €	33.824 €

A continuación, se informa de la retribución media del Comité de Gestión (equiparable a la alta dirección):

Comité Gestión	Hombres	Mujeres
Retribución Media	174.866,17€	105.352,29€
Personas a FT	3	4,75

Adicionalmente, se informa de los miembros del Consejo Rector (equiparables a la figura de los consejeros) que no reciben ningún tipo de remuneración por el desempeño de su puesto. No existen anticipos o créditos concedidos por la Cooperativa a los miembros del Consejo Rector, ni la Cooperativa ha contraído ninguna obligación en materia de pensiones o seguros de vida a favor de los antiguos o actuales.

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
Miembros del Consejo Rector (*)	8	7	15

(*) En el Consejo Rector hay 3 personas, dos mujeres y un hombre, escogidos por la Asamblea General procedentes del colectivo de Socios de Trabajo, que tienen relación societaria con Instal·lacions Assistencials Sanitàries, SCIAS, SCCL como personas socias de trabajo.

SCIAS está comprometida con la equidad retributiva y la eliminación de desigualdades salariales dentro de la organización. En este sentido, se lleva a cabo un análisis periódico de la brecha salarial para identificar posibles diferencias y establecer medidas que fomenten la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en puestos de igual responsabilidad. La retribución media se calcula sumando la retribución fija anualizada de los empleados y dividiéndola entre el número de trabajadores a jornada completa. Este cálculo se realiza de esta forma porque en la base de datos la retribución está anualizada (como si trabajaran todo el año) y proporcional a la jornada que realizan.

La brecha salarial ha sido calculada utilizando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = (\text{Promedio salarios hombres} - \text{Promedio salarios mujeres}) / \text{Promedio salarios hombres}$$

Con el objetivo de garantizar la transparencia y facilitar el seguimiento de este indicador, la siguiente tabla presenta los datos de brecha salarial correspondientes a 2024, desglosados por categoría profesional. El cálculo se ha realizado considerando las remuneraciones anuales fijas, excluyendo las variables, tal como se ha indicado previamente:

	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Directivos y Mandos Intermedios*	70.705,44€	54.479,98€	23%
Licenciados Asistenciales	67.751,03€	71.012,91€	-5%



OP4597760

CLASE 8.ª

8.ª CLASE

Diplomados Asistenciales	35.843,89€	38.138,42€	-6%
Técnicos Asistenciales	27.916,14€	29.512,65€	-6%
Auxiliares Asistenciales y Camilleros	22.670,10€	22.711,64€	0%
Administrativos	28.829,14€	28.316,14€	2%
Manuales y Oficios**	23.424,03€	19.893,25€	15%

* En este grupo se incluyen puestos de trabajo con profesiones muy dispares. Incluye tantos jefes de servicios médicos como encargados de cafetería, lavandería, limpieza ...

** En este grupo se incluyen puestos de trabajo con profesiones muy dispares. Incluye tantos técnicos superiores no asistenciales (por ejemplo, cocinero o administrativo) como ayudantes no asistenciales (limpiador, auxiliar de oficios...)

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo

SCIAS establece la organización del tiempo de trabajo en base a lo dispuesto en su Reglamento de Régimen Interior, asegurando una gestión eficiente y equitativa de la jornada laboral. La Dirección es responsable de la planificación y distribución del trabajo, siempre en conformidad con la normativa vigente y los Estatutos Sociales de la entidad.

La jornada laboral y su distribución semanal están reguladas conforme a los siguientes principios:

- **Jornada y horarios:** la Dirección tiene la facultad de realizar ajustes en el calendario laboral, jornada, horario y turnos, garantizando siempre un preaviso mínimo de 15 días naturales a los empleados. Cualquier cambio se comunica formalmente y, en caso de solicitud, por escrito. La jornada anual ordinaria no podrá superar las 1.742 horas, y el máximo de jornada total, incluyendo jornada ordinaria y complementaria (guardias médicas), no será superior a 2.187 horas, en conformidad con la Directiva 2003/88/CE.
- **Flexibilidad y adaptación:** en función de las necesidades organizativas, SCIAS puede realizar reubicaciones temporales de trabajadores dentro de su grupo profesional, respetando las titulaciones requeridas y las condiciones pactadas. Asimismo, SCIAS puede establecer una distribución irregular de la jornada, tanto para empleados a tiempo completo como parcial, garantizando que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no supere las nueve diarias, salvo que el calendario aprobado contemple otra distribución. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber, como mínimo, un descanso ininterrumpido de 12 horas.
- **Duración y límites:** la plantilla de SCIAS tiene derecho a un descanso mínimo semanal ininterrumpido de 36 horas, que podrá acumularse en periodos de 14 días hasta un total de 72 horas. En jornadas continuadas superiores a cinco horas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 20 minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Para aquellos con jornada continuada de 12 horas, el descanso será de 45 minutos.
- **Condiciones complementarias:** para facilitar la conciliación y el bienestar laboral, SCIAS pone a disposición de su plantilla un comedor de personal con acceso a almuerzos y cenas para aquellos empleados cuyo horario coincida con el funcionamiento del



CLASE 8.ª

SECRETARÍA



OP4597761

servicio. Durante estos descansos, el personal deberá permanecer en el centro de trabajo y estar localizable.

En relación con la gestión del tiempo de trabajo, también es relevante analizar el absentismo laboral. Durante el año 2024, el total de horas de absentismo registradas en SCIAS ascendió a 104.923 horas. Al desglosar estos datos por categoría, se observa que el absentismo en la categoría de hombres fue de 14.031 horas, mientras que en la categoría de mujeres alcanzó las 90.892 horas.

Conscientes del impacto que el absentismo puede tener en la organización y en la calidad del servicio, SCIAS trabaja continuamente en la implementación de medidas que contribuyan a paliar este fenómeno. A través de iniciativas orientadas al bienestar laboral, la conciliación y la mejora del entorno de trabajo, la entidad busca reducir las tasas de absentismo y fomentar un ambiente saludable y productivo para su plantilla.

En 2024, el porcentaje de reducciones de jornada otorgadas sobre peticiones ha sido 100%, en total 50 peticiones.

Adicionalmente, en 2024 se han conseguido el 100% de los objetivos marcados para esta área:

- Implantación del Programa de Planificación de Personal
- Implementación y acceso al Portal del Trabajador dentro de la Intranet del Hospital
- Formación en sensibilidad de género en el marco del Plan de Igualdad

Salud y seguridad

En SCIAS Hospital de Barcelona, la salud y seguridad de los socios de trabajo y colaboradores es una prioridad. A lo largo del 2024, se han implementado diversas iniciativas y alcanzado importantes logros en la prevención de riesgos laborales, la promoción del bienestar y la reducción de la siniestralidad y el absentismo:

- Implantación de medidas derivadas de la Evaluación de Riesgos Psicosociales:
 - Desarrollo de una política de no tolerancia a agresiones físicas, psicológicas o verbales
 - Inicio de los protocolos de acoso laboral y sexual
 - Implementación de los protocolos de conflictos, con la campaña "Árbol del Buen Trato"
- Consolidación de la formación en línea en PRL, alcanzando un 71% de personal formado
- Implantación de permisos de trabajo para controlar riesgos peligrosos tanto de personal interno como externo
- Inicio de un proyecto de control de productos químicos, desde su almacenamiento hasta la gestión de residuos

En materia de prevención de riesgos laborales y con el fin de garantizar el cumplimiento de nuestras políticas de seguridad y salud en todas las áreas y niveles de la organización, se han establecido diversas acciones, como la publicación y divulgación de nuevos procedimientos y protocolos, reuniones periódicas con responsables de aplicación de normativas o la formación continua a empleados y difusión de información preventiva a personal externo, entre otros.



CLASE 8.ª

0,03 EUROS



OP4597762

Adicionalmente, en 2024 se han realizado evaluaciones de riesgos laborales de manera periódica y se ha formado a 608 personas en diversas áreas clave de prevención de riesgos laborales.

Datos relativos a seguridad y salud en 2024

ACCIDENTES LABORALES		2024	
		H	M
Con baja	En centro de trabajo	4	9
	In itinere	2	6
Sin baja	En centro de trabajo	10	29
	In itinere	3*	2
ÍNDICE GRAVEDAD		10,74	10,25
ÍNDICE FRECUENCIA		20,83	8,62
ENFERMEDADES PROFESIONALES			
Con baja	En centro de trabajo	1	1

*1 In misión y 2 In Itinere

Relaciones sociales

SCIAS garantiza un entorno de comunicación fluida con sus trabajadores mediante distintos canales de diálogo social. La organización mantiene procedimientos para la consulta e información a sus empleados, respetando los derechos de participación y negociación colectiva.

Las relaciones laborales están reguladas a través del Reglamento de Régimen Interior y los Estatutos Sociales, donde se establecen los mecanismos de comunicación entre la Dirección y los trabajadores.

Los trabajadores de SCIAS están cubiertos por el Reglamento de Régimen Interior, que actúa como un marco normativo aplicable a todos los empleados y regula sus derechos y deberes en el ámbito laboral. SCIAS cuenta con un Comité de Seguridad y Salud, encargado de velar por la seguridad de los empleados y garantizar un entorno de trabajo seguro. Se realizan revisiones médicas periódicas para aquellos empleados cuyas funciones así lo requieran, y se establecen medidas de prevención de riesgos laborales, incluyendo controles en áreas con exposición a radiación.

El Comité de Seguridad y Salud mantiene reuniones regulares donde se abordan cuestiones como la seguridad en el entorno hospitalario, protocolos de actuación ante riesgos laborales y planes de formación para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Este marco organizativo permite a SCIAS mantener un entorno laboral seguro y cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Formación

En SCIAS se fomenta la formación continua y el desarrollo profesional de nuestros socios de trabajo en el Hospital de Barcelona. La estrategia de formación del hospital se orienta a mejorar las competencias de los profesionales, garantizando una asistencia de calidad y alineada con los últimos avances científicos y técnicos en la práctica clínica.

Cada año, los distintos servicios del hospital planifican un programa de formación interna adaptado a sus necesidades específicas. Estas sesiones están abiertas a todos los profesionales y se comunican mensualmente a través de los tableros informativos de cada servicio.

Para asegurar una formación de calidad, el hospital cuenta con la Comisión de Docencia y Formación Continuada (CD), un órgano técnico encargado de asesorar a la dirección en la



CLASE 8.ª



OP4597763

actualización de conocimientos y habilidades del personal. Además, la comisión gestiona y administra el presupuesto destinado a esta función, garantizando una formación eficaz y alineada con los objetivos estratégicos del hospital.

Adicionalmente, el Hospital de Barcelona dispone de sistemas de evaluación de competencias laborales, diseñados para analizar las capacidades, actitudes, conocimientos y habilidades del personal. Estos mecanismos permiten asegurar que cada profesional desempeñe su labor de manera óptima, contribuyendo a la mejora continua de la atención sanitaria. Asimismo, sirven como herramienta de apoyo para la planificación de la formación y el desarrollo profesional dentro de la organización, favoreciendo el crecimiento y la especialización de los trabajadores.

Horas de formación por categoría profesional

CATEGORÍA	2024	
	H	M
DIRECCIÓN	558	879
TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	1.427	9.110
PERSONAL NO CUALIFICADO	171	255
TOTAL	2.156	10.244
	12.400	

Diversidad e Igualdad

SCIAS mantiene un firme compromiso con la igualdad de género, impulsando medidas para reducir brechas y fomentar una política que garantice la equidad entre mujeres y hombres. A lo largo de su trayectoria, la organización ha respetado la diversidad de su equipo, sin realizar discriminaciones por razones de raza, religión o género, en línea con su código ético.

En este sentido, el Hospital de Barcelona cuenta con el segundo Plan de Igualdad (2022-2026), cuyo objetivo es garantizar la igualdad de trato y oportunidades dentro de la organización. Además, busca integrar el principio de no discriminación y equidad de género en todas sus políticas y actuaciones, promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo.

Entre sus ejes principales, el Plan incorpora la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización, el desarrollo de acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de oportunidades, y la promoción del equilibrio de género en todos los grupos profesionales.

Asimismo, SCIAS trabaja para asegurar un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo para todas las personas. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se respete su dignidad y la responsabilidad de tratar con respeto a quienes les rodean, contribuyendo a un ambiente de convivencia y colaboración.

En línea con este compromiso, SCIAS dispone de un protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.

SCIAS mantiene un firme compromiso con la accesibilidad universal y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizando un entorno de trabajo adaptado y equitativo. La cooperativa implementa medidas que favorecen la igualdad de oportunidades, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo profesional de su plantilla.

En 2024, SCIAS contó con un total de 24 empleados con discapacidad, de los cuales 3 eran hombres y 21 mujeres. Esta representación refuerza el compromiso de la entidad con la integración laboral, asegurando la adaptación de los puestos de trabajo cuando sea necesario y promoviendo un entorno inclusivo.



CLASE 8.ª

CLASE 8.ª



OP4597764

Durante el año 2024, SCIAS contactó con la Fundación FEMAREC, una cooperativa que trabaja para la integración social, laboral y cultural de colectivos en riesgo de exclusión. A través de esta colaboración, se publicaron varias ofertas de trabajo y se cubrió una vacante temporal con una persona con discapacidad en el servicio de Lavandería.

Además, SCIAS sigue avanzando en la implementación de mejoras en accesibilidad, no solo en el ámbito laboral, sino también en sus instalaciones y servicios, con el objetivo de garantizar una plena participación de todas las personas en la organización. En este sentido, las instalaciones y espacios del hospital cumplen con la normativa de accesibilidad vigente en el momento de su construcción, y cuando se llevan a cabo reformas, se asegura que se adapten a los nuevos requerimientos. Las reformas recientes incluyen la adecuación de espacios como el laboratorio, consultas, los vestuarios ambulatorios o la planta de urgencias, incorporando elementos como baños adaptados y ampliación de accesos y giros para personas con movilidad reducida, todo ello basado en proyectos visados por los colegios correspondientes para garantizar la máxima accesibilidad.

Cuestiones relacionadas con el respeto de los derechos humanos

SCIAS asume el compromiso de respetar y promover los derechos humanos en el desarrollo de su actividad y en su relación con sus grupos de interés. Este compromiso se alinea con estándares internacionales, como los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Actualmente, SCIAS cumple con la normativa laboral vigente en España y desarrolla su actividad garantizando el respeto a los derechos humanos en su entorno de trabajo. Si bien no se dispone de un sistema formal de debida diligencia en esta materia, la organización cuenta con mecanismos internos que contribuyen a la identificación y mitigación de riesgos, tales como:

- Código Ético: establece el compromiso con la igualdad de trato, la no discriminación y el respeto a los derechos laborales.
- Canales de comunicación y denuncia: existe un canal de comunicación a disposición de los empleados para reportar cualquier situación de riesgo o vulneración de derechos. Durante el año 2024 y en ejercicios previos, no se ha registrado ninguna denuncia relacionada con la vulneración de derechos humanos dentro de la organización.
- Formación y sensibilización: se desarrollan iniciativas para fomentar un entorno laboral respetuoso, promoviendo valores de equidad, diversidad e inclusión.
- Condiciones laborales: se garantiza el cumplimiento de la normativa en materia de contratación, conciliación, seguridad y salud laboral.

Adicionalmente, SCIAS está avanzando en la implementación de un sistema de homologación de proveedores, desarrollado en coordinación con el departamento de compras, basado en los estándares de ISO 9001 y criterios ESG (ambientales, sociales y de gobernanza). Esta iniciativa busca reforzar el compromiso de los proveedores con prácticas responsables, asegurando el respeto a los derechos humanos en toda la cadena de suministro. Entre los aspectos considerados en este proceso destacan:

- Compromiso con el cumplimiento normativo y los derechos laborales.
- Prácticas empresariales responsables y sostenibles.
- Condiciones de pago justas y equitativas.

Si bien hasta la fecha no se han identificado riesgos significativos de vulneración de derechos humanos en la organización, SCIAS mantiene su compromiso con la mejora continua en esta



CLASE 8.ª

0,03 EUROS



OP4597765

materia. Se promueve una cultura organizativa basada en el respeto y la dignidad de las personas, con especial atención a la prevención de cualquier forma de discriminación, acoso o abuso a través de los protocolos mencionados anteriormente; asegurando un entorno en igualdad de oportunidades para todas las personas.

En relación a la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el Hospital opera exclusivamente en España, donde la legislación prohíbe estas prácticas, asegurando su inexistencia en sus operaciones.

Cuestiones relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno

El Hospital de Barcelona mantiene un compromiso firme con la ética y el cumplimiento normativo, garantizando que sus actividades se desarrollen bajo los principios de integridad, transparencia y responsabilidad. Para ello, dispone de mecanismos de prevención, detección y actuación ante posibles casos de corrupción o soborno, alineados con el marco legal vigente y las mejores prácticas del sector sanitario.

Como parte de este compromiso, el Hospital de Barcelona cuenta con un Código de Conducta, recogido en el Manual de Bienvenida entregado a todos los trabajadores de SCIAS en el momento de su incorporación. Este documento establece los principios éticos aplicables a todas las actividades de la organización y sirve como guía de comportamiento para todo el personal. El Código de Conducta se fundamenta en los valores de la entidad y se complementa con las políticas y directrices del Hospital, promoviendo una cultura de integridad y cumplimiento normativo.

Asimismo, a través de su entidad gestora SCIAS, el Hospital dispone de una Política de Cumplimiento Fiscal que garantiza el respeto a la normativa tributaria y la prevención de cualquier irregularidad en este ámbito.

La entidad ha desarrollado un Gobierno Fiscal y su Sistema de Control, cuyo objetivo es reducir y mitigar los riesgos fiscales, evitar cualquier incumplimiento normativo y reforzar una cultura corporativa basada en la tolerancia cero ante conductas ilícitas. Asimismo, en el marco de su compromiso con la legalidad y la transparencia financiera, SCIAS aplica controles internos para prevenir y detectar posibles prácticas de blanqueo de capitales, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

Entre sus principios de actuación destacan:

- Cumplimiento estricto de la normativa fiscal vigente, evitando estructuras fiscales agresivas o prácticas elusivas.
- Promoción de una relación de colaboración con las Administraciones Tributarias basada en la transparencia y la confianza mutua.
- Implementación de mecanismos de prevención y control para la detección de riesgos fiscales.
- Formación periódica a los profesionales de la entidad sobre el cumplimiento normativo en materia tributaria.

El cumplimiento de esta política es supervisado por los órganos de gobierno de la entidad, garantizando una gestión fiscal responsable y alineada con los valores de ética y legalidad que rigen la actividad del Hospital de Barcelona. Adicionalmente, se realizan revisiones periódicas para asegurar la mejora continua de los mecanismos de control y su adaptación a posibles cambios en la normativa fiscal.



CLASE 8.ª



OP4597766

En 2024 no se registró ninguna denuncia ni riesgo significativo en materia de corrupción y soborno.

Aportaciones a fundaciones y entidades sociales

Durante el ejercicio, SCIAS ha realizado aportaciones a diversas fundaciones y entidades sin ánimo de lucro por un total de 150.421,61 €.

Estas contribuciones tienen como objetivo apoyar iniciativas en los ámbitos del Cooperativismo, la salud, la educación, la integración social y el bienestar comunitario, reforzando el compromiso de SCIAS con el desarrollo y la mejora de la sociedad.

Cuestiones relacionadas con la sociedad

Compromiso con el desarrollo sostenible

SCIAS mantiene un firme compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, situando estos valores en el centro de su gestión. La cooperativa apuesta por un modelo basado en la transparencia, la estabilidad laboral y la calidad en el servicio, evitando la externalización de servicios generales y hosteleros. Esta estrategia no solo favorece la creación de empleo, sino que también garantiza un entorno de trabajo estable y comprometido con el bienestar de profesionales y pacientes.

Desde su estructura cooperativa, SCIAS impulsa una gestión eficiente y participativa, en la que socios y profesionales desempeñan un papel activo en la toma de decisiones. Este enfoque fomenta un entorno de trabajo autónomo y colaborativo, libre de intermediarios, en el que todos pueden contribuir al desarrollo de la entidad.

Más allá del impacto económico, SCIAS genera valor en el ámbito sanitario a través de publicaciones científicas, colaboraciones con otras instituciones y la puesta en marcha de proyectos innovadores. Asimismo, el Área de Participación fortalece el sentido de comunidad mediante la formación cooperativa y actividades que refuerzan el vínculo con la entidad y su misión.

SCIAS mantiene un fuerte compromiso con la colaboración sectorial y la participación en organizaciones que promueven el desarrollo del sector sanitario y social. Actualmente, la entidad forma parte de las siguientes asociaciones:

- ACES - Agrupació Catalana d'Establiments Sanitaris
- FCCUC – Federació de Cooperatives de Consumidors i Usuaris de Catalunya
- Associació de Venedors de Premsa
- Gremi de Restauració de Barcelona

A través de estas colaboraciones, SCIAS refuerza su compromiso con la mejora continua en la calidad asistencial, el bienestar de los trabajadores y la innovación en la gestión sanitaria. Además, la entidad participa en iniciativas y eventos promovidos por estas asociaciones, contribuyendo activamente al desarrollo del sector y fortaleciendo el impacto positivo de su actividad.

Subcontratación y proveedores

El Hospital cuenta con una Política de Compras que regula todos los procesos de adquisición dentro de la organización, reflejando sus valores y principios fundamentales. Esta política tiene como objetivo facilitar la consecución de los objetivos estratégicos del hospital, alineándose con el Plan de Inversiones y el seguimiento del presupuesto de gastos. A través de esta política, busca establecer un marco de colaboración que promueva relaciones comerciales estables y



CLASE 8.ª

SCIAS



OP4597767

sinérgicas con los proveedores, incorporando criterios técnicos, económicos y de buenas prácticas, enfocados en la eficiencia, la minimización del impacto ambiental y la aportación de valor a la sociedad.

Actualmente el hospital se encuentra desarrollando un proceso formal de homologación de, con la intención de implementarlo dentro del marco de la certificación ISO prevista para 2025. Este sistema incluirá criterios rigurosos relacionados con el servicio, la calidad, alertas sanitarias y la responsabilidad social corporativa (RSC), lo que permitirá una selección más efectiva y alineada con los principios de sostenibilidad del hospital.

La Política de Compras establece que cada contrato con proveedores se adapta a las necesidades específicas de las partes, pero siempre se asegura el cumplimiento de los principios de objetividad, transparencia y excelencia en cada proceso de compra. De esta manera, se garantiza que se alcancen los objetivos estratégicos del hospital, manteniendo altos estándares de eficiencia en la gestión de los recursos.

En cuanto a la gestión de la cadena de suministro, uno de los principales riesgos identificados es la rotura de stock, lo que puede afectar la actividad hospitalaria y provocar, por ejemplo, la cancelación de cirugías. Para mitigar este riesgo, el hospital adopta medidas preventivas como la identificación de proveedores alternativos, el incremento de los stocks mínimos y un seguimiento cercano de los plazos de entrega. Estas acciones permiten anticiparse y ofrecer soluciones rápidas en caso de imprevistos.

En los últimos años, la incorporación de nuevos procesos de certificación (MDR) ha reducido la disponibilidad de ciertos productos, lo que ha obligado al hospital a buscar alternativas con nuevos proveedores para garantizar el abastecimiento adecuado. Este enfoque proactivo ha optimizado la gestión de inventarios y ha permitido que los proveedores sigan alineados con sus necesidades operativas.

A medida que se avanza el desarrollo del sistema de homologación, se incorporarán criterios ambientales y sociales para evaluar y seleccionar proveedores, consolidando así su compromiso con un modelo de gestión sostenible y responsable.

Compromiso con los pacientes

Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

SCIAS mantiene un firme compromiso con la calidad asistencial y la mejora continua en la experiencia del paciente. A través del servicio de Atención al Usuario, se garantiza una atención personalizada, asegurando que cada paciente y su acompañante reciban el apoyo necesario durante su estancia en el hospital. La atención está protocolizada y recogida en un documento específico para pacientes y acompañantes, asegurando un trato homogéneo y adaptado a sus necesidades. Cuando surgen solicitudes más específicas, el equipo de Atención al Usuario está disponible para proporcionar soluciones personalizadas.

En esta línea, a través de la Comisión de Calidad, SCIAS ha puesto en marcha el Grupo de Experiencia del Paciente, con el objetivo de avanzar hacia un modelo más cooperativo en el que se escuchen y tengan en cuenta sus inquietudes. En 2024, se ha dado un paso significativo con la incorporación de una paciente a este grupo de trabajo, aportando una visión directa sobre las necesidades reales del colectivo. Entre las iniciativas desarrolladas, destaca la elaboración de un folleto informativo para el área de urgencias, diseñado para gestionar mejor las expectativas de



CLASE 8.ª



OP4597768

los pacientes y mejorar la información disponible. Además, durante el verano, se llevaron a cabo encuestas en urgencias pediátricas para optimizar su ubicación en el hospital.

SCIAS también ha reforzado la accesibilidad de las herramientas de medición de satisfacción y experiencia. Actualmente, todos los pacientes reciben una encuesta de satisfacción en formato físico, recogida diariamente, además de la opción de completarla a través de la web. Paralelamente, se está desarrollando una encuesta de experiencia basada en el cuestionario de Experiencia del Paciente de Picker-PPE, adaptando y validado para la población española; tanto para pacientes como para profesionales, con el fin de impulsar una cultura de mejora continua en la atención sanitaria, y obtener resultados de la experiencia más allá del grado de satisfacción. En 2025, está prevista su implementación.

En 2024, como parte de este compromiso, se llevó a cabo una encuesta de satisfacción dirigida a pacientes, obteniendo resultados destacados: una valoración global del 83,61% y una puntuación del 88,22% en el trato recibido. Estos datos reflejan el alto nivel de calidad percibido y respaldan los esfuerzos de SCIAS por mejorar constantemente la experiencia asistencial.

Como parte de este compromiso integral con el paciente, SCIAS aplica un riguroso sistema de medidas destinadas a garantizar su salud y seguridad dentro del hospital. Se realizan controles de calidad específicos, con especial atención a la prevención de caídas y otros incidentes, asegurando un entorno seguro para los pacientes. Además, cada grupo de calidad reporta sus resultados a la comisión de calidad, permitiendo una evaluación continua y la implementación de mejoras.

La formación y sensibilización también juegan un papel clave en la estrategia de SCIAS. Se organizan jornadas especializadas en distintas áreas médicas, como trauma, ginecología y cirugía, a las que en 2025 se sumará una jornada sobre la experiencia del paciente, así como el Día del Prematuro, para sensibilizar sobre la atención neonatal.

Atendiendo a las necesidades expresadas por los pacientes, se ha desarrollado el Grupo del Silencio, un equipo de trabajo dedicado a reducir la contaminación acústica en el hospital y garantizar el descanso de los pacientes. Como parte de esta iniciativa, se han instalado sonómetros en distintas áreas para monitorizar los niveles de ruido y se ha instaurado el Día del Silencio, una jornada destinada a concienciar sobre la importancia de un ambiente hospitalario tranquilo.

En el ámbito del bienestar emocional, SCIAS ha introducido sesiones de musicoterapia para pacientes, ofreciendo un enfoque individualizado que contribuye a su recuperación y bienestar.

Además, el compromiso con la comunidad hospitalaria se extiende a través del Área de Participación, un espacio diseñado para fortalecer el vínculo de los socios con la cooperativa y fomentar su participación activa en la organización, poniendo a disposición de los socios actividades culturales y recreativas como cursos de baile, idiomas, cine o cocina. A través de área, los socios pueden formar parte de los órganos de gobierno de SCIAS y contribuir al desarrollo de la entidad mediante su implicación en actividades y asambleas.

Sistemas de reclamación

SCIAS ofrece a sus pacientes diversos canales de comunicación para la gestión de quejas, sugerencias y reclamaciones.



CLASE 8.ª

SCIAS



OP4597769

Los pacientes pueden presentar sus reclamaciones a través de diferentes vías, eligiendo la que mejor se adapte a sus necesidades: presencialmente en el servicio de Atención al Usuario o en los diferentes servicios del hospital, telefónicamente, a través de la web, vía correo electrónico, mediante el formulario de reclamaciones de la Generalitat de Cataluña o a través de Asistencia Sanitaria.

En 2024, SCIAS recibió 419 reclamaciones, de las cuales se resolvieron 376, lo que supone un porcentaje de resolución del 89,7%. Las respuestas se emiten utilizando el mismo canal a través del cual el paciente realizó la reclamación, con el compromiso de dar respuesta en el menor tiempo posible, en un plazo aproximado de un mes. Las reclamaciones restantes corresponden a casos pendientes de respuesta al cierre del ejercicio.

Protección de datos

El Hospital gestiona información altamente sensible, especialmente en lo que respecta a los datos de salud de los pacientes, y aplica estrictas medidas de seguridad para su tratamiento conforme al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Para garantizar su cumplimiento:

- Se incluyen cláusulas específicas sobre protección de datos en los contratos con proveedores que acceden o gestionan información personal.
- Los y las profesionales del hospital reciben formación y directrices claras sobre la importancia del deber de secreto y la confidencialidad, incluyendo un protocolo de uso de registros clínicos manuales e informáticos.
- La historia clínica de los pacientes se almacena de forma centralizada, garantizando su acceso solo con fines justificados y conforme a la legislación vigente.
- La figura del Delegado de Protección de Datos supervisa el cumplimiento de la normativa y está disponible para consultas relacionadas con la protección de datos.

Además, el Hospital cuenta con un Decálogo de Buenas Prácticas en Protección de Datos que recuerda la importancia de la confidencialidad, el acceso responsable a la información y la correcta gestión de los documentos con datos personales.

Para cualquier consulta sobre protección de datos, se ha habilitado un canal de comunicación a través del correo electrónico dpd@scias.com o la extensión telefónica 6495.

Información fiscal

SCIAS-Hospital de Barcelona ha obtenido un beneficio de 219.414,43 euros durante el ejercicio 2024, generado íntegramente en España, y ha realizado pagos por 67.144,49 euros en concepto de Impuesto sobre Sociedades. Durante este periodo, no se han recibido subvenciones, ni de explotación ni de otro tipo.



OP4597770

CLASE 8.ª

ANEXO: 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

Ámbitos generales

Ámbitos		GRI	Referencia	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio :	GRI 2-1, 2-6, 2-22, 3-3	Acerca de este capítulo Modelo de negocio	Pag.3-7	
	Entorno empresarial				
	Organización y estructura				
	Mercados en los que opera				
	Objetivos y estrategias				
Principales riesgos e impactos identificados	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 3-3	Modelo de negocio: Ética, integridad y cumplimiento normativo	Pag.7-9	
	Gestión de riesgos				
	Análisis de riesgos e impactos relacionados con cuestiones clave				

Cuestiones medioambientales

Ámbitos		GRI	Referencia	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3,2-23	Cuestiones relacionadas con el medioambiente	Pag.9-10	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental				
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales				
	Aplicación del principio de precaución				
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales				
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono	GRI 3-3, 305-7	Cuestiones relacionadas con el medio ambiente	Pág.9	



OP4597771

CLASE 8.ª

	(incluye también ruido y contaminación lumínica)				
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3	Cuestiones relacionadas con el cambio climático: Gestión de los residuos y economía circular	Pag.10-12	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	N/a		Pág.12	
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1, 303-2, 303-3	Cuestiones relacionadas con el cambio climático: Uso sostenible de los recurso	Pág.14	
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 303-1, 303-2, 303-3			Motivo de omisión: Por naturaleza de su actividad, SCIAS no consumo materias primas, adquiriendo de forma mayoritaria productos terminados
	Consumo , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5	Cuestiones relacionadas con el cambio climático: Uso sostenible de los recursos	Pág.13	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética			Pag.13-14	
	Uso de energías renovables	GRI 302-3		Pag.13-14	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4	Cuestiones relacionadas con el cambio climático: Lucha contra el cambio climático	Pag.14-15	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3, 201-2			
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 305-5			
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-1, 304-3			Motivo para la omisión: SCIAS tiene ubicada su sede y almacén en terrenos urbanos por lo que su impacto en espacios naturales y/o sobre la biodiversidad no es material
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-1, 304-2			Motivo para la omisión: SCIAS no desarrolla actividades ni opera en áreas protegidas



OP4597772

CLASE 8.ª

Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos		GRI	Referencia	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7	Cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo	Pag.15-16	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7			
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 405-1			
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 3-3, 401-1			En 2024, se registró un único despido en la categoría de directivos y mandos intermedios, correspondiente a un hombre mayor de 50 años.
	Brecha salarial	GRI 405-2		Pág.19	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-2		Pag.17-19	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	GRI 3-3			
	Remuneración media de los directivos por sexo				
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 201-3, 401-3		Pag.20-21	
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	Pag.23-24			
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	Cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo	Pag.20-21	
	Número de horas de absentismo	GRI 403-2		Pág.21	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3, 401-3		Pag.21-22	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3,403-1 a 403-8	Cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad	Pag.22	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2, 403-3			
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	Cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales	Pág.22	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30			



OP4597773

CLASE 8.ª

	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo				
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Cuestiones sociales y relativas al personal: Formación	Pág.23	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1			
Diversidad e Igualdad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	Cuestiones sociales y relativas al personal: Diversidad e Igualdad	Pag.23-24	
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 406-1			
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3			
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3			
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3			

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	GRI	Referencia	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-23, 2-24, 2-26	Cuestiones relacionadas con el respeto de los derechos humanos	Pag.24-25	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos				
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 3-3, 406-1			
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales 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 y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3, 407-1, 409-1, 408-1			

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	GRI	Referencia	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 3-3	Cuestiones relacionadas con la lucha contra la corrupción y el soborno	Pag.25-26	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3, 2-23, 2-24, 2-26, 205-1			
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 2-28, 201-1, 415-1			



OP4597774

CLASE 8.^a

ANEXOS

Información sobre la sociedad

Ámbitos		GRI	Referencia	Página	Comentarios/ Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 203-1b, 203-2, 204-1, 413-1, 413-2	Cuestiones relacionadas con la sociedad: Compromiso con el desarrollo sostenible	Pág.26	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 203-1b, 203-2, 204-1			
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 2-29,413-1			
	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3,201-1			
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3,308-1,414-1	Cuestiones relacionadas con la sociedad: Subcontratación y proveedores	Pag.27	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1, 414-1, 308-2, 414-2			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas	GRI 2-6, 308-2, 414-2			
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3, 416-1	Cuestiones relacionadas con la sociedad: Compromiso con los pacientes	Pag.27-28	
	Sistemas de reclamación	GRI 3-3,418-1		Pág.29	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas				
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 3-3, 207-2	Cuestiones relacionadas con la sociedad: Información fiscal	Pág.29	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 3-3,207-4			
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4			



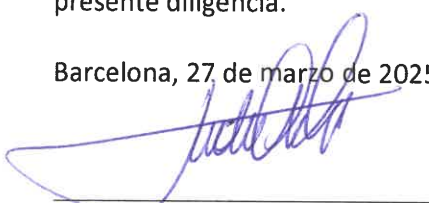
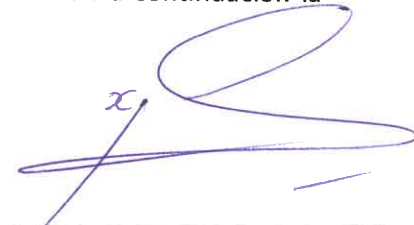
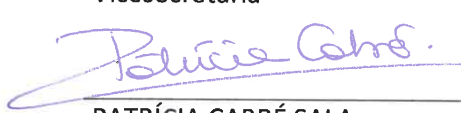
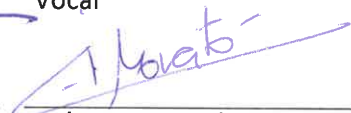
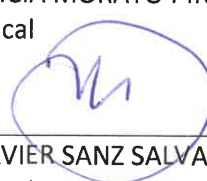
OP4597775

CLASE 8.^a**Formulación**

Diligencia del Secretario del Consejo Rector, Xavier Gasch Deniel, para hacer constar que el Consejo Rector de INSTAL·LACIONS ASSISTENCIALS SANITÀRIES, SCIAS, SCCL, en sesión celebrada el 27 de marzo de 2025, ha formulado por unanimidad el Estado de Información No Financiera del ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024.

Los citados documentos figuran transcritos, en las hojas precedentes, numerados correlativamente del OP4597741 al OP4597774, ambos incluidos y la presente diligencia en la hoja OP4597775. Los miembros del Consejo Rector de la Sociedad firman a continuación la presente diligencia.

Barcelona, 27 de marzo de 2025


ANDREU OBIS GIBERT
Presidente
MARTÍ LLORACH TORRES
Vicepresidente
XAVIER GASCH DENIEL
Secretario
PILAR BULTÓ SERRA
Vicesecretaria
JOSÉ LUÍS ÁLVAREZ GUTIÉRREZ
Vocal
FRANCESC AYALA GRAU
Vocal
PATRÍCIA CABRÉ SALA
Vocal
JESÚS FERRER PRATS
Vocal
PILAR FORT CABAÑES
Vocal
MARTA LÓPEZ VIÑALS
Vocal
ALÍCIA MORATÓ PINYOL
Vocal
ENRIC SELLS BRUGUERA
Vocal
WEIYEE CHU WANG
Vocal
XAVIER SANZ SALVADOR
Vocal
ROSA M. SOTO FERNÁNDEZ
Vocal