



MEMORIA
SOSTENIBILIDAD
RESUMEN EJECUTIVO 2022

IVIRMA WAY,
el camino sostenible e innovador
hacia la maternidad



ÍNDICE

01

Carta de nuestro CEO:
Nuestro camino sostenible e
innovador hacia la maternidad

03

02

La esencia de lo que somos

06

03

Nuestro modelo ESG, el camino
sostenible e innovador hacia la
maternidad

14

04

Análisis de materialidad e
integración de la agenda 2030

19

05

Compromiso con las
pacientes

22

06

Compromiso con el equipo
humano

32

07

Compromiso con la
sociedad

46

08

Compromiso con la ética y
buen gobierno

53

09

Compromiso con el
planeta

56

01. CARTA DE NUESTRO CEO: NUESTRO CAMINO SOSTENIBLE E INNOVADOR HACIA LA MATERNIDAD

Queremos agradecer a todo el equipo humano y profesional de IVIRMA su apoyo y dedicación, que nos permite seguir logrando nuestros objetivos y crecer día a día como organización y equipo.

Este 2022, con el fin de mantener nuestro liderazgo mundial, hemos continuado con nuestro compromiso con la sostenibilidad, las buenas prácticas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (priorizando el ODS 3. Salud y Bienestar y el 5. Igualdad de Género). Asimismo, igual que mantenemos nuestra gestión ética un año más, también lo hacemos con nuestra involucración y cooperación con la mejora de la vida de las pacientes y siempre de forma sostenible con el medioambiente.

Para seguir liderando nuestro sector, hemos mantenido nuestro compromiso con:



LA INNOVACIÓN: es uno de los ejes estratégicos y vitales que nos permiten posicionarnos a nivel mundial un año tras otro. En 2022 hemos mantenido un alto nivel de productividad científica, consolidándonos como el grupo de reproducción asistida científicamente más activo del mundo. Esta apuesta fiel por la investigación nos permite contribuir al avance de la reproducción asistida y ofrecer la máxima excelencia en la atención a pacientes.



LA MEDICINA DIGITAL: a lo largo de los años se ha erigido como aliada estratégica e insustituible de la medicina tradicional. El crecimiento en la utilización de nuestro Portal del Paciente, con un 90% de uso en este 2022, y de las primeras visitas online son ya una realidad completamente establecida y, además, una tendencia en alza. El uso de herramientas digitales nos permite ofrecer una gestión de la salud más certera, centrada en la prevención y seguridad.



En ese sentido, este año ha supuesto un salto cualitativo en la seguridad a todos los niveles: seguridad de la organización, seguridad de pacientes con la inclusión de la genética en el día a día de sus procesos y seguridad de los dispositivos. Además, la Inteligencia Artificial se presenta como un elemento diferenciador que nos puede ayudar a mantener nuestras ventajas competitivas. Todo ello, con el control necesario que permite establecer reglas para fomentar ahorros de consumo energético y reducir la huella de carbono como organización. Y sin obviar en ningún momento que la digitalización es un complemento de la medicina tradicional, lo que se traduce en una calidad asistencial a pacientes cercana y más humana.



PACIENTES: este año, más de 63.000 personas han visitado nuestros centros y hemos realizado más de 80.000 procedimientos de reproducción asistida. Estos datos son fruto de nuestra priorización y orientación hacia pacientes, cuya satisfacción y bienestar rige nuestro trabajo diario y valores. Esta es una filosofía muy arraigada en nuestro equipo y uno de los factores decisivos que nos permitirán seguir liderando la industria.



EXCELENTES RESULTADOS CLÍNICOS Y TASAS DE ÉXITO: nuestros resultados clínicos nos hacen líderes, pero el verdadero éxito es que cada paciente consiga su sueño, por lo que, con ese objetivo en mente, anualmente, y este año no ha sido la excepción, se auditan todos los resultados clínicos y los índices de éxito de todas nuestras operaciones para así asegurar la fiabilidad y seguridad de nuestros procesos.



LA ESPECIALIZACIÓN EN LA REPRODUCCIÓN DE ALTA COMPLEJIDAD: es una realidad que un número considerable de pacientes acuden a nuestros centros con circunstancias difíciles e historiales complejos por diferentes motivos (ya sea por la edad, otros problemas de salud y/o tratamientos fallidos). Gracias a nuestro equipo humano, la innovación e inversión continua y nuestra amplia experiencia, somos capaces de ofrecer las soluciones más acertadas hasta en los casos más difíciles.





Para construir la salud del futuro es necesario cuidar del entorno y de las personas, una máxima que se cristaliza en nuestro compromiso con la Sociedad, el Medio Ambiente y la Gobernanza. Porque en IVIRMA nos preocupamos de qué hacemos, pero, sobre todo, de cómo lo hacemos. Y, en nuestro caso, ese 'cómo' se cristaliza en el camino hacia la maternidad que comienza cuando una paciente llama a nuestros centros para una primera visita, pasando por todos los procesos internos y externos en la compañía, hasta llegar a la meta de un bebé sano en casa. Todo ello con la mirada y la creencia de que, en ese camino, las decisiones que tomamos hoy afectarán al mundo de mañana: el futuro se construye con los pasos conscientes del presente.

Hoy más que nunca, seguiremos innovando, fomentando la asistencia de primer nivel e impulsando el progreso tecnológico, la genética y el crecimiento de nuestro Equipo Humano para impulsar nuestra misión y seguir potenciando el **"IVIRMA way"**:

Nuestro camino
sostenible e innovador
hacia la
maternidad

02

La esencia
de lo que
somos



2.1 QUIENES SOMOS

IVIRMA, el mayor grupo de Reproducción Asistida del mundo

IVIRMA Global (IVIRMA, Grupo, de ahora en adelante) es la empresa líder a nivel mundial en el sector de la Medicina Reproductiva, con más de tres décadas de experiencia y unas altas tasas de éxito avaladas por su extensa trayectoria y su importante foco en la investigación.

2.2 NUESTROS SERVICIOS

En IVIRMA ofrecemos todos los servicios existentes hoy en día en el ámbito reproductivo, siempre de acuerdo con la legislación vigente en cada país donde tenemos centros.

Nuestro objetivo no es otro que el de acercar los últimos avances en el ámbito de la reproducción asistida a las mujeres y parejas que precisen de la ciencia para cumplir su sueño de ser padres y madres.

Nuestras clínicas y nuestros tratamientos, el corazón de lo que hacemos:

Nuestros centros disponen de la tecnología más vanguardista que hace posible la realización de las técnicas punteras aplicadas a los distintos tratamientos de reproducción asistida: **Inseminación Artificial (IA), Fecundación in Vitro (FIV) y Ovodonación.**

Además de los tratamientos convencionales, hemos desarrollado el FIV Genetic. Este tratamiento incluye, tanto la fecundación in vitro, como el posterior análisis genético de los embriones para hacer la mejor selección posible y aumentar así las posibilidades de embarazo.

Juno Genetics es un laboratorio de última generación especializado en pruebas genéticas

Con más de 350 publicaciones científicas, más de 55.000 embriones analizados al año y 3 centros de I+D, Juno se convierte en uno de los laboratorios más importantes del mundo con laboratorios en New Jersey (EE. UU.), Oxford (Reino Unido), Valencia (España) y una oficina comercial y de investigación en Roma (Italia).

En los últimos años, IVIRMA ha trabajado de manera pionera en otras líneas como la Inteligencia Artificial aplicada a la selección embrionaria, lo cual permite ofrecer mayores garantías en la selección del mejor embrión para transferir y, por ende, una mejora creciente en las tasas de éxito de nuestros tratamientos.

Para mantener nuestros resultados, hacemos uso de la última tecnología y adaptamos cada proceso al diagnóstico de las pacientes para obtener los mejores resultados en el menor tiempo.

Biomedical Supply, SL es

Fundada en 2007, DIBIMED ha logrado un crecimiento constante año tras año, sobre todo gracias a un acuerdo de distribución internacional con la marca de dispositivos médicos para la reproducción humana Kitazato. A día de hoy, DIBIMED opera en más de 70 países distribuidos por Europa, Centroamérica, Sudamérica y África.



Apertura de Laboratorio de Juno en Valencia

Se ha habilitado desde cero un laboratorio en el parque tecnológico de Valencia en un tiempo récord (6 meses) con todas las acreditaciones y validaciones necesarias, con lo que ha podido ofrecer sus servicios a su clientela durante el año 2022.

2.3 DONDE NACE LA VIDA

En el año 2022, más de **63.000 personas han visitado nuestros centros** para realizar un primer diagnóstico. Además, **hemos realizado más de 80.000 procedimientos de reproducción asistida** que incluyen todas las técnicas y tratamientos disponibles.

Nuestros resultados clínicos nos hacen líderes.

En **Fecundación in Vitro**: En pacientes de FIV menores de 37 años que no se sometieron a un **diagnóstico preimplantacional** de prueba de aneuploidía (PGT-A), aumentamos la tasa de implantación del 47,76% al 52,66%.

Además, creemos en el impacto positivo que ha generado el diagnóstico preimplantacional en el número de recién nacidos vivos por transferencia embrionaria en mujeres mayores de 35 años. Esta práctica permite a las pacientes reducir el número de pérdidas gestacionales tempranas e igualarlas a las de las mujeres menores de 30 años, eliminar la interrupción de gestaciones por alteraciones cromosómicas y reducir prácticamente a cero el número de recién nacidos vivos con aneuploidías. La tasa de implantación en tratamientos con PGT-A es actualmente de 62,9%. En el año 2022, en las clínicas del grupo (incluyendo España, Italia, Portugal, LATAM y Estados Unidos) hemos aumentado progresivamente el uso de esta técnica de selección embrionaria, llegando al 79% en las pacientes mayores de 37 años.



En **Ovodonación**: a día de hoy, hay un 83% de efectividad en el primer intento (usando todos los embriones obtenidos en ese ciclo, pero en diferentes transferencias) y en el tercer intento llega al 100%. Nuestra política eSET (Elective Single Embryo Transfer) y nuestro protocolo de estimulación de inseminación intrauterina nos han permitido mantener una tasa global de embarazo múltiple del 2,7%, lo que refuerza nuestra política de seguridad del paciente para evitar complicaciones obstétricas y neonatales después de nuestros tratamientos.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

9

Llevar la medicina reproductiva a cualquier parte del mundo, para que cualquier persona pueda cumplir su sueño, nos empuja a seguir creciendo:

Estamos presentes en 9 países con 79 clínicas:

EE.UU.: 8 localizaciones y 23 clínicas:

- » **RMA of New Jersey:** Basking Ridge (NJ), Eatontown (NJ), Englewood (NJ), Freehold (NJ), Jersey City, Marlton (NJ), Morristown (NJ), Princeton (NJ), Somerset (NJ), Springfield (NJ), West Orange (NJ).
- » **RMA of Lehigh Valley:** Allentown (PA).
- » **RMA of Philadelphia:** King of Prussia (PA), Langhorne (PA), Abington (PA), Philadelphia (PA).
- » **RMA of Florida:** Lake Mary (FL).
- » **RMA of Southern California:** Los Angeles (CA).
- » **RMA of Northern California:** Palo Alto (CA), San Francisco (CA), Danville (East Bay).
- » **RMA of Seattle:** Seattle (WA).
- » **RMA of Houston:** Houston (TX).

Portugal: Lisboa, Faro.

Reino Unido: Birmingham, Bristol, Cardiff, Hertfordshire, Leeds, Liverpool, London St. Paul's, London Wimbledon, Loughton, Manchester, Nottingham, Oldham, Oxford, Sheffield, Wolverhampton.

Dinamarca: Copenhague.

Italia: Roma, Milán, Bari.

España: : Alicante, Almería, Barcelona, Bilbao, Burgos, Cartagena, Castellón, Gerona, Ibiza, La Coruña, Las Palmas, Lérida, Logroño, Madrid-Aravaca, Madrid-Centro, Madrid-Alcorcón, Málaga, Mallorca-Palma, Mallorca-Manacor, Murcia, Pamplona, Salamanca, Santander, San Sebastián, Sevilla, Tenerife, Valencia, Valladolid, Vigo, Vitoria, Zaragoza.

Panamá: Ciudad de Panamá.

Chile: Santiago de Chile.

Brasil: Salvador de Bahía.

Se cuenta con dos sedes centrales en España y EE. UU. (formas jurídicas en España IVI RMA GLOBAL y EQUIPO IVI, y en EE. UU. IVI AMERICA), con un centro de diagnóstico genético Juno Genetics (con sedes en España, EE. UU., UK e Italia) y con Biomedical Supply, especialistas mundiales en vitrificación. Contamos también con IVI Alcalá (Madrid) como centro específico de donantes, y con MINIFIV para ciclos de estimulación mínima. Además, contamos con la Fundación IVI, dedicada a la investigación, la docencia y la acción social.

2.4 LO QUE NOS MUEVE

Misión, Visión y Valores

Nuestra **misión** es la de ofrecer altos estándares en medicina reproductiva y promover la investigación, la docencia y la excelencia profesional.

Nuestra **visión** es convertirnos en el equipo líder mundial en el campo de la medicina reproductiva y el grupo con el mayor y mejor impacto clínico. Queremos ser un referente internacional donde las personas y el trabajo en equipo sean siempre lo primero.

IVIRMA mira al futuro con la historia y los **valores** que la hacen ser lo que es hoy. Nuestros valores, pilares de conducta ejemplar y elementos clave que reflejan nuestra misión y visión son los siguientes:



Paciente Primero. Nuestra principal preocupación y en el centro de lo que hacemos está y siempre estará la satisfacción de los y las pacientes, siendo nuestra razón de ser.



Trabajo en Equipo. El trabajo cooperativo es lo que nos destaca y nos hace un referente de la industria en cuanto a talento e innovación. Sin duda, nuestro equipo humano es el activo más valioso en la búsqueda diaria de la excelencia.



Honestidad. En nuestra organización siempre trabajamos con cuidado y atención al detalle, con la honestidad e integridad como principio rector de la compañía, lo que se refleja en todas las relaciones en nombre de IVIRMA Global.



Excelencia. La excelencia nos convierte en referente para cualquiera que quiera hacer realidad sus sueños. Fruto de este objetivo, nuestro posicionamiento en innovación surge como palanca de mejora continua en ciencia, tecnología y gestión.



Innovación. Por último, la innovación es uno de los pilares principales de nuestra empresa, cuyo objetivo es reunir y promover al equipo de investigación más experimentado y talentoso, compartir conocimientos, mejorar metodologías, perfilar el presente y mapear el futuro de la reproducción asistida.

Los principios de actuación de la compañía están recogidos en el **Código Ético y de Conducta de IVIRMA** con el objetivo de velar por un comportamiento responsable acorde a nuestros valores.

2.5 UNA SÓLIDA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

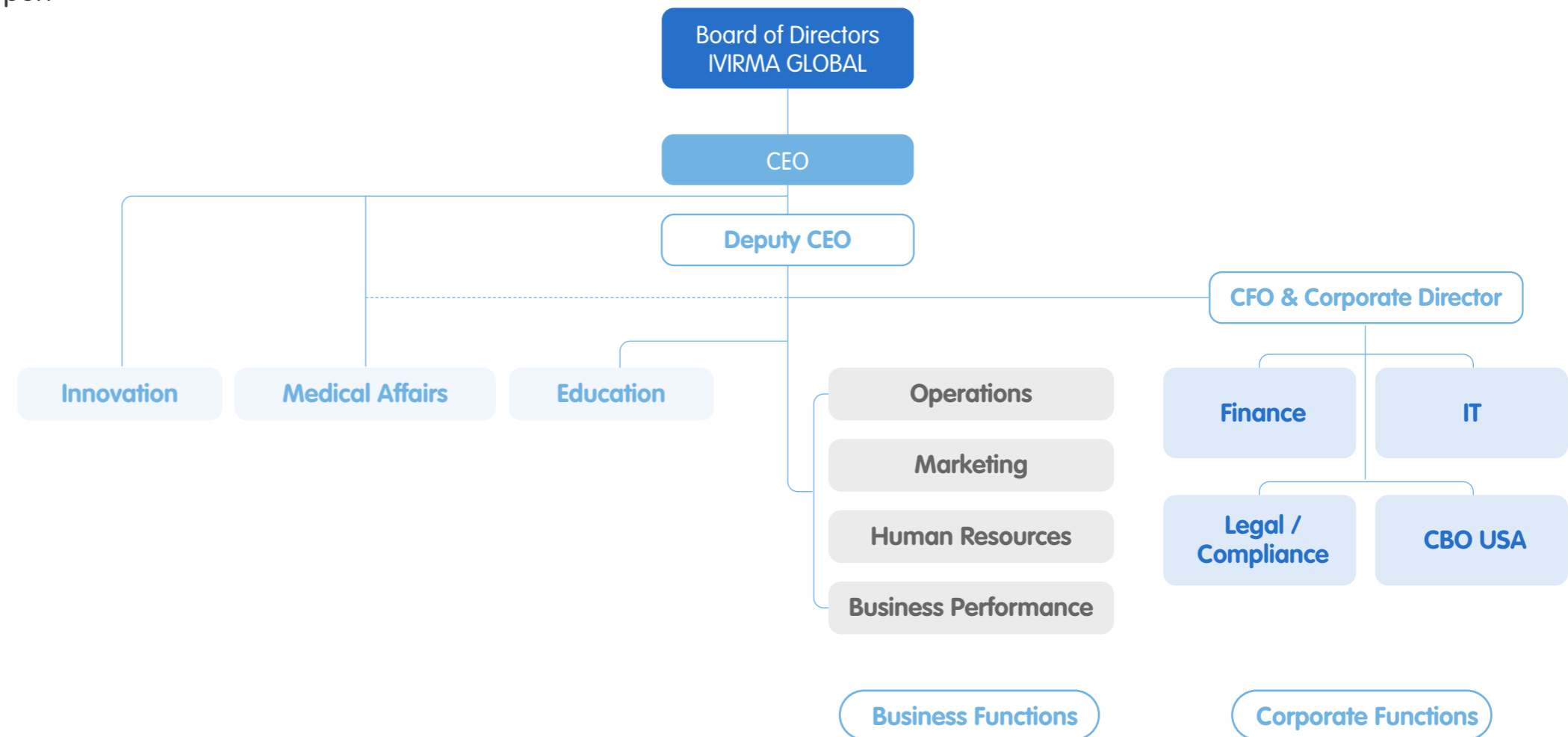
El grupo está formado por una red de clínicas con una fuerte presencia internacional que ofrece servicios integrales de medicina reproductiva. La empresa matriz, S.L. ("IVI RMA Global"), opera bajo la forma jurídica de una sociedad limitada.

IVI RMA Global se rige por un consejo de administración que se responsabiliza de las decisiones estratégicas dentro de la organización.

El principal objetivo de IVIRMA es ofrecer las mejores técnicas de reproducción asistida, empleando el modelo de gestión más eficiente y apostando por la excelencia, logrando con ello que pacientes continúen eligiéndonos día a día

Nuestras áreas

El objetivo de nuestro **organigrama** es poder responder a las demandas del mercado y a las necesidades de nuestros grupos de interés.



2.6 GRUPOS DE INTERÉS

Escuchar activamente a nuestros grupos de interés es nuestra manera de garantizar su satisfacción

En 2021 se llevó a cabo un análisis de materialidad detallado con las respuestas de un cuestionario respondido por más de 200 personas. En 2022, se verificó y actualizó el análisis de materialidad realizado en 2021 para validar los temas materiales resultantes que sigue vigente en la actualidad.

De manera periódica, se lleva a cabo un proceso de revisión coordinado con las diferentes áreas implicadas para validar los canales de comunicación existentes con los grupos de interés y sus posibles necesidades informativas:



Comunicaciones destacadas a nuestros grupos de interés

Eventos a Pacientes (Europa + LATAM)

Charlas y eventos para pacientes:

6.122

registros
(en todos los mercados)

1.938

asistentes

En el caso de EE. UU. se llevaron a cabo

6

eventos, focalizados en el colectivo LGBTQ+

Medios de Comunicación (Europa + LATAM)

Nº Notas de prensa enviadas:

84

(+ traducciones a los correspondientes idiomas)

Nº Declaraciones de Experto enviadas a medios:

10

Producción audiovisual

298

vídeos

Nº impactos:

2.255

En EE.UU. se mandaron 2 notas de prensa con

441

millones de impresiones

RRSS

Europa y LATAM

EE.UU.

f 113.683

f 11.196

81.648

4.754

18.425

1.072

20.779

40.501

20.300

03

Nuestro modelo ESG, el camino sostenible e innovador hacia la maternidad



3.1 COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y NUESTRA ESTRATEGIA CORPORATIVA

Planificación estratégica

Los objetivos estratégicos marcan nuestras prioridades corporativas y definen los planes de acción anuales de cada una de las áreas de la organización.

Dichos objetivos son:

- Perseguir la excelencia clínica a través de los mejores resultados y el mejor talento.
- Mantenernos a la vanguardia en la ciencia, innovación y docencia.
- Continuar creciendo, de manera orgánica e inorgánica, para llevar la medicina reproductiva a todas partes.
- Seguir buscando la eficiencia y excelencia en nuestras operaciones.

Política del Sistema de Gestión

En diciembre de 2022, revisamos las **políticas de nuestro sistema de gestión**, alineados con nuestra dirección y valores estratégicos. Esta política se aplica a todas las clínicas de España, Italia, Portugal, Reino Unido (IVI London) y Latinoamérica.

La política establece los siguientes principios básicos:

- Mantener un crecimiento sostenible basado en la excelencia y la innovación.
- Mantener nuestro liderazgo científico-técnico.
- Ser un referente en Calidad Asistencial: pacientes son lo primero.
- Ofrecer una atención personalizada y altamente especializada.
- Revisar periódicamente el Sistema de Gestión.
- Mejorar las competencias, motivación, cultura de seguridad y satisfacción de nuestro Equipo Humano.
- Contribuir activamente a la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación.
- Garantizar la calidad del servicio.





01
02
03
04
05
06
07
08
09

Sistema de Gestión de Calidad

En IVIRMA implementamos estándares internacionales reconocidos para brindar el mejor servicio posible a cada paciente. El **sistema de gestión de calidad (SGC)** de IVIRMA ha sido desarrollado de acuerdo con los requisitos de la Norma UNE-EN-ISO 9001, UNE 179007 de Gestión de la Calidad del Laboratorio y la Norma UNE 179003 de Gestión de la Seguridad del Paciente. Además, se realizan revisiones y auditorías internas y externas anuales del Sistema de Gestión de Calidad.

Disponemos de un Sistema de Gestión de Calidad que garantiza que se cumplan y mantengan altos estándares de calidad

Por otra parte, la organización renovó el reconocimiento de Excelencia en Calidad Asistencial, Sello QH (Quality Healthcare), otorgado por el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS), para mejorar el nivel alcanzado en convocatorias anteriores.

En 2022, Fundación IVI superó con éxito las auditorías externas de seguimiento de la certificación ISO 9001:2015 y la renovación de la certificación UNE 166002:2021 del Sistema de Gestión de I+D+i.

Por su parte, Juno Genetics Ltd. mantuvo en 2022 la acreditación, otorgada por UKAS, de su Sistema de Gestión de Calidad ISO 15189:2012.

Nuestro mapa de procesos identifica 45 procesos divididos y categorizados por tipo: estratégicos, clave y de soporte, incluyendo los propios del sistema de gestión ambiental implantado en IVI Mallorca y certificado según la norma ISO 14001:2015.

La seguridad siempre por delante

Nuestro primer objetivo es y será siempre que cada paciente confíe plenamente en IVIRMA en cada etapa de su tratamiento hasta alcanzar su sueño.

Un sistema de gestión de riesgos y una cultura de prevención y seguridad de pacientes forman parte de nuestro ADN. Nuestra área de Medical Affairs, en su compromiso con este principio básico, ofrece seguimiento e informes estandarizados a todas nuestras clínicas a través de un sistema de reporte de eventos adversos integrado en nuestra herramienta de Registros Médicos Electrónicos, que permite trabajar en pro de una cultura de 0 Riesgo.

En 2022, el sistema reportó más de 200 incidentes de riesgo. Estos incidentes se gestionan y retroalimentan en los procesos de seguridad de todo el grupo.

Para fortalecer nuestra cultura de seguridad, generamos espacios de estudio médico en nuestras reuniones grupales periódicas, donde están involucrados los diferentes colectivos en el servicio a pacientes.

Paralelamente al trabajo que hacemos en nuestro día a día, también ofrecemos formación continua a nuestro equipo de profesionales, lo que les permite anticiparse a las situaciones de riesgo a las que se pueden enfrentar las pacientes.

A lo largo del tiempo, se han establecido tres áreas principales en la actuación de prevención de riesgos.

Estas áreas son:



Protección de datos

El Data Protection Officer (DPO) juega un papel fundamental en el Grupo IVIRMA a nivel estratégico, ya que desarrolla diversas líneas de acción y actividad y promueve un mejor cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) en IVIRMA.

Los centros de IVIRMA tienen a su disposición una serie de guías de actuación en materia del ejercicio de derechos y derecho de información RGPD.

Además de esto, también hay cursos y recursos de ciberseguridad disponibles para todas las personas empleadas, que tienen como objetivo comprender los riesgos del mundo digital y promueven formas de comportamiento responsable en el ámbito online.

Identificación y evaluación de aspectos y riesgos ambientales

IVI Mallorca utiliza la norma ISO 14001:2015 como referencia para establecer su Sistema de Gestión Ambiental. Este sistema es auditado interna y externamente y se encuentra certificado desde 2007.

Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales por el máximo órgano de gobierno

La Dirección revisa el **mapa de riesgos** y las medidas de mejora (planes de tratamiento de riesgos) cada año o cuando se producen cambios significativos en los centros.

Esta revisión da como resultado mejoras en el Sistema de Gestión basadas en objetivos, indicadores y planes de acción que, a su vez, son comprobados por la dirección y aprobados o modificados en caso de ser necesario.

3.2 NUESTRAS ALIANZAS

Compartir nuestro conocimiento con el sector nos permite avanzar y ofrecer las mejores soluciones de fertilidad a pacientes

El equipo de profesionales de nuestro grupo participa activamente en grupos específicos como SEF (Sociedad Española de Fertilidad), ESHRE (Sociedad Europea de Reproducción Humana y Embriología), ASEBIR (Asociación para el Estudio de la Biología de la Reproducción) y la REDLARA (Red Latinoamericana de Reproducción Asistida).

En cuanto a sindicatos o asociaciones empresariales, desde 2016 formamos parte del Club de las Primeras Marcas, un grupo de referencia que nos permite crear sinergias y cooperar con otras organizaciones para participar en acciones de sensibiliza-



ción y reconocimiento de las organizaciones.

Además, en 2017 nos adherimos al CE/R+S (Club de Empresas Responsables y Sostenibles) de la Comunidad Valenciana, comprometidas con promover la responsabilidad social y empresarial en la región.

En EE. UU., otro gran hito importante fue que, un año más, formamos parte de la "Human Rights Campaign", obteniendo el reconocimiento a los mejores resultados del año (Top Performer) por nuestro compromiso con el colectivo LGTBI+.

04

Análisis de
materialidad
e integración
de la agenda
2030

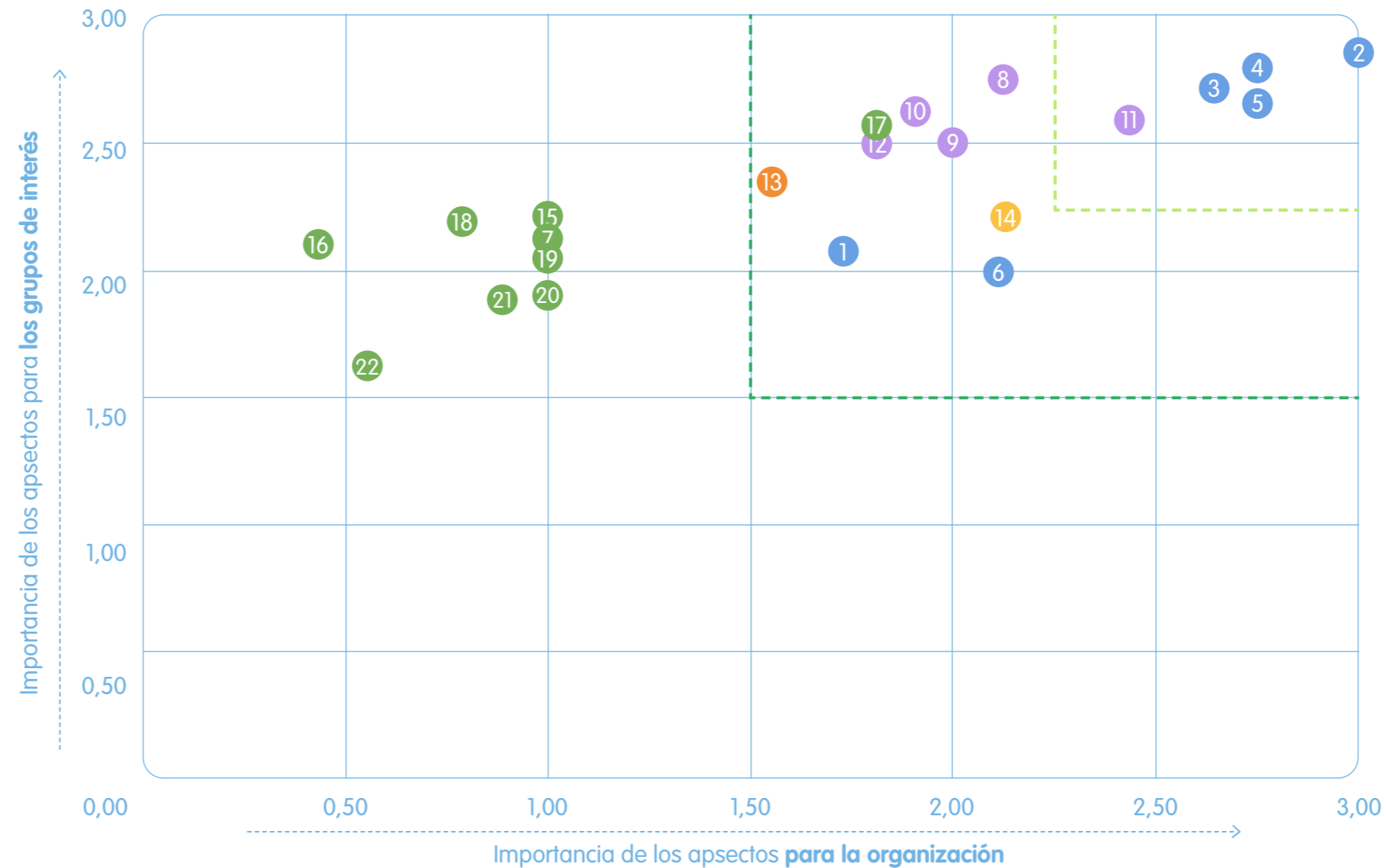


4.1 ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y COBERTURA DE LOS ASPECTOS MATERIALES

El análisis de materialidad parte de la base de un estudio en profundidad en el que participaron los grupos de interés principales de la compañía (equipo humano, pacientes, empresas proveedoras, ginecólogos y ginecólogas remisoras/as, sociedad y donantes). Por ende, la presente memoria se basa en este análisis, tal y como exige el GRI (Global Reporting Initiative).

Debido a la importancia de estos análisis, se van efectuando revisiones mediante estudios de materialidad contextuales, los cuales permiten analizar ámbitos económicos, sociales y ambientales significativos.

Desde VIRMA consideramos que los ODS son clave como agentes de cambio y así se hace reflejar mediante el compromiso corporativo con ellos. Para ello, se identificaron los ODS que son prioritarios para la organización, siendo los más relevantes el ODS 3 (Salud y bienestar) y el ODS 5 (Igualdad de Género) que, a su vez, sirven como base para elaborar acciones de sostenibilidad en la organización.



- Sociedad
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Respeto de los derechos humanos
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Cuestiones ambientales
- Propuesta umbral de materialidad
- Propuesta umbral de temas muy relevantes

Temas materiales - muy relevantes

- 2. Salud y seguridad del paciente
- 3. Satisfacción del cliente
- 4. Calidad del servicio
- 5. Privacidad del paciente y seguridad de los datos
- 11. Salud y seguridad en el trabajo

Temas materiales - relevantes

- 1. Desempeño económico
- 6. Investigación, innovación y docencia
- 8. Ocupación de calidad
- 9. Diversidad e igualdad de oportunidades
- 10. Medidas de conciliación
- 12. Formación y desarrollo profesional
- 13. Respeto de los derechos humanos
- 14. Gestión ética y lucha contra la corrupción
- 17. Residuos sanitarios

Temas materiales - poco relevantes

- 7. Gestión responsable de empresas proveedoras
- 15. Economía circular
- 16. Residuos de oficina
- 18. Materiales
- 19. Energía
- 20. Agua
- 21. Cambio climático y emisiones GEI
- 22. Ruido y contaminación lumínica

05

Compromiso
con las
pacientes



5.1 PACIENTE EN EL CENTRO

Nuestro objetivo principal es la satisfacción de nuestras/os que son pacientes: son la razón y el centro de todo nuestro trabajo

En nuestras clínicas trabajamos diariamente para que cada un/a de nuestros/as pacientes logre alcanzar su sueño de ser padre/madre. Nuestros pilares para conseguir ese sueño compartido son tres:



Resultados clínicos excepcionales



Profesionales de la más alta calidad



Una experiencia de paciente totalmente satisfactoria

5.2 LA DIGITALIZACIÓN, SEGURIDAD E INNOVACIÓN

DIGITALIZACIÓN

La digitalización que ofrecemos está cada vez más extendida y es más necesaria que nunca

PORTAL DEL PACIENTE 2022

Enfocados en la mejora continua en la comunicación con pacientes, ponemos a su disposición las actualizaciones del Portal del Paciente, una herramienta diseñada exclusivamente para su satisfacción y conectada con nuestro sistema de registros médicos digital.

En 2020, un 70% de pacientes usaron el Portal del Paciente. En 2021, lo utilizaron un 80% durante su tratamiento, aumentando hasta un 90% en 2022, con cerca de 4.000 pacientes activos/as en muchos meses del año

PATIENT EDUCATION HUB

El Patient Education Hub, además de ser un requisito de compliance en EE. UU., ha reforzado el objetivo de la educación y la digitalización para mejorar la comprensión de la infertilidad por parte de cada paciente y así conseguir un tratamiento óptimo y, sobre todo, eliminar el papel y la presencia física innecesaria.

DIGITALIZACIÓN DE CONTENIDOS

Tras el camino iniciado con la digitalización de contenidos resultantes de la primera visita realizada, o la descripción de patologías y planes de tratamiento propuestos y el acceso a diferentes tipos de imágenes como de úteros en 3D o la visualización de patologías como miomas o síndromes a través de objetos móviles en 2021, durante el año 2022 se ha evolucionado en la difusión de vídeos educativos sobre los planes de tratamiento propuesto.

PRIMERA VISITA ONLINE



Alrededor de 5.500 primeras visitas online, tanto en pacientes nacionales como internacionales

En IVIRMA utilizamos videollamadas o videoconferencias con plataformas de uso sencillo y alta efectividad para compartir en tiempo real imágenes y explicaciones como si estuviéramos en una consulta presencial. Además, permite compartir imágenes interactivas en 3D, estadísticas fácilmente comprensibles, explicaciones de tratamientos de fertilidad y procedimientos que utiliza el médico en consulta.

RECETA MÉDICA

Junto con los anteriores, la inclusión de la receta electrónica en España y en EE. UU., integrada con los servicios de farmacias, supone agilidad para obtener la medicación y mejor comunicación con pacientes.

REDUCCIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN IMPRESA

Tras la finalización del año 2022, estamos un paso más cerca de conseguir erradicar completamente la impresión de papel en las clínicas

Un año más, el incremento del uso de documentación digitalizada ha permitido minimizar el número de impresiones realizadas. Durante 2022, ha habido una nueva reducción de las impresiones de alrededor del 7% adicional sobre los años anteriores, ya que los mismos criterios que han favorecido la videoconferencia (coronavirus, teletrabajo y socialización de la tecnología) han disminuido la necesidad de impresiones.

INTERCONSULTAS DE GENÉTICA Y DE INMUNOLOGÍA

A través de las aplicaciones corporativas, se han incorporado nuevas historias clínicas para el seguimiento de las pacientes: una para genética y otra para inmunología, las cuales se han digitalizado para eliminar el uso del papel.

LA SEGURIDAD PRESENTE EN LA DIGITALIZACIÓN

Implementamos nuevas herramientas para seguir garantizando la seguridad, confidencialidad y comodidad de cada paciente

IVIRMA INSIDE: DIGITALIZACIÓN EN EL DÍA A DÍA, SEGURIDAD E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

En el año 2022, se ha continuado la digitalización del puesto de trabajo a través de las plataformas corporativas y se ha incrementado el seguimiento de distintos aspectos de la seguridad para mejorar cada día con indicadores y comparaciones con otras organizaciones similares, con un mayor énfasis en la seguridad, tanto de pacientes, como de la información. Herramientas como dobles factores de autenticación se han vuelto habituales en el día a día.

Alineado con lo anterior, este nuevo año ha supuesto mejoras considerables a nivel de Ciberseguridad, potenciando el conocimiento y el uso de las aplicaciones por parte de toda la plantilla.

La Inteligencia Artificial para gestionar la complejidad

La inclusión de métricas de rendimiento de aplicación y base de datos ha permitido optimizar el uso de recursos de máquina. A partir de la información del número de peticiones realizadas a cada servidor y la duración media de cada una de las solicitudes se optimizan consumos de memoria y procesador, y, por lo tanto, tiene un impacto directo sobre el consumo energético.

BIOMETRÍA FACIAL

Se ha producido un aumento de la necesidad de tener una identidad digital y de potenciar aspectos como la biometría facial, no solo desde un punto de vista clínico, sino también para la trazabilidad de pacientes dentro de la clínica. La biometría facial nos permite identificar pacientes y matchear la foto de la que disponemos con su propia imagen.

En 2022, se ha producido una extensión adicional para conseguir que las muestras de los pacientes en los laboratorios se empiecen a controlar con biometría facial. De esta manera, ofrecemos la máxima garantía en la seguridad del paciente para la trazabilidad de muestras.



EN 2021 SE CREÓ EL EMPLOYEE HEALTH APPLICATION (EHA), EXTENDIDO EN 2022

La génesis del Proyecto EHA fue rastrear internamente de manera digital la actividad de salud de la plantilla, como las vacunas contra la gripe y los consentimientos del personal.

A lo largo de 2022, se ha ampliado la aplicación mediante un sistema completo de informes para mantener todos los registros del personal ordenados y en cumplimiento de lo requerido por cada agencia gubernamental estatal y federal —lo que permite asegurar la trazabilidad de interacciones con pacientes— y, además, nos facilita tener un diagnóstico interno en caso de necesidad.

Para más información sobre la Seguridad de Pacientes, accede al apartado [“La seguridad siempre por delante”](#).

ACTUALIZACIÓN PROTOCOLOS DE DONACIÓN DE GAMETOS

Además, en 2022, hemos introducido cambios importantes en España, Portugal, LATAM e Italia al revisar y actualizar los protocolos de donación de gametos.

Uno de los puntos más destacados es la ampliación de la lista de enfermedades, tanto aquellas consideradas de seguridad y detectadas en las pruebas de cribado básico, como las detectadas como criterio de exclusión de donantes. Asimismo, se ha publicado un nuevo consentimiento informado sobre la Valoración Psicológica de las personas donantes (requerido por la CNRHA), y se han realizado mejoras en su asignación, automatizando el proceso de Matching paciente-donante.

SALAS DE ESPERA ANÓNIMAS, CON CONTROL DE PRESENCIA E IDENTIFICACIÓN DE LLEGADA

En 2022, se cubrió la demanda de pacientes de poder indicar su llegada de manera autónoma y validando sus datos, a través de tótems de identificación y confirmación de citas.

GENÉTICA

Verificar la compatibilidad genética de pacientes y la viabilidad de los embriones es un proceso complejo que se ha simplificado desde el punto de vista de la gestión de pacientes en 2022, para así conseguir aumentar la seguridad y la trazabilidad clínica en las historias clínicas de pacientes.

Para ello, se han desarrollado complejas integraciones entre aplicaciones de IVIRMA, sistemas de tratamiento de datos genómicos y procesos de trazabilidad y anonimización de datos de pacientes, para ofrecer todas las garantías necesarias en los tratamientos.

INNOVACIÓN

La innovación es un eje estratégico en IVIRMA, que nos permite mantener el liderazgo a nivel mundial. Acciones destacadas en este ámbito:

Rejuvenecimiento ovárico

Actualmente estamos trabajando en varios procedimientos como el IVI Regenera Ovario, ASCOT-1 y OFFA, donde se busca reactivar la actividad ovárica impulsando el desarrollo folicular. Los resultados obtenidos hasta la fecha se han presentado en congresos internacionales y, aunque se trata de datos muy preli-

minares, sugieren que la administración intraovárica de factores de crecimiento reactiva el desarrollo folicular y permite la realización de un tratamiento de reproducción asistida en una población de mujeres con mal pronóstico reproductivo.

Los datos de los que disponemos actualmente, presentados en el Congreso anual ESHRE 2022, indican que las pacientes que se someten a un procedimiento de rejuvenecimiento ovárico experimentan un aumento de los niveles de AMH, que a su vez se asocia con la posibilidad de obtener más ovocitos durante la punción. Además, esta mejoría se mantiene estable con el tiempo, reforzando la efectividad de estas técnicas en la resolución del problema al que se enfrentan numerosas mujeres y parejas que contemplan la donación de ovocitos como última opción.

Política de embriones mosaicos

Con el objetivo de rescatar embriones con potencial reproductivo que anteriormente se descartaban como no euploides, y sin afectar la seguridad de nuestros tratamientos, en marzo de 2022, se modificó la política en Europa de transferencia de embriones mosaico y adaptamos nuestros protocolos a la última evidencia científica y, de esta manera, unificamos criterios con nuestras clínicas de Estados Unidos.

Todos los embriones mosaico son transferibles siempre que sean analizados con la técnica PGT-A seq patentada por FEC (ahora parte de Juno Genetics).

Cambios en protocolos de estimulación

Nuestros centros han modificado los protocolos estándar hacia nuevas estrategias de estimulación con resultados muy alentadores.

El acetato de medroxiprogesterona surge como una alternativa eficaz al tratamiento convencional con GnRH en los protocolos de estimulación ovárica de las donantes de ovocitos y en pacientes que no realizarán transferencia de embriones en fresco.

En un estudio realizado en pacientes de preservación de fertilidad y ciclos con PGT-A, y presentado en el Congreso Anual de la ESHRE 2022 por el Dr. Juan Giles, de nuestra clínica de IVI Valencia, que obtuvo el premio a mejor presentación de póster en Ciencias Clínicas, se concluyó que los resultados clínicos, el número de ovocitos recuperados y las tasas de aneuploidías cuando se utiliza AMP son similares a protocolos de estimulación convencionales.

Para más información sobre Innovación en nuestra compañía, accede al apartado [8. COMPROMISO CON LA CIENCIA, LA EDUCACIÓN Y LA SOCIEDAD](#)

5.3 COMPROMETIDOS CON LAS PACIENTES

IVIRMA es una empresa pro-mujer, y es que nuestro compromiso con cada paciente y con las mujeres que depositan en nuestro equipo profesional su deseo de ser madres sigue guiando nuestros pasos desde hace más de tres décadas.



El barómetro de la percepción social de las españolas acerca de la maternidad y la fertilidad

Hemos liderado el 'Barómetro social de la percepción de las españolas acerca de la maternidad', una extensa encuesta realizada por GfK –empresa referente en análisis de mercado- que muestra el comportamiento y actitudes de las mujeres entre 25 y 45 años respecto a la fertilidad, la maternidad y la reproducción asistida, dentro del marco social, político y económico actual.

Iniciativa "Estoy hasta el endometrio"

'Estoy hasta el endometrio', es nuestra iniciativa, junto a las pacientes de Endometriosis, para poner fin a los mitos y silencios de esta enfermedad. Esta acción nace para transmitir cómo se sienten las mujeres que conviven con esta enfermedad o se encuentran en fase de diagnóstico, dotándoles de recursos informativos para dar respuesta a sus dudas y animándolas a compartir sus historias en RRSS para terminar con la incompreensión que sufren.

Publicaciones en RRSS

Seguimos acercando la figura de nuestro personal médico a nuestra comunidad de pacientes para responder a sus principales inquietudes y darles la mayor tranquilidad en sus procesos reproductivos.

Envío de notas de prensa a medios de comunicación

Las notas de prensa que enviamos a los medios de comunicación nos ayudan a acercar la reproducción asistida a la sociedad en general y poder compartir con ellos los últimos avances en medicina reproductiva. Estas notas de prensa están relacionadas con temas más sociales, que responden a los principales intereses y temas de actualidad social, así como notas de prensa científicas, para difundir estudios, hallazgos y participación en congresos relevantes.

Cobertura de congresos científicos, jornadas y cursos locales

Desde nuestros canales corporativos, así como a nivel externo, hemos informado en tiempo real de los principales hallazgos y estudios presentados por IVIRMA en encuentros como la ESHRE, ASRM, SEF, ASEBIR o SRI.

Testimoniales

Las pacientes son nuestras mejores suscriptoras, pues no hay nada que ayude más a otras pacientes que alguien que comparta su historia con ellas. Esto ayuda a naturalizar la reproducción asistida y hacerla más real.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Rediseño landing de precios

Este 2022 hemos evolucionado en la dirección de la sostenibilidad y transparencia rediseñando nuestra landing de precios hacia un modelo más transparente, digital y user-friendly.

El objetivo ha sido mostrar la información a nuestras pacientes de forma sencilla y fácil de interpretar, además de apoyarla mediante el envío de documentos digitales que faciliten la comprensión de la información.

Mes de la Mujer – Acción Nueva Oportunidad

Dentro de nuestro compromiso con la Mujer, lanzamos la acción “Nueva Oportunidad” donde ofrecemos ayuda asistencial y económica a aquellas mujeres que no iniciaron tratamiento con nosotros, tras venir a Primera Visita.

Email Post PV con Tratamiento Propuesto

Sabemos que el momento posterior a la Primera Visita es uno de los pasos clave para ayudar a nuestras pacientes a cumplir su sueño. Por ello, hemos reforzado ese momento, ofreciendo a la paciente varios recursos en vídeo que ayuden a aclarar las posibles dudas que tengan y que se decidan a hacer su tratamiento con nosotros.

Guías en pro de la mujer

Como cada año, innovamos en **guías específicas para la mujer** con el objetivo de acompañar, sensibilizar y darles herramientas para el proceso que están viviendo.

- **Lanzamiento de la Guía de Síndrome de Ovarios Poliquísticos (SOP):** está disponible de forma totalmente gratuita en la web de IVI en <https://ivi.es/guia-ovarios-poliquisticos/> y, hasta el momento, hemos tenido más de 370 descargas.
- **Guía de infertilidad masculina**, en Brasil
- Lanzamiento de la **Guía de maternidad en solitario por elección**, en Portugal: esta guía práctica para familias monoparentales tiene el objetivo de ofrecer información respecto a este modelo de familia en auge y con la intención de resolver cualquier cuestión sobre la maternidad en solitario.
- **Guía começa uma história**, en Portugal: brinda todas las herramientas necesarias y responde las dudas del tratamiento de Ovodonación.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

A nivel local, algunos de los principales hitos y acciones a destacar en pro de las mujeres son:

En Estados Unidos:

Videos de preguntas y respuestas de pacientes y equipo médico: las futuras pacientes tienen acceso a las experiencias de otras pacientes sobre su viaje hacia la fertilidad para resolver las principales dudas y cualquier cuestión que les pueda surgir antes de iniciar cualquier tratamiento.

Campañas de sensibilización para acercar la reproducción asistida a la sociedad estadounidense. El contenido incluye historias reales de pacientes a través de plataformas de medios sociales y radio, testimonios y vídeos creados para beneficiar a múltiples audiencias, incluyendo parejas heterosexuales, personas solteras y LGBTQ+.

En Panamá:

Se presentó el **Primer Centro de Excelencia** en la región dedicado al tratamiento de problemas en los ovarios, ofreciendo a las pacientes una nueva esperanza de gestar con sus propios óvulos.

Curso de actualización en Medicina Reproductiva para residentes de Ginecología y Obstetricia.

En UK (Create):

Campaña de sensibilización en Instagram para apoyar al colectivo LGBTQ+ a través de sesiones de preguntas y respuestas en nuestras redes sociales.

En Italia:

Campaña AMH: en el mes dedicado al Día de la Madre, se ofreció una semana de promoción del análisis de la hormona antimulleriana de forma gratuita para permitir a las mujeres tener información sobre el estado de su fertilidad y llevar a cabo rápidamente los controles correctos.

En Portugal:

Acuerdo "Vida mais Fértil", comunidad de infertilidad, en Portugal. Nuestro acuerdo tiene como objetivo producir contenido para sus soportes con el objetivo de sensibilizar.

5.4 OPINIONES DE LAS PACIENTES

La satisfacción de pacientes y donantes es una de nuestras prioridades. Con el objetivo de conocer sus opiniones y percepciones, **realizamos encuestas de satisfacción** que nos ayudan a mejorar continuamente nuestros servicios, además de tener un **sistema de quejas** incorporado en nuestro Sistema de Calidad.

Encuestas de satisfacción

Durante el año 2022, las encuestas a pacientes y donantes de nuestras clínicas de España, Portugal, Italia, Reino Unido, Chile y Panamá se han realizado vía web a través del Portal del Paciente, ampliando el número de cuestionarios, que se envían en momentos concretos de la experiencia de cada paciente. En Brasil, continuamos realizándolas presencialmente en la clínica a través de tablet.

Mediante el análisis de estos informes se detectan las áreas de mejora, se establecen las acciones necesarias para mejorar la experiencia de usuario.

Los resultados de las encuestas de satisfacción se comunican a las personas de cada una de las clínicas con el fin de que el equipo involucrado esté informado para la mejora de los servicios ofrecidos.

En IVIRMA continuamos midiendo la satisfacción de pacientes a partir de encuestas en diferentes momentos del tratamiento

Por otra parte, en Fundación IVI, la Unidad de Apoyo y Gestión de la Investigación (UAGI) ha implantado, durante la anualidad 2022, una sistemática de encuestas desde la plataforma INVESTIGA, dirigida a personal investigador, para la evaluación continua de los servicios prestados por la unidad en su plan de mejora continua.

En Create (UK) y Vitanova (Dinamarca) se envían encuestas de satisfacción a cada paciente



después de la primera consulta y tras la extracción de los óvulos. Además, facilitamos que las personas puedan darnos feedback específico y lo monitorizamos semanalmente. Con respecto a encuestas post-primera visita, respondieron 579 personas de las cuales un 89,3% recomendarían el servicio, otorgando una puntuación de 6 a 10. En el caso de las encuestas post-extracción, hubo 542 respuestas de las cuales 77% recibieron una valoración de 6 a 10.

En EE. UU. se envían encuestas tras la primera consulta y tras el embarazo. También se pro-

mueve que pacientes dejen reseñas en diferentes plataformas como FertilityIQ. En 2022, se obtuvieron 442 reviews, 89% de ellas fueron positivas (393), 1% fueron neutrales y 10% negativas (49). Todas ellas fueron contestadas.

En Biomedical Supply también promovemos encuestas de satisfacción que se envían a diferentes grupos: laboratorios de FIV, ginecólogos/as y distribuidores que trabajan con la compañía. Todas las respuestas obtenidas están en la máxima valoración.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Sistemas de quejas y reclamaciones

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad del Paciente, en las clínicas de España, Portugal, Italia, Reino Unido, Chile y Panamá contamos con procedimientos específicos para medir la satisfacción de pacientes y atender las reclamaciones o quejas.

Durante el año 2022 han sido registradas un total de 846 quejas y reclamaciones distribuidas de la siguiente manera:

ÁREA GEOGRÁFICA	2022	2021	Diferencia
España	728	828	-12%
Portugal	42	43	-2%
Reino Unido	27	30	-10%
Italia	6	13	-54%
LATAM	43	50	-14%
TOTAL	846	964	-12%



En el caso de EE. UU., se ha establecido un sistema de quejas y recogida de información en el Portal del Paciente con un índice de satisfacción muy positivo. A nivel cuantitativo, del total de 49.858 valoraciones recibidas en 2022, 385 fueron registradas con una puntuación de 1 o 2 sobre 5, las cuales reciben una llamada de seguimiento para su mejora. El restante 49.473 recibieron una puntuación igual o mayor a 3 sobre un máximo de 5. Cabe destacar que 47.606 de estas tuvieron una valoración de 5.

En el caso de DIBIMED, las quejas se gestionan a través del departamento comercial, de dirección general o a través del buzón específicamente habilitado para ello: quality@dibimed.com. En 2022, la empresa recibió un total de 32 reclamaciones, todas ellas atendidas satisfactoriamente.



06

Compromiso
con el equipo
humano

6.1 ESTRUCTURA Y CIFRAS DEL EQUIPO HUMANO

Nuestro modelo de liderazgo sitúa a las personas en el centro de nuestra actividad y fomenta el desarrollo de nuestro equipo humano, garantizando la igualdad de oportunidades.

Las personas son la base fundamental de todas las actividades de IVIRMA: nuestro activo máspreciado. Un equipo comprometido, profesional y orientado a resultados que nos hace únicos y líderes en nuestro sector

Con ese objetivo, en 2022, todos nuestros esfuerzos del área de Recursos Humanos han estado enfocados en la implantación de un nuevo sistema de información para la digitalización de los procesos de gestión de personas, para generar una mejor propuesta de valor y experiencia al Equipo Humano. Esto se cristaliza en IVIRMA People, una herramienta de software (SAP) que ofrece un espacio digital innovador, global y que unifica todos los procesos para ofrecer una experiencia personalizada a nuestro equipo.



En IVIRMA somos una plantilla de 2.995 profesionales* repartidos en 9 países para llevar la medicina reproductiva a cualquier parte del mundo.

De nuestras **2.995 personas trabajadoras**, 2.546 son mujeres (85,01%) y 449 hombres (14,99%). El porcentaje de mujeres y hombres en la organización no ha variado respecto a años anteriores, que ascendía en 2021 a un 85,08% de mujeres y a un 14,92% de hombres.

Las mujeres siguen siendo mayoría en nuestra plantilla

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a la fecha del 31/12/2022 (no se tiene en cuenta a las personas trabajadoras que han causado baja durante el año).

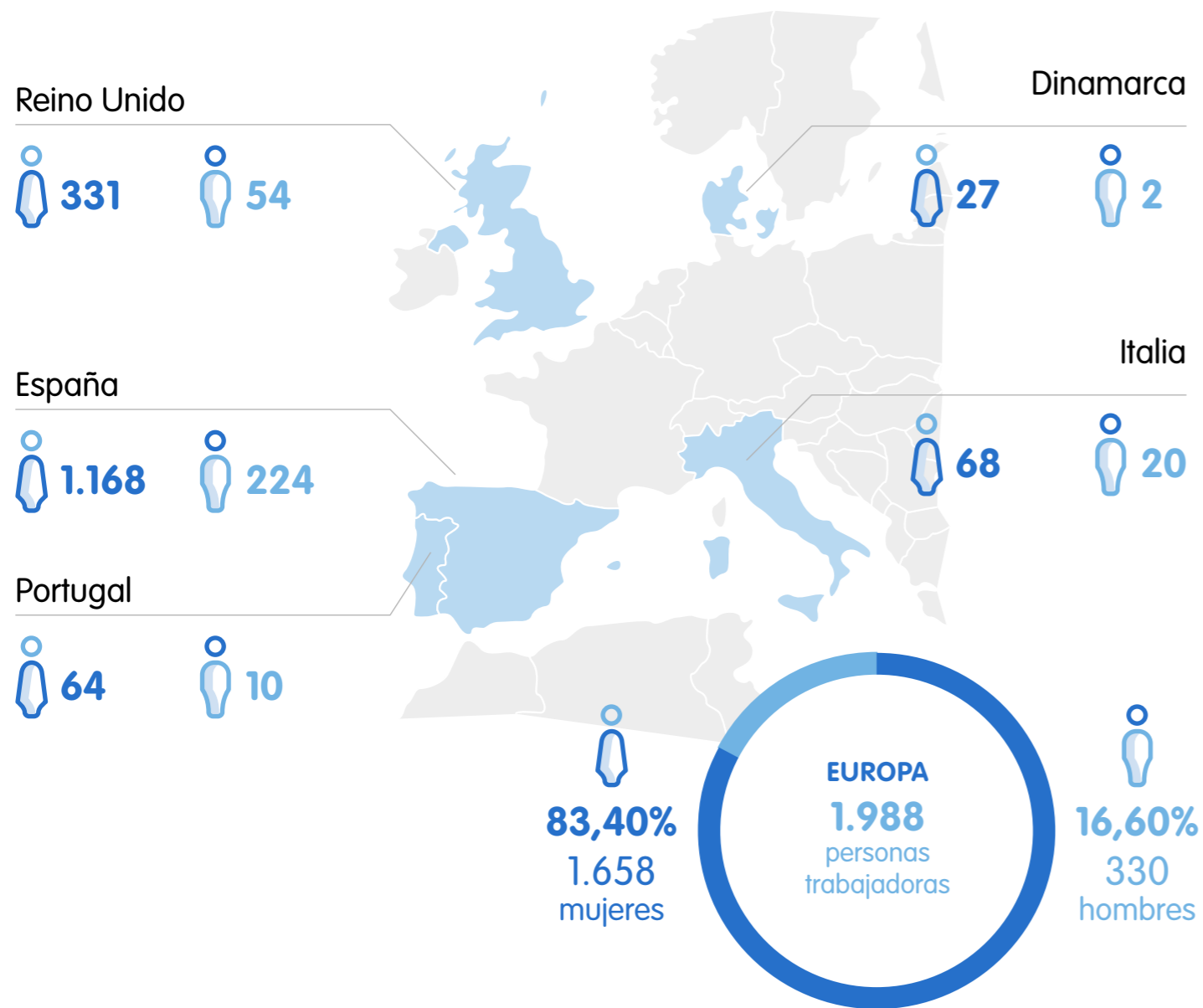


- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09

La distribución de estas 2.995 personas a nivel geográfico es la siguiente:

Europa

1.988 personas trabajadoras, de las cuales 1.658 son mujeres (83,40%) y 330 son hombres (16,60%). A nivel país, encontramos la siguiente distribución:



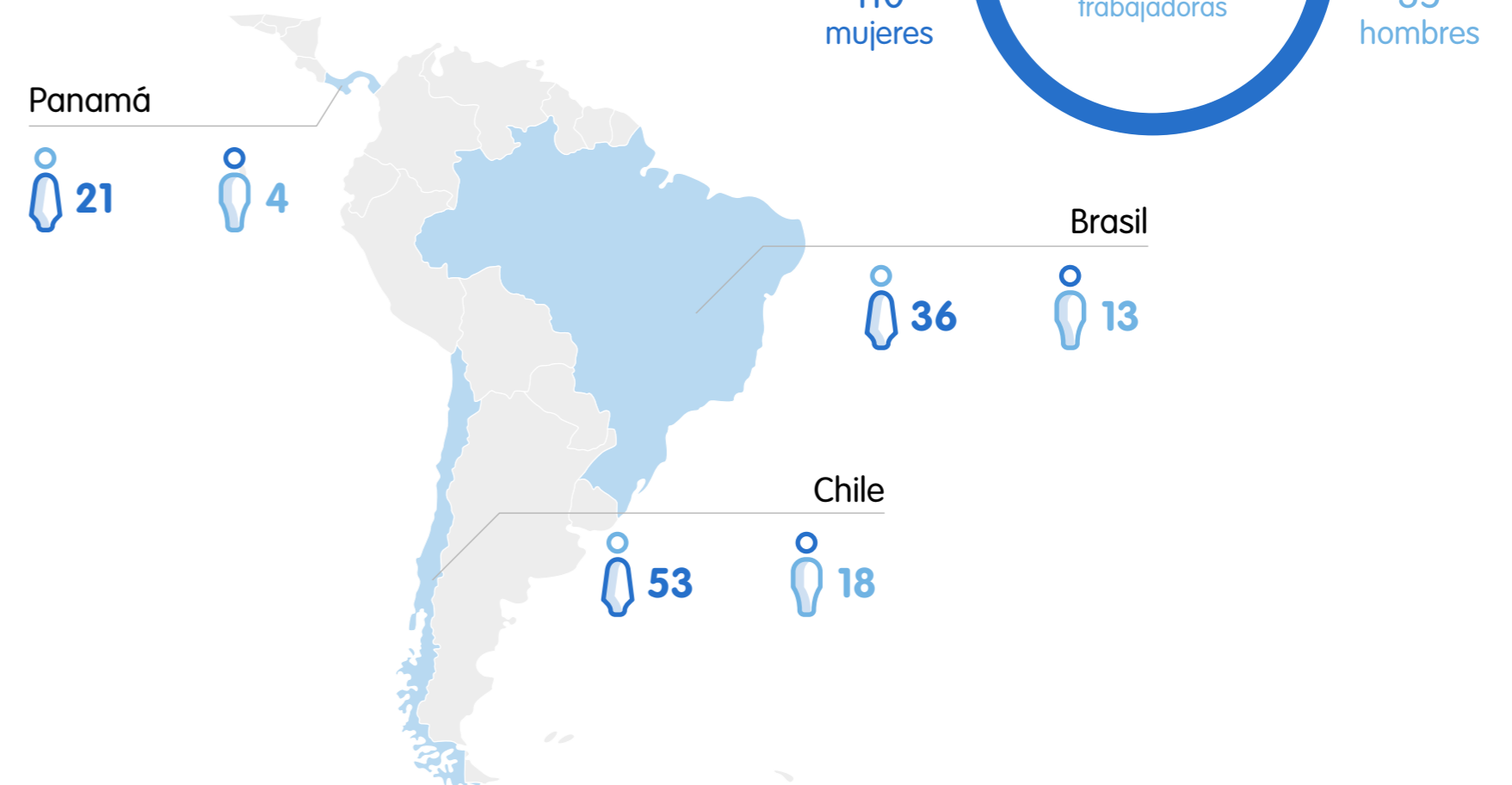
EE.UU.

862 personas trabajadoras, de las cuales 778 son mujeres (90,26%) y 84 hombres (9,74%).



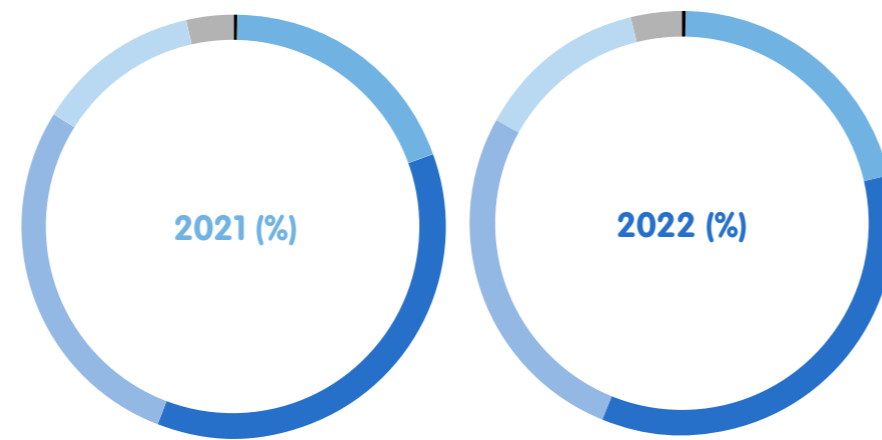
LATAM

145 personas trabajadoras, de las cuales 110 son mujeres (75,86%) y 35 hombres (24,14%), distribuidos, a nivel país, de la siguiente manera:



Plantilla por edad

El mayor porcentaje de la plantilla se concentra entre los 30 y los 49 años

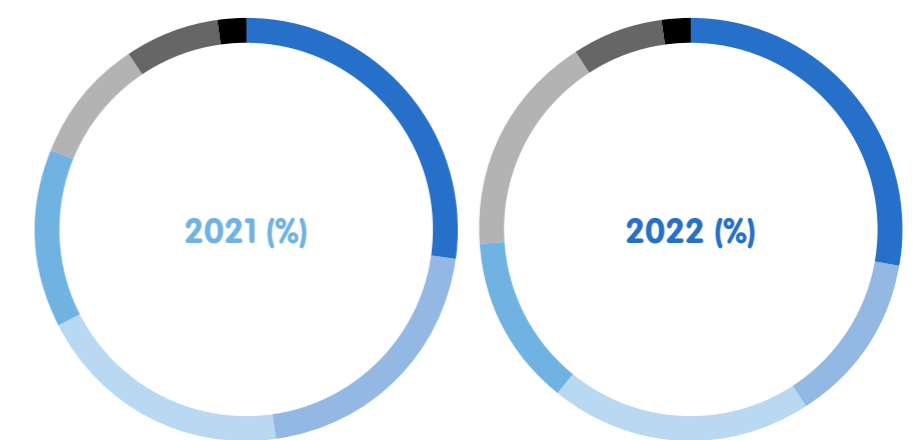


	2021 (%)	2022 (%)
● Menor de 21 años	0,45%	0,53%
● 21-29 años	19,16%	20,87%
● 30-39 años	36,50%	34,79%
● 40-49 años	27,83%	26,98%
● 50-60 años	12,5%	13,16%
● Mayor de 60 años	3,57%	3,67%

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2021 y a 31/12/2022.

Plantilla por categoría profesional

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2021 y a 31/12/2022.



	2021 (%)	2022 (%)
● Enfermería	27,4%	28%
● Soporte en clínica	20,5%	13%
● Laboratorio	19,6%	20%
● Atención Paciente	13,7%	13%
● Funciones soporte (oficinas centrales)	9,5%	17%
● Médicos/as	7%	7%
● Dirección	2,2%	2%

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

VIRMA GLOBAL	Menor de 21 años		De 21 a 29 años		De 30 a 39 años		De 40 a 49 años		De 50 a 60 años		Mayor de 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías														
Funciones Soporte (OC)	0	3	17	72	41	137	30	97	11	69	2	21	101	399
Soporte en clínica	1	6	13	73	25	78	33	66	14	70	5	13	91	306
Médicos/as	0	0	0	5	22	47	15	66	14	22	8	5	59	146
Laboratorio	0	0	30	145	40	169	28	118	9	40	2	8	109	480
Enfermería	0	5	1	214	5	334	4	198	2	53	0	26	12	830
Atención Paciente	0	1	4	50	11	123	8	118	1	63	0	9	24	364
Dirección	0	0	0	0	5	5	18	9	22	4	8	3	53	21
Total	1	15	65	559	149	893	136	672	73	321	25	85	449	2.546

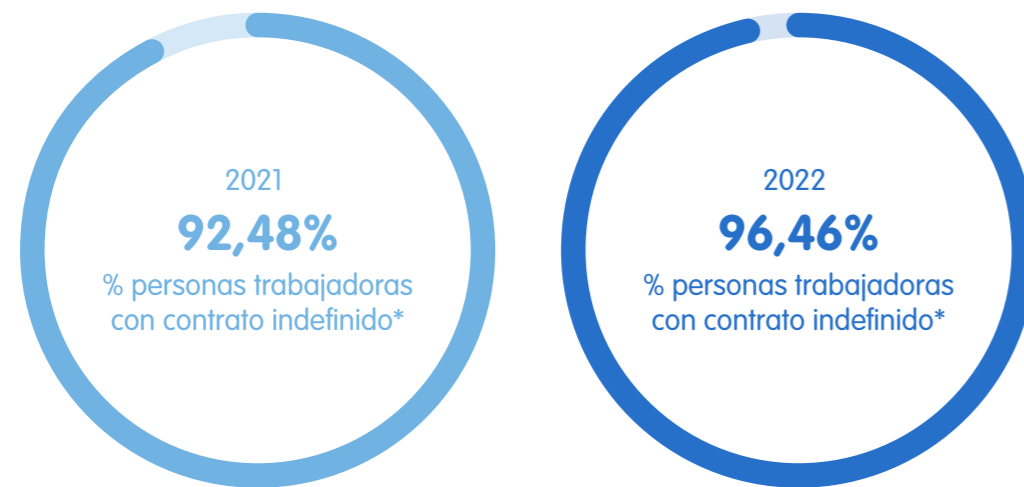
Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2022.

APOSTAMOS POR UNA RELACIÓN A LARGO PLAZO CON NUESTRA PLANTILLA

Nuestro compromiso en materia de calidad del empleo se hace evidente en la tasa global de personas empleadas con contrato indefinido, que alcanza al 96,46%. Este porcentaje es muy similar en cada una de las áreas geográficas donde opera la empresa.

Con relación a la finalización de la relación laboral, en 2022 se han producido un total de 110 despidos, que han afectado a todas las categorías. De estos, 26 han tenido lugar en Europa, 75 en EE. UU. y 9 en LATAM.

Apostamos por el empleo de calidad, el 96,46% de la plantilla de VIRMA tiene contrato indefinido.



*Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2021 y a 31/12/2022.

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo IVIRMA Global*:

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido parcial	50	617	63	700
Indefinido completo	319	1.498	372	1.754
Temporal parcial	7	37	2	24
Temporal completo	20	122	12	58
Prácticas	5	11	0	10

*Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2021 y a 31/12/2022.

RETENEMOS Y ATRAEMOS EL MEJOR TALENTO

El proceso de reclutamiento y selección que desarrollamos en IVIRMA nos permite elegir a la persona más competente para el puesto de trabajo

Durante el año 2022, un total de 921 nuevas personas han entrado a formar parte de la compañía. De estas nuevas contrataciones, aproximadamente el 83,93% han sido indefinidas (contrato indefinido parcial e indefinido completo).





01

02

03

04

05

06

07

08

09

A través de nuestra herramienta de Recursos Humanos IVIRMA People gestionamos las ofertas de trabajo desde el módulo de Recruiting. Los canales utilizados para la atracción del talento son nuestro portal de empleo vinculado a la web corporativa de IVIRMA, redes sociales y portales de empleo especializados, todos ellos integrados en la herramienta corporativa de Personas. Asimismo, durante este año, se ha diseñado el nuevo portal de empleo asociado a la web corporativa, disponible en todos los idiomas pertenecientes a las distintas zonas geográficas del grupo IVIRMA Global.

También promovemos la promoción interna, convencidos de que nuestro crecimiento está estrechamente ligado al crecimiento de nuestro equipo. La difusión de las vacantes de promoción interna se realiza a través de las diversas plataformas de comunicación interna, como es nuestro buzón corporativo de IVIRMA Announcements y, en el caso de España, a través del Comité de Centro (CDC), documento mensual que recoge toda la información relevante dirigido a la plantilla. Próximamente la comunicación de las vacantes de promoción interna se realizará exclusivamente a través de Workzone, la nueva herramienta de comunicación interna corporativa. Esta práctica será común a nivel global para todas las vacantes de promoción interna.

6.2 NUESTRA POLÍTICA RETRIBUTIVA

En IVIRMA se utiliza un sistema de clasificación de los puestos de trabajo para determinar de forma objetiva la contribución de todas nuestras personas trabajadoras. Siempre nos aseguramos de que los criterios utilizados para las decisiones retributivas se basen en nuestros principios internos de equidad, lo cual es fundamental en nuestra Política Retributiva.

El Sistema de Evaluación del desempeño potencia el crecimiento anual de nuestro talento interno

En 2022 lanzamos el **nuevo modelo de Evaluación de Desempeño** con el objetivo de alinear el puesto de cada persona a nuestros valores para ir construyendo la cultura corporativa en la que no solo es importante el objetivo, sino el camino.

El mérito, el nivel de responsabilidad y el talento de cada profesional son los únicos criterios utilizados para la actualización salarial





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Nuestro compromiso con la igualdad salarial y la política retributiva se cristalizó en la incorporación, en 2021, de una función específica en Compensación y Beneficios dentro del área de personas para abordar la política retributiva a nivel global.

Cada año, revisamos los diferentes colectivos que tienen un porcentaje de retribución variable anual y nos aseguramos de fijar objetivos estratégicos en este ámbito. La Política Retributiva de la **Dirección** también es progresiva, en función de la trayectoria y la evolución en la actividad de la clínica.

Cabe destacar que las personas empleadas de IVIRMA también se benefician de otros beneficios, como la retribución flexible en toda España, los abonos transporte o cheque guardería que conllevan ahorros fiscales para nuestro equipo.

Ventajas de IVI

Mediante el programa Ventajas IVI nuestras personas profesionales pueden acceder a beneficios sociales: desde descuentos internos de la organización hasta condiciones favorables con otras compañías por ser empleados y empleadas de IVIRMA.

Durante el ejercicio 2022, un total de 672 personas profesionales se han beneficiado de esta plataforma, generando un ahorro total de 9.692€.

6.3 CONCILIACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO COMO PRIORIDAD

Conciliación

Nuestro compromiso con el bienestar del equipo se materializa desde hace muchos años en nuestras políticas internas que apuestan por la flexibilidad, la conciliación, la igualdad y la corresponsabilidad.

Además de conceder todos los **permisos retribuidos** que recoge la legislación vigente de cada país y el convenio colectivo de aplicación, apostamos por la **flexibilidad horaria** para que nuestra plantilla pueda adaptar su vida profesional con sus necesidades familiares tanto en las clínicas como en nuestras oficinas.

En **oficinas centrales** se ha implementado la **Política de Teletrabajo** integrada en la política de gestión del tiempo.

Mediante el calendario laboral anual, se establece el régimen de descanso durante Semana Santa, Navidad y agosto para favorecer la conciliación mediante el trabajo en un solo turno. Todos los calendarios han sido consensuados con la Representación Legal de los Trabajadores en aquellos centros donde existe.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Medidas de conciliación

A nivel global, se han tomado 330 medidas de conciliación en 2022.

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Medida de conciliación Total	255	20	303	27
Maternidad / Paternidad	131	16	191	20
Permiso por lactancia	1	0	49	2
Riesgo durante el embarazo	5	0	6	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0	28	4
Excedencia de jornada por motivos familiares	0	0	2	0
Reducción por guarda legal	101	3	24	1
Otro	14	1	3	0

Permiso por maternidad y paternidad

A nivel global, se han tomado 211 permisos de maternidad/paternidad en 2022.

	2021		2022	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas empleadas con derecho a permiso de maternidad/paternidad*	2.780	473	2.536*	449
Personas empleadas acogidas al permiso de maternidad/paternidad	131	16	191	20

*Todas las personas empleadas en IVIRMA tienen derecho a permiso maternal/paternal, a excepción de personal en prácticas.

Favorecemos espacios para el diálogo social

Existe un fuerte compromiso con los derechos laborales de la plantilla y los derechos de participación en la organización

El **derecho de asociación** está arraigado en nuestros procesos y nos aseguramos de que nuestras personas trabajadoras tengan acceso a la infraestructura adecuada (espacio de reunión, medios digitales, entre otros) para garantizar que la comunicación y el diálogo social sean fáciles y eficaces.

Los trabajadores y trabajadoras tienen representación legal en los siguientes 6 centros: IVI Valencia, IVI Barcelona, IVI Bilbao, IVI Madrid, IVI Sevilla, IVI Málaga. UGT, CCOO, ELA y CGT* son miembros de una asociación que apoya a las personas candidatas y tiene representantes en todos los centros. Estos últimos procesos electorales se han desarrollado con normalidad, sin incidencias en el proceso electoral ni en la formación de comisiones.

Siempre promovemos el diálogo social y lo hacemos, aún más, en los casos en los que no hay representación legal. En estos casos desarrollamos acuerdos directos con los colectivos implicados, ampliando los acuerdos alcanzados con los comités de empresa para homogeneizar las políticas empresariales, siempre que la casuística del centro lo permita.

En el marco de la **negociación colectiva**, la organización da prioridad a los plazos acordados con los representantes de las personas trabajadoras como periodo mínimo ofrecido. En cualquier caso, y dada la disgregación geográfica de los centros de trabajo de IVIRMA, el plazo mínimo suele ser de entre 3 y 4 semanas, con el fin de asegurar una óptima comunicación e implementación de las medidas a adoptar.

* Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT); Comisiones Obreras (CCOO); Eusko Langileen Alkartasuna (ELA); Confederación General del Trabajo (CGT).



01

02

03

04

05

06

07

08

09

El convenio de sanidad privada aplica a cada provincia de España, lo que garantiza el cumplimiento de la legislación vigente en materia económica, contratación, clasificación profesional y jornada.

Las figuras legales pertenecientes a cada país, como el Código del Trabajo de Panamá y Labour Law de Reino Unido, entre otros, rigen los derechos de todas nuestras personas trabajadoras en el mundo, estando el 100% de nuestras personas empleadas cubiertas por el convenio que aplica según la región geográfica. Finalmente, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la mayoría de los convenios no existe regulación adicional al respecto.

Por último, no se ha detectado ninguna operación o empresa proveedora con la que la compañía colabore en los que los derechos de las personas trabajadoras en cuanto a la libertad de asociación y la negociación colectiva se hayan infringido o se sospeche que puedan serlo.

IVIRMA sigue escrupulosamente el marco legislativo en materia de derechos laborales para toda su plantilla

6.4 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cuidamos a las personas

En 2022 hemos continuado con la promoción de la seguridad y el bienestar de nuestras personas trabajadoras en todo momento y hemos continuado con la labor de adecuación de nuestros protocolos en esta materia.

Nuestro compromiso con el ODS 3, Salud y Bienestar, comienza con el cuidado de la salud y prevención de nuestro Equipo Humano

Cada una de nuestras clínicas ha implementado programas de prevención personalizados de acuerdo con el contexto actual. Además, en España cada clínica cuenta con una persona responsable de prevención de riesgos que gestiona las amenazas relacionadas con la actividad y desarrolla normas de prevención específicas a nivel local. Esto se hace en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos. En el caso de EE.UU. se dispone de un seguro de salud específico y el área de Operaciones colabora estrechamente con Recursos Humanos de América en la gestión de la Salud y Seguridad de Empleado/a. En el resto de países trabajamos con proveedores externos, quienes nos proporcionan asistencia en salud.

El departamento de Recursos Humanos, junto con la mutua de accidentes, colabora en la gestión de los accidentes y enfermedades laborales en España. En IVIRMA, cada centro con Comité de Empresa cuenta también con la presencia de un **Comité de Seguridad y Salud** en el que participan las personas trabajadoras como testigos de los accidentes de trabajo.

En Estados Unidos se creó la aplicación EHA (Employee Health Application) como parte de una campaña de vacunación organizada en este país y que sigue vigente en la actualidad. Esta aplicación brinda a las personas usuarias información personalizada sobre su estado de salud actual.

En España, con motivo de la Semana de la Movilidad Sostenible, lanzamos una campaña de sensibilización para hacer repensar sobre la forma en que nos movemos por nuestras ciudades, además de compartir dípticos informativos digitales de prevención de los diferentes modos de transporte.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

Accidentes laborales y enfermedades profesionales

En España, desarrollamos informes anuales sobre los accidentes y enfermedades profesionales sufridos en nuestra organización con el objetivo de revisar la evolución de estos indicadores clave, conocer sus causas y aplicar medidas preventivas.

Durante el ejercicio 2022 no se han producido accidentes graves en ninguno de los centros de trabajo de IVIRMA a nivel global.

Además, dada la naturaleza de nuestra actividad en todos los centros a nivel mundial, no tenemos ninguna enfermedad considerada como profesional.

Sistema de gestión de la salud y seguridad laboral

El Sistema de Seguridad y Salud de IVIRMA cubre a todas las personas trabajadoras del Grupo a nivel global, en consonancia con el marco normativo de aplicación en los distintos territorios donde operamos.

6.5 INVERSIÓN EN FORMACIÓN Y DESARROLLO

INVERTIMOS EN FORMACIÓN Y CRECIMIENTO

La formación como pilar de nuestra organización para atraer, fidelizar y fomentar el crecimiento de nuestras personas

Creemos en nuestro Equipo Humano y, por eso, queremos que reciban la mejor formación posible para asegurar su desarrollo profesional y personal. Desarrollamos una **política de formación** para atraer, retener y fomentar el crecimiento de nuestras personas.

Trabajamos diariamente por ofrecer **formaciones innovadoras** con el apoyo de nuestros distintos colectivos y en consonancia con nuestros planes estratégicos.

Algunas de las formaciones realizadas durante el año 2022:

Learning for Excellence

En 2022 incluimos en el programa a Londres, Salvador de Bahía e Italia. Esta acción ofrece formación para alcanzar la excelencia en el ámbito de la salud.

Paso a paso hacia la venta para el personal de Atención al Paciente

Formación experiencial integral dirigida a nuestro equipo de Atención al Paciente, donde se formó sobre la manera efectiva de presentar presupuestos para una comunicación clara y transparente hacia pacientes.

Soporte Vital Básico e Inmediato

En Europa se ha reactivado la capacitación básica en Reanimación, con el fin de mantener sus habilidades para determinar si un paciente está en paro cardiaco y usar estas maniobras para aplicar reemplazo respiratorio temporal hasta que puedan obtener ayuda médica.

Los equipos médicos de España y Portugal también han retomado su formación en Reanimación de Emergencia para poder identificar a tiempo el deterioro de pacientes en parada cardiaca (PCR) y tomar las primeras medidas de Soporte Vital Avanzado (SVA) mientras se espera la llegada de los servicios de emergencia.

Formación en Liderazgo

En 2021, tras haber realizado cursos de formación para el equipo de enfermería y las personas responsables de atención al paciente en España y Portugal, así como en oficinas centrales, en 2022 trasladamos la misma formación a las personas responsables del resto de departamentos y países de Europa y América Latina a través de una capacitación en liderazgo transformador.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

Cursos específicos en EE. UU.

En EE.UU. los cursos están enfocados principalmente en la Diversidad, Inclusión y Seguridad y Privacidad de pacientes. En concreto, hay 4 cursos de obligado cumplimiento para la plantilla, que son los siguientes:

- Diversidad, Igualdad e Inclusión.
- Acoso en el Lugar de trabajo.
- Privacidad de pacientes y asuntos médicos (HIPAA Privacy).
- Salud y Seguridad (OSHA).

Total de horas de formación a la plantilla en 2002 fue de 75.977

Número total de horas de formación GLOBAL

2021



2022



6.6 DIGITALIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y BIENESTAR CORPORATIVO

La implantación de nuevos sistemas de información, para la digitalización de los procesos de gestión de personas, se ha convertido en un elemento estratégico cuyo objetivo fundamental es generar experiencia óptima a nuestro Equipo Humano

La comunicación interna

La comunicación interna, entendida como un diálogo bidireccional empresa-profesional, ha estado siempre presente en IVIRMA. Esta apuesta por la comunicación interna nace de la convicción de que una buena gestión de personas, informadas y valoradas, permite vincular las metas de la empresa con el trabajo diario de la persona, lo cual repercute directamente en la satisfacción de pacientes y en el éxito organizacional.

Las principales herramientas de comunicación interna son:

Plataforma de comunicación interna

En 2022 se ha trabajado en IVIRMA Live, la nueva plataforma de comunicación interna integrada en SAP que lanzaremos en el primer semestre de 2023. Se trata de un espacio digital, innovador y de fácil uso a través de una APP móvil, que permite una comunicación segmentada con las personas profesionales en función de la temática y alcance de la comunicación. Además, esta herramienta se adapta a las necesidades del Equipo Humano para agilizar el día a día y para crear una cultura corporativa compartida a nivel global.

Envíos de comunicados periódicos

Un medio de comunicación esencial a nivel global es el envío de newsletters periódicas a las diferentes áreas de la compañía y clínicas con contenido relevante de servicios, procesos e información corporativa. Durante el año 2022 se han enviado más de 350 comunicados buscando la transparencia y la perspectiva inclusiva en todos ellos.

No hay nada más importante que tú

Iniciamos en año lanzando un mensaje rotundo y necesario. No hay nada más necesario que tú.

Esta iniciativa nace de la necesidad de reforzar el sentimiento de pertenencia de las personas, el sentimiento de que todos los acontecimientos vividos no podían tambalear el maravilloso equipo que forma esta organización y que, estando unidos y cuidando los unos de los otros, podríamos con todo. Para ello, hicimos un símil entre esta reflexión y la casuística que acompaña a cualquier familia donde, pase lo que pase, la familia siempre prevalece. Para sumar impacto a todo esto, acompañamos el mensaje de un pequeño obsequio, una planta para cada una de las personas de la organización que nos reforzaba, a su vez, la metáfora de que regalábamos vida, de igual forma que lo hacemos en nuestra actividad diaria en IVI con cada paciente que visita nuestros centros.

Plan de Reconocimiento

Rediseñamos nuestro plan de reconocimiento anual, por el que cada persona del equipo tiene la posibilidad de votar a un/a compañero/a con argumentos de índole profesional. Se trata de una iniciativa para poner en valor los puntos

fuertes de cada persona desde la perspectiva más cercana al día a día: la del equipo. Este año, para llegar a más personas, ampliamos el número de votos por persona a 10.

Las personas con más votos de cada centro recibieron un diploma en el evento de Navidad, además de un día adicional de vacaciones. El impacto se multiplicó puesto que todas las personas que fueron nominadas, independientemente de si salieron ganadoras o no, recibieron los mensajes enviados por sus compañeros y compañeras, generando un clima de bienestar emocional con las palabras de aliento del equipo.

A quienes vinieron para quedarse

En este 2022 quisimos reconocer la lealtad de las personas, el compromiso y la implicación de quienes vinieron para quedarse. A todo aquel que a 31 de diciembre de 2022 había cumplido un mínimo de 20 años de antigüedad en la compañía, se le hizo entrega de una placa personalizada y se le regalaron 4 días de vacaciones adicionales para disfrutar en cualquier momento de 2023.

IVIRMA Global más cerca de los estudiantes de Biotecnología y Biología aplicada

Desde el área de Personas nuestro propósito es acercar la realidad del mundo laboral al alumnado de másteres y postgrados de ciencias de la salud para abrirles paso en el entorno profesional. Para ello, utilizamos el potencial de nuestra área educativa, Global Education, así como las relaciones existentes con la Universidad, para participar en una sesión informativa durante la jornada de apertura y/o clausura de los másteres de biotecnología de reproducción asistida aplicada.

Apostamos por la viralización/digitalización del contenido en LinkedIn

Junto al departamento de MKT, se ha trabajado una estrategia de unificación de perfiles en LinkedIn para ofrecer una plataforma de empleo ágil y dinámica a través de la publicación de las oportunidades laborales de España, UK, Portugal, Italia y EE.UU. con una periodicidad semanal. Además, nos alineamos con nuestros embajadores de marca (profesionales de IVIRMA) para que se sumen a la difusión corporativa con el fin de encontrar el perfil profesional que más cuadre en nuestra compañía.



Visitas de la Dirección de RRHH a las clínicas tanto a nivel Nacional como Internacional

Con el objetivo de construir relaciones de confianza con nuestro grupo de interés principal interno, las personas, y ofrecer un espacio de cercanía y transparencia, hemos impulsado reuniones presenciales en las clínicas lo cual nos permite conocer las inquietudes y escuchar de primera mano las necesidades del Equipo Humano.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

6.7 IGUALDAD, DIVERSIDAD Y ACCESIBILIDAD

Respetamos y promovemos las distintas sensibilidades como valor único para el intercambio de ideas y progreso de VIRMA

El respeto es un valor fundamental en VIRMA. Nuestra filosofía de trabajo y valores corporativos permiten que las personas trabajen con libertad y creatividad en un entorno colaborativo. Al respetar diferentes características como la nacionalidad, la edad o el género, promovemos el intercambio de ideas y el progreso dentro de nuestra empresa.

El Código Ético y de Conducta establece diversos compromisos relacionados con la igualdad de oportunidades. Nos comprometemos con el ODS 5, igualdad de género, para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y todas. La empresa también promueve el acceso al empleo, a la formación, a la promoción de las personas profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso y al suministro de bienes y servicios, en lo que respecta a la actividad profesional de las personas trabajadoras. VIRMA también se compromete con su política de no discriminación por motivos de raza, nacionalidad, origen social, género u otros. En este sentido, en marzo de 2022, apoyamos a la Fundación Adecco en el marco de la Semana de la Mujer para superar las barreras a las que se enfrentan miles de mujeres en busca de trabajo. En EE.UU. se lanzó una campaña de sensibilización bajo el lema "Break the Bias"/"Rompiendo Prejuicios", invitando al Equipo Humano de las sedes americanas a la difusión del mensaje.

En Create, nuestra Directora Médica, Profesora Geeta Nargund, es cofundadora de "[Ginsburg Women's Health Board](#)", organización que lucha por eliminar las diferencias de género en área de la salud poniendo especial atención en mejorar la vida de las mujeres.

Asimismo, en 2023, se continuará trabajando en planes de igualdad de grupo que se encuentran actualmente en negociación con la Comisión Negociadora y cuyos registros están previstos para el segundo cuatrimestre de 2023.

Human Rights Campaign Top Performer" - Campaña LGTBIQ+ en EE.UU.

En nuestros centros de EE.UU. conseguimos la certificación de "+ Healthcare Equality Top Performer" por nuestro compromiso con el colectivo LGBTQ+, posicionándonos dentro del 27% de clínicas con más altos estándares en esta materia.





01
02
03
04
05
06
07
08
09

Protocolos contra el acoso sexual o por razón de género

Desde la Dirección de la empresa se manifiesta el compromiso contundente de evitar posibles “conductas de acoso en el trabajo” y, a tales efectos, expresa su deseo de que todo el equipo humano contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso de cualquier índole, y especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo (o cualquier otra situación que suponga un ataque a la dignidad o a la intimidad de las personas empleadas), se toman muy en serio en IVIRMA. En 2022 se elaboró un protocolo junto con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para prevenir, detectar y actuar en situaciones de acoso sexual y por razón de género.

En 2022 no se recibieron quejas ni denuncias en relación con este tema.

En IVIRMA nos aseguramos de que todas las personas con discapacidad se sientan cómodas gracias a una accesibilidad y usabilidad adecuadas en nuestros centros

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

	2021			2022		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personal con discapacidad	21	4	25	20	3	23

Número de personas empleadas con discapacidad que continúan en la empresa a 31/12/2022 (no se tiene en cuenta a las personas empleadas que han causado baja durante el año 2022).

Las normas de accesibilidad universal son una importante referencia básica que todas nuestras clínicas cumplen, adaptándose a la normativa de la comunidad o país donde se encuentra la clínica: accesos y aseos adaptados, señalización, mobiliario, rampas, plataformas de acceso y ascensores para que todos los elementos puedan ser comprendidos y utilizados por pacientes y plantilla.





Compromiso
con la
sociedad

7.1 CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD: UNA RESPONSABILIDAD DE PRESENTE Y FUTURO

Gestionamos nuestro objetivo estratégico alineándolo con los ODS, en concreto, con el ODS 3 (Salud y Bienestar) y el ODS 5 (Igualdad de Género). El compromiso de nuestra fundación se reafirma con nuestra Acción Social impulsada en 2022, como lo demuestran los siguientes proyectos:

IVIRMA con Ucrania

Hemos apoyado desde el principio la crítica situación de Ucrania, a través de un fondo y un comité especial de emergencia que coordina el trabajo entre los diferentes departamentos de la compañía para impulsar acciones con un impacto real en la población. Así se refleja en el acuerdo de colaboración con Farmamundi para prestar ayuda humanitaria y atender las necesidades más urgentes de las personas desplazadas internas en Ucrania.

La intervención humanitaria se focalizó en el territorio de Poltava, una región a la que llegan personas refugiadas de Sumy, Járkov, Jersón, Lugansk, Donetsk, Zaporíyia y Dnipro. Esta actuación de emergencia duró 8 meses y se dividió en 2 fases. En la primera fase, se dotó de kits de alimentos, de productos de primera necesidad y de higiene a 1.000 personas desplazadas internas o refugiadas que llegaron a Poltava, en su mayoría mujeres, menores, personas mayores y/o con algún tipo de discapacidad. En la segunda fase se envió material y ayuda médica de emergencia.

IVIRMA con la Fundación Adecco por el Día de la Mujer

Como parte de nuestro compromiso con el ODS 5 (Igualdad de Género) de las Naciones Unidas, hemos realizado una donación corporativa de la Fundación IVI para apoyar diversas actividades durante la Semana de la Mujer de la Fundación Adecco, un evento que tiene como objetivo apoyar y abogar por las mujeres más vulnerables y su integración laboral.

Las acciones que se llevaron a cabo fueron:

- Talleres con personas expertas, seminarios web del sector, entrevistas de mentorización y sesiones de empoderamiento, entre otros.
- Campañas de difusión e información para visibilizar la situación de las mujeres.
- Atención a una mujer en riesgo de exclusión social a través de un itinerario de empleo.
- Apoyo al Informe #EmpleoParaTodas: la mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral.



Plan Familia de la Fundación Adecco

Desde hace 7 años apoyamos otra iniciativa de la Fundación Adecco: el Plan Familia. Se trata de un programa de apoyo al empleo para personas con discapacidad de 0 a 64 años. El objetivo es proporcionarles las herramientas que necesitan para aumentar su autonomía y empleabilidad a corto, medio o largo plazo.

En 2022 se apoyó a 10 familiares de la plantilla con discapacidad a través de un plan de intervención individualizado para cubrir las necesidades de cada persona. Estos programas de intervención se desarrollan a lo largo de 5 grandes dimensiones, adaptadas al ciclo de inclusión de la Fundación Adecco: 1) salud, 2) familia, 3) ámbito social, 4) educación y 5) empleo.



Make a Wish

Como en cada Navidad, este año se ha colaborado con la entidad Make a Wish con el objetivo de ayudar a niños y niñas con enfermedades graves a cumplir una ilusión a través de la plataforma digital Universo de estrellas. De esta forma, las personas que conforman IVIRMA dejan un mensaje para la persona beneficiaria en una página web, el planeta digital IVIRMA, y por cada mensaje enviado al universo de estrellas, IVIRMA dona 1,3€ para ayudarle en el tratamiento y en el cumplimiento de su ilusión.

Así este año apoyamos a Martí, un pequeño de 8 años que, con solamente 5, fue diagnosticado de una enfermedad hematológica y a quien ayudamos con su tratamiento. De esta forma, también le ayudamos mediante un apadrinamiento a que cumpliera su ilusión de ir a Disneyland Paris en 2023 para ir a la casa de Mickey Mouse y conocerlo a él y a Goofy, sus dos personajes favoritos.

Charlas Fórum Merck

Como en años anteriores, y a través de las exposiciones de las doctoras Anabel Salazar e Irene Rubio, se participó en la novena edición de Merck Foundation Africa-Asia Luminary 2022, celebrada en modo online y presencial. En la conferencia, que tiene como objetivo contribuir al desarrollo social y económico de África y Asia, se creó un foro de diálogo para los distintos profesionales, donde intercambiar experiencias y soluciones relacionadas con el ámbito sanitario y social en estos países, como la gestión de la atención médica en los próximos años y el empoderamiento y educación de las niñas.

Patrocinio del I Congreso Responsable y Sostenible de la Comunidad Valenciana

Participamos como patrocinadores de este evento con el objetivo de difundir y promover la sostenibilidad como estrategia integral, transversal e inherente, para poner en valor la sostenibilidad como un verdadero factor diferencial a nivel autonómico y nacional.

Nuestro equipo: embajador de nuestra Acción Social

Teaming: Escucha, compromiso y creación de una sociedad más justa

El compromiso del equipo es integral, no solo a través de sus donaciones mensuales —cantidad duplicada por la Fundación IVI—, sino también con la presentación y selección de proyectos por parte de las personas que participan activamente en el programa al promover y apoyar causas a las que se sientan especialmente unidas.

En EE. UU. se llevan a cabo acciones específicas en materia social como “Chick Mission”,

organización que promueve la preservación de la fertilidad en mujeres jóvenes diagnosticadas con cáncer a través de programas educativos y defensa de cambios legislativos en el país, y “Resolve”, una comunidad social dedicada a proporcionar a todas las personas que se embarcan en el camino hacia la maternidad un espacio de empoderamiento a través del conocimiento y el sentimiento de comunidad.

- 12 proyectos, más de 350 votaciones, 3 proyectos ganadores.

Los 3 proyectos ganadores del Teaming 2022 fueron:

- **Fundación Diabetes Cero:** La fundación trabaja incansablemente para encontrar una cura para la diabetes tipo 1, una enfermedad que afecta a más de 10 millones de personas en todo el mundo, apoyando y financiando investigaciones de alta calidad.
- **Juntos por la vida:** El proyecto nace para apoyar y acompañar a menores y familias afectadas por la guerra en Ucrania, crear un refugio seguro y sostenible y apoyar su integración social y laboral.
- **Fibrosis Quística CV:** La organización brinda atención holística a las personas con fibrosis quística y a sus familias, mediante la atención social, psicológica y la fisioterapia respiratoria para mejorar su calidad de vida e inclusión.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

7.2 CONTRIBUCIÓN A LA CIENCIA

Investigar para abrir nuevos caminos en medicina reproductiva y mejorar los tratamientos de pacientes infértiles

La investigación europea y americana sobre la reproducción humana y la infertilidad es extensa y profunda. IVIRMA Innovation, nuestra área de investigación combina estos dos entornos, convirtiéndonos en una poderosa entidad que avanza en este campo, promueve al personal investigador más talentoso, comparte conocimientos y mejora la tecnología para marcar el camino de uno de los campos más avanzados en la actualidad: la reproducción asistida.

Premios científicos recibidos en 2022

"ASRM Prize Poster"

Marina Segura

"Human blastocysts uptake extracellular vesicles secreted by primary endometrial epithelial cells containing mirnas related to implantation and early embryo development".

American Society for Reproductive Medicine Annual Meeting, Anaheim, California, October 22-26,

2022.

"SRI 2022 President's Plenary Award"

María Marchante

"Combination of Stem Cell Secreted and Platelet Enclosed Growth Factors Restores Ovarian Function in an Aging Mouse Model" at the 69th Annual Scientific Meeting, to be hold in Denver, CO, USA in March 15-19, 2022.

"ASRM Star Award"

María José de los Santos / Jason Frasiak / Juan Antonio García-Velasco / Nicolás Garrido / James Hotaling / Marcos Meseguer / Richard Scott / Emre Seli / Dagan Wells / Marie Werner.

"Facultad de Medicina de Sevilla"

Premio a Ideas de Proyectos de Investigación de la Facultad de Medicina 2022; para el proyecto: "CENP-V as a potential diagnostic marker of damage in human oocytes".

Los siguientes hitos de 2022 reflejan e se liderazgo en la materia:

- "El Prof. Antonio Pellicer es considerado el mejor investigador en Obstetricia y Ginecología y Biología reproductiva de España"
- "El Profesor José Remohí recibe un reconocimiento nacional por su contribución a la salud reproductiva de las mujeres"
- "La Inteligencia Artificial alcanza una precisión del 90% en la selección de embriones cromosómicamente normales"
- "IVI es premiado por la SRI por sus investigaciones sobre activación ovárica y desarrollo e implantación embrionarios"

Cifras clave de 2022:

- » 136 artículos científicos en revistas de reconocido prestigio, y revisión por pares en inglés, con una media de factor de impacto de 5.06, frente al 5.00 de 2021, y un factor de impacto acumulado de 688.08 avalan la actividad.
- » Hemos remitido 162 comunicaciones a los congresos más relevantes en nuestra especialidad, de las que se han aceptado 136 para su defensa oral o en formato póster.
- » El valor de las ayudas obtenidas para financiar proyectos de investigación y personal investigador es de más de 3 millones de euros, por 4º año consecutivo.
- » Se han iniciado 182 proyectos nuevos en comparación con los 110 del año anterior, que hacen un total de 499 proyectos activos simultáneamente, 29 de ellos ensayos clínicos, 216 prospectivos, 223 retrospectivos, 24 de investigación básica, 5 de puesta a punto técnica y 2 case reports. Es el momento de la historia de IVIRMA con mayores propuestas de investigación a futuro.
- » Las personas investigadoras y varios de los proyectos han sido galardonados con menciones y premios de nuestra actividad científica.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

"ESHRE 2022 Clinical Science Award for Poster"

Presentation

Juan Giles

"Is Medroxyprogesterone acetate (MPA) an adequate alternative to GnRH antagonist in oocyte vitrification for non oncological fertility preservation (FP) and pre-implantation genetic test (PGT-A) cycles?" at the 38 th Annual Meeting held in Milan, Italy in July 3-6, 2022.

"SRI 2022 President's Presenter's Award"

Pedro de Castro

"Single Cell Transcriptome Description of Early Development Haploid Androgenotes and Parthenotes" at the 69 th Annual Scientific Meeting, to be hold in Denver, CO, USA in March 15-19, 2022.

Yasmin Medina-Laver

"Deciphering the Role Of PGRMC2 In Decidualization and Trophoblast Invasion Using Primary In Vitro Models" at the 69 th Annual Scientific Meeting, to be hold in Denver, CO, USA in March 15-19, 2022.



7.3 CONTRIBUCIÓN AL CONOCIMIENTO

Global Education, nuestra Escuela de Medicina Reproductiva, está reconocida mundialmente como referente para cualquier profesional que desee enfocar su carrera en este campo o actualizar sus conocimientos

La excelencia de nuestros programas es el principal pilar sobre el que se asienta nuestro sistema educativo. Nuestra oferta académica anual se basa en actualizaciones constantes y nuevos temas relacionados con las últimas tecnologías.

IVF Skills Remote Evaluation galardonado en 2022 con el Premio Ennova Health 2022 a la Transformación Digital de Diario Médico y Correo Farmacéutico

Este premio tiene como fin reconocer las iniciativas más destacadas a favor de la digitalización del sector sanitario. El IVF Skills Remote Evaluation, o Evaluación de las Competencias FIV a distancia, es una nueva modalidad de consultoría que permite auditar cómo se realizan determinados procedimientos de laboratorio, con el objetivo de alcanzar los mejores resultados.

Thomas Jefferson University & IVIRMA Global Education

A lo largo de 2022, cerramos un acuerdo de colaboración con la Universidad Thomas Jefferson en el que hemos lanzado 3 nuevos cursos online sobre reproducción asistida. Estos cursos, que están dirigidos a especialistas médicos y demás profesionales del sector de la salud, cuentan con créditos AMA de formación continuada, lo que supone que una vez el alumnado finalice y supere la evaluación del curso recibirá el certificado que lo acredita.

DATOS FORMATIVOS DE 2022:

Cursos online:

53

ofertados

667

alumnos/as

Másters:

7

másters

149

alumnos/as

Cursos en clínicas:

46

celebrados

149

alumnos/as

IVIRMA Assisted Reproduction Symposium:

900

asistentes

+79

nacionalidades

20

oradores/as

Simposio de Reproducción Asistida de IVIRMA Global

En febrero de 2022 se celebró el IVIRMA Assisted Reproduction Symposium en colaboración con la Embajada de Suiza en España y Andorra.

El encuentro, celebrado en el Auditorio Santiago Grisolí del Museo de las Ciencias de Valencia, reunió a algunos de los mayores expertos del sector a nivel mundial.

IVIRMA Assisted Reproduction Symposium

En septiembre tuvo lugar la primera edición del IVIRMA Assisted Reproduction Symposium, que se celebró de manera virtual en torno a un programa científico de excelencia dirigido al personal médico, de embriología y de enfermería.

Los datos hablan por sí solos: 900 profesionales provenientes de 79 países que disfrutaron de 20 ponencias únicas de la mano de personas expertas en medicina reproductiva.

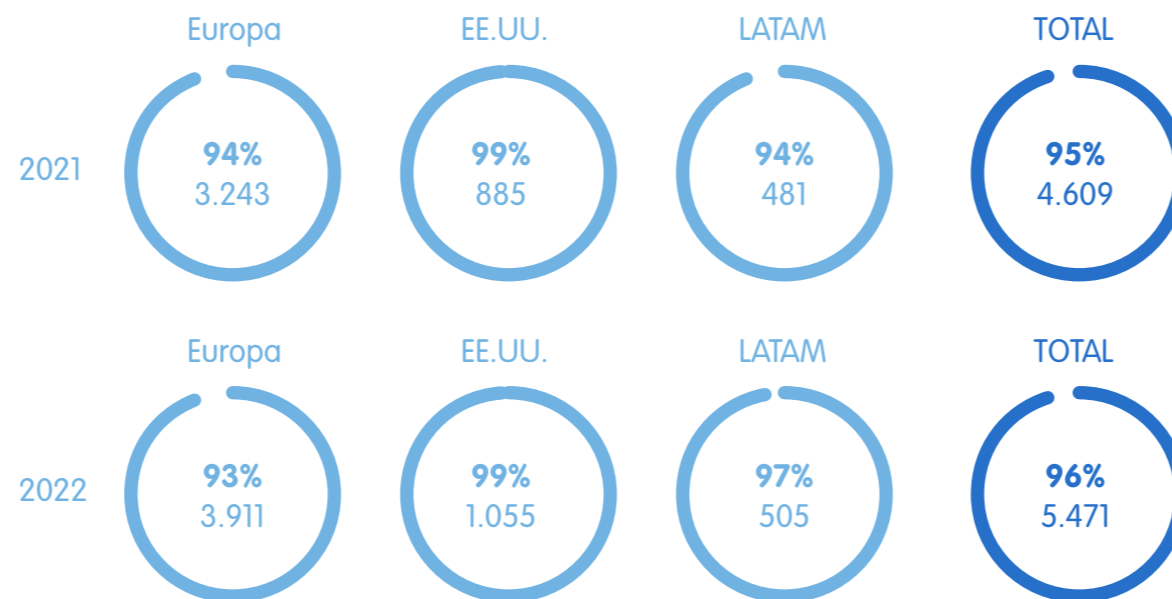
7.4 EMPRESAS PROVEEDORAS

Consideramos a nuestras empresas proveedoras como socias en nuestro objetivo de ofrecer las mejores técnicas y tratamientos a pacientes

La **calidad del servicio, el comportamiento ético, el cumplimiento de las condiciones de entrega y la buena administración** son los principales factores a la hora de elegir la empresa idónea para trabajar con IVIRMA.

Es importante señalar que aproximadamente el 96% de las empresas contratadas a nivel mundial son empresas locales, es decir, tienen una razón social en el país donde se encuentra la clínica.

% de empresas proveedoras locales:



Evaluación de las empresas proveedoras

Todas las empresas proveedoras de Europa y LATAM con las que trabajamos están sujetas a un procedimiento especial de evaluación de empresas proveedoras definido según nuestro sistema de calidad.

Dicha evaluación está basada en los criterios definidos mediante el formulario de evaluación de riesgos del producto/servicio y es realizada anualmente por la Dirección de Compras, la Dirección General Médica o el personal competente. Se definen 14 tipos diferentes de empresas proveedoras, que, dependiendo del nivel de riesgo identificado, deben pasar por varias etapas de evaluación. Se incluye en el sistema de empresas proveedoras de IVIRMA solo después de haber sido probado en el sistema de calidad predefinido.

Todas nuestras empresas proveedoras son evaluadas en función del riesgo que conllevan, antes de convertirse en socios y socias comerciales



08

Compromiso
con la ética
y buen
gobierno



8.1 LOS DERECHOS HUMANOS

La lucha por la protección de los derechos humanos en nuestra organización sigue siendo una obligación arraigada en la identidad de IVIRMA, especialmente en lo que respecta a la libertad de asociación y negociación colectiva, los derechos de las minorías (raciales, religiosas, lingüísticas, de género y sexualidad, etc.), así como el rechazo al trabajo infantil y forzoso u obligatorio (especialmente enfocado a las empresas proveedoras).

De hecho, siguiendo la línea de compromiso fehaciente en nuestra trayectoria de respeto inquebrantable a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no se identificó ninguna actividad ni empresas proveedoras con riesgos potenciales ni denuncias por violaciones de los derechos humanos durante 2022.

Además, no se ha reportado ningún caso de discriminación que afecte a los derechos humanos.

8.2 APORTACIONES A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

En la siguiente tabla se puede observar el detalle desglosado de las donaciones por iniciativa o proyecto:

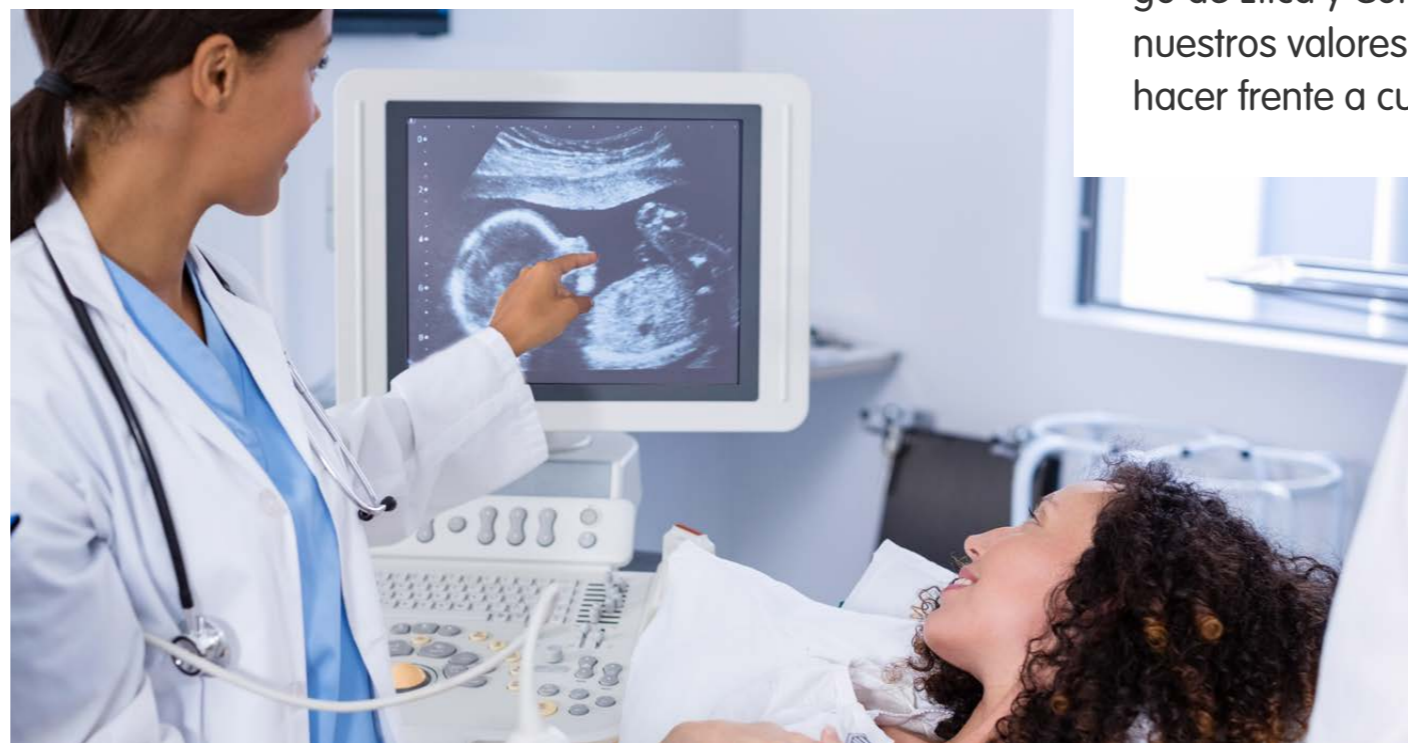
ASOCIACIÓN / ONG	Aportación
Farmamundi - Proyecto Ucrania	30.000,00 €
Plan Familia	18.000,00 €
Fundación Diabetes 0	4.142,86 €
Fundación Juntos por la Vida	2.428,57 €
Asociación de Fibrosis Quística de la Comunidad Valenciana	2.428,57 €
IVIRMA, El Bosque de la Vida - Reforestum	7.465,00 €
	64.465,00 €

8.3 BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

La ética corporativa nace de nuestros valores y se traslada a nuestro Equipo Humano y empresas proveedoras

En IVIRMA, el comportamiento ético es inseparable de la gestión de la empresa, especialmente dada la naturaleza de nuestro sector. Toda la plantilla de IVIRMA Global son embajadores y embajadoras de nuestra marca y, a su vez, viene intrínseca la obligación moral y ética de garantizar la confianza de las pacientes, actuando siempre con integridad, honestidad y transparencia en todas nuestras actividades.

Nuestro sólido compromiso con la integridad y la excelencia profesional se refleja en el cumplimiento de la ley y el Código de Ética y Conducta. Tenemos cuidado de no comprometer nuestros valores y, por lo tanto, hacemos todo lo posible para hacer frente a cualquier situación que pueda surgir.



El fundamento sobre el que se cimienta nuestro Gobierno Corporativo es la ética corporativa, basada en los más altos estándares de exigencia de buen gobierno

El modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales

En octubre de 2021, el Consejo de Administración de IVIRMA Global actualizó algunos de los documentos que integran el Programa de Prevención de Delitos y Cumplimiento, como el Manual General de Cumplimiento parte general y el Código de Ética y Conducta. Para respaldar estas reglas oficiales, hemos implementado un canal de denuncias para que el Comité de Compliance detecte e investigue violaciones de las Políticas Generales y otras reglas internas. También establecimos una serie de controles preventivos y específicos, así como principios generales de actuación que deben ser seguidos por toda la plantilla del grupo para prevenir cualquier riesgo delictivo para la organización.

Del mismo modo, obedecemos todas las medidas de obligado cumplimiento relacionadas con la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en España. No se encontraron casos de incumplimiento y corrupción durante el período del informe.

El Código Ético y de Conducta

El Código Ético y de Conducta de IVIRMA refuerza el conjunto de normas que definen la cultura corporativa, valores y principios del grupo. La misión, visión, principios, valores y política de la empresa son la base para la elaboración del código de ética, que debe guiar a todas las personas en la conducta y actuación profesional de la empresa.

Actualización del Manual de Compliance

En 2022, se ha actualizado y revisado la parte específica del Manual de Compliance para incorporar los cambios legislativos que se han producido.

Comunicación de las políticas y procedimientos en cualquier materia de anticorrupción

Durante 2022, toda la plantilla de IVIRMA de España ha realizado un curso de formación sobre el “Modelo de Compliance y la Prevención de Riesgos Penales”.



El Canal de Compliance

El Comité de Compliance es el órgano de control encargado de controlar y supervisar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales de la compañía. Está formado por la Dirección global de las diferentes áreas de IVIRMA Global (RRHH, IT, Finance, Legal y Medical Affairs).

Cualquier persona que tenga indicios o sospechas de alguna irregularidad o conducta puede comunicarlo al Comité de Compliance mediante la dirección de correo electrónico específica del Canal de Compliance (compliance.emea@ivirma.com).

09

Compromiso
con el
planeta





01

02

03

04

05

06

07

08

09

9.1 GESTIÓN AMBIENTAL

IVIRMA está comprometido a cuidar el medio ambiente y a tomar las medidas pertinentes para su protección

La sostenibilidad medioambiental en IVIRMA está integrada en todos los aspectos de nuestro negocio. En los últimos años se han desarrollado e implementado diferentes medidas de gestión ambiental orientadas a reducir el impacto ambiental de la actividad de la compañía.

Este modelo de gestión parte de un compromiso firme por parte de la dirección, reflejado en la **Política del Sistema de Gestión de Calidad** y en nuestra Política de Sostenibilidad (pendiente de aprobación por parte del Consejo para 2023), que establece las prioridades corporativas en materia de ESG (Environment, Social and Governance). Además, la política establece los residuos sanitarios como tema clave en nuestro desempeño ambiental, en línea con las principales preocupaciones detectadas por los grupos de interés.

En ese sentido, respecto a la gestión ambiental, dentro del marco del Análisis de Materialidad, los grupos de interés consultados por IVIRMA y los miembros de la propia compañía valoraron los siguientes temas: economía circular, residuos de oficina, residuos sanitarios, consumo de materiales, energía, agua, cambio climático y emisiones de GEI y ruido y contaminación lumínica. De estos, tan solo el aspecto residuos sanitarios se consideró relevante y fue clasificado como material.

9.2 GESTIÓN DE RESIDUOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

En el ámbito de la gestión de residuos, disponemos de un procedimiento que aplica a España, Portugal, Italia, Reino Unido (IVI London) y LATAM, con las particularidades propias de cada país. El objetivo de nuestros procesos de gestión de residuos es minimizar cualquier riesgo e identificar aquellos residuos que, por su peligrosidad potencial, deben ser tratados por un gestor autorizado de residuos para lo que deben depositarse en los contenedores habilitados a tal efecto.

El tema de materialidad más importante, y el único considerado relevante en materia de sostenibilidad ambiental en nuestro **Análisis de Materialidad**, es la gestión de los residuos biosanitarios generados por nuestra actividad. Este tema es, por lo tanto, el que ha sido objeto de las acciones más relevantes por su carácter crítico.

En IVIRMA tomamos las medidas pertinentes para reducir la generación de residuos sanitarios derivados de las actividades de la organización



Los residuos biosanitarios son los generados mayoritariamente en IVIRMA. Específicamente, las tres categorías de residuos peligrosos que se detallan a continuación representan el 93,4% del total de residuos contabilizados por la organización.

- **Residuos sanitarios biopeligrosos:** los residuos infecciosos, residuos anatómicos humanos, fluidos corporales, sangre y hemoderivados en forma líquida y en cantidades superiores a los 100ml, son algunos de los ejemplos en esta categoría.
- **Residuos cortopunzantes y cortantes** como agujas, pipetas y otro material de vidrio.
- **Residuos químicos** en esta categoría se incluyen, entre otros, los residuos que se generan en el laboratorio fruto del uso de determinadas sustancias químicas o bien de la limpieza de equipos.

Los riesgos que se derivan de los residuos generados por las actividades sanitarias y de investigación de la empresa son principalmente de infección de personas y animales y de contaminación del agua y/o del suelo. Por ello, en IVIRMA tomamos las medidas pertinentes para reducir la generación de residuos peligrosos (especialmente los de riesgo biológico) derivados de las actividades de la organización (propias y ajenas de la cadena de valor).

Durante el año 2022 se ha aumentado ligeramente la cantidad de residuos biosanitarios (los de mayor relevancia para IVIRMA) y químicos generados hasta las 138,62 toneladas (+3,26% respecto a 2021). Para evaluar estos resultados, en el contexto de 2022 se deben considerar los siguientes factores:

- El uso de contenedores de residuos biosanitarios reutilizables, en la mayor parte de las clínicas de España.
- La integración de nuevas organizaciones en el grupo IVIRMA, como es el caso de Juno Spain.
- Aumento de la cantidad de centros en el ámbito de análisis por la incorporación de Create.
- El aumento de la actividad asistencial (+0,19%) en las clínicas del grupo, especialmente en Estados Unidos (+4,60%).

En el caso de España, la cantidad de residuos peligrosos generados por transferencia en 2022 es 1,655 kg/transferencia (45.215,12/27.315 transfer). Teniendo en cuenta este valor relativo de ratio Kg/nº transfer, la generación de estos residuos aumenta en EE. UU. (6%) y Chile (+13%), mientras que disminuye en España (-3%), Portugal (-7% según datos a cierre del presente informe), Italia (-2%), Panamá (-3%) y Brasil (-22%).

Residuos por tipo de tratamiento:

RESIDUOS BIOSANITARIOS Y QUÍMICOS

Residuos peligrosos	Tratamiento	Peso Bruto (Tn) 2021*	Peso Bruto (Tn) 2022**
Residuos de limpieza de maquinaria de laboratorio y reciclaje	Regeneración y reciclaje	3,15	5,70
Restos de productos químicos	Regeneración/Incineración	4,84	3,68
Biosanitarios	Esterilización a vapor/Incineración	117,84	120,11
Otros	Regeneración, valorización, reciclaje, vertedero, incineración	2,43	2,91
Peso total de residuos peligrosos		128,26	132,41
Residuos Biosanitarios No peligrosos	5,99	5,996,213	6,213
Peso total de residuos biosanitarios y químicos		134,25	138,62

*En 2021 se incluyen datos de todos los países donde IVIRMA opera (España, Portugal, Italia, Reino Unido, Dinamarca, Estados Unidos, Brasil, Chile y Panamá) a fecha 31 de diciembre 2021.

** En el caso de los residuos biosanitarios, los datos correspondientes a las clínicas de España computan los pesos netos, de aquellos centros que recogen los residuos en contenedores reutilizables. El cálculo del total de residuos reportado en 2022, incluye los datos de todos los centros a fecha 31 de diciembre 2022.

RESIDUO DE OFICINA (RSU)*

Residuos no peligrosos	Tratamiento	Peso (Tn) 2021	Peso (Tn) 2022
Papel	Reciclaje	2,23	3,01
Plástico	Reciclaje	1,27	1,21
Orgánico	Vertedero	0,66	1,57
Peso total		4,16	5,79

Datos de la clínica IVI Mallorca y Biomedical Supply.

*Residuos asimilables a residuos sólidos urbanos.

9.3 USO SOSTENIBLE DE RECURSOS

El uso eficiente de los recursos naturales es una preocupación constante para IVIRMA, especialmente cuando se trata del agua y las fuentes de energía que se utilizan diariamente en nuestra actividad. Es nuestra responsabilidad utilizar los recursos de forma sostenible generando el menor impacto posible en nuestro entorno.

Cada día es una oportunidad para mejorar la eficiencia de nuestros recursos



Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Las emisiones directas de alcance 1 asociadas a la actividad de IVIRMA están vinculadas con el consumo de gas natural y gasoil en algunas clínicas, el consumo de combustible de los vehículos de Marketing Relacional y las recargas de gases fluorados.

Notas 2022: El alcance de los datos es el mismo que los datos reportados en el apartado consumo de combustibles: las emisiones se han calculado a partir de la cantidad de cada combustible consumida durante 2022. Para el cálculo el gas natural, el gasoil de los vehículos de Marketing Relacional y las recargas de gases fluorados, se ha utilizado la herramienta de cálculo del Ministerio para la Transición Ecológica.

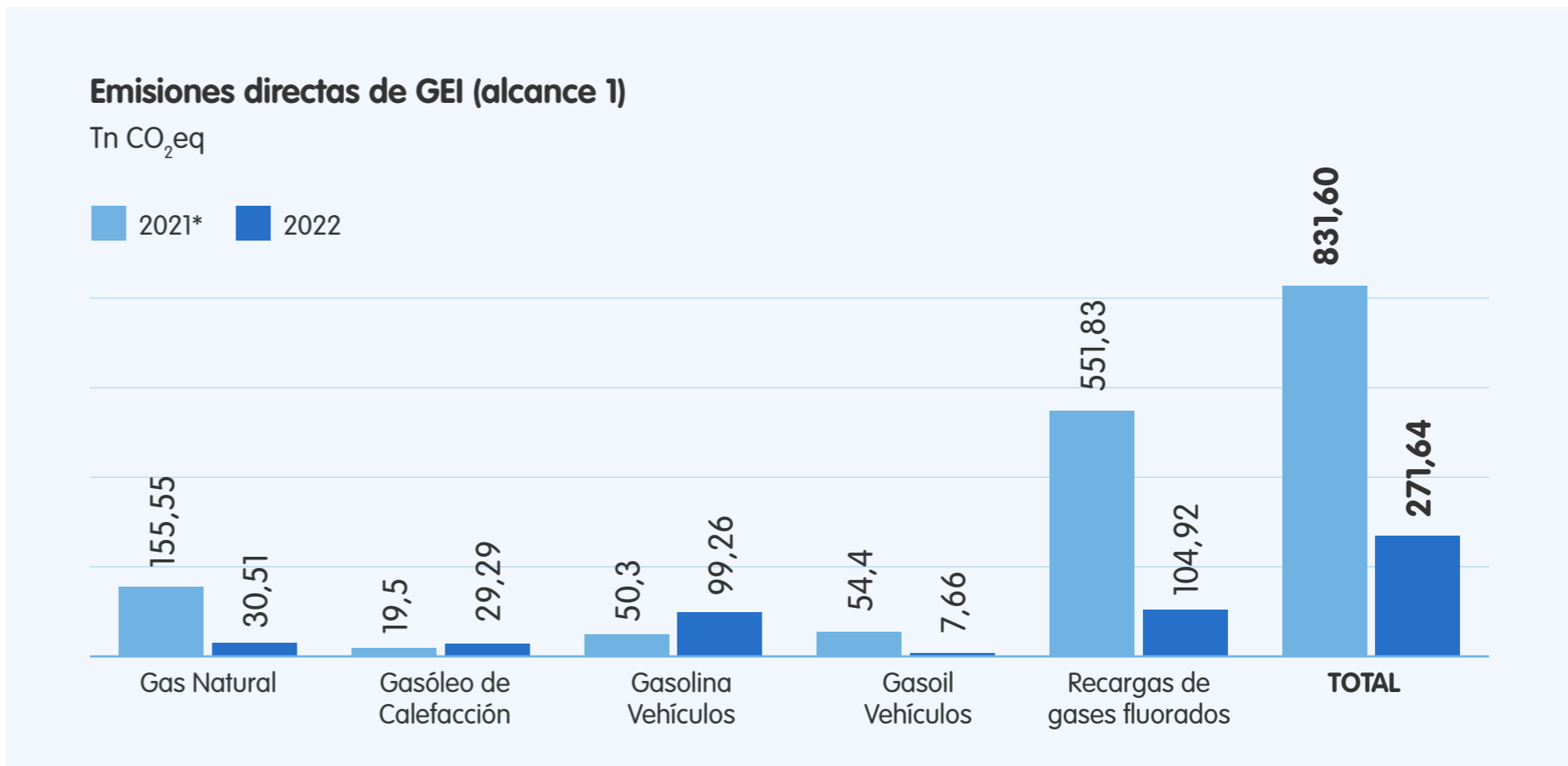
Electrógenos.

Los factores de emisión son:

Gas Natural: 0,182 kgsCo₂eq/kWh / Gasóleo de Calefacción: 2.65 kg CO₂eq por litro / Gasolina: 2.37 kg CO₂eq por litro / Gasoil y Diesel: 2.65 kg CO₂eq por litro

*Todos los factores de emisión son los usados por el Ministerio de Transición Ecológica en su calculadora de Huella de Carbono. En el caso de los gases refrigerantes, en las clínicas de España y Portugal se utiliza el gas R410-A y se utilizan las equivalencias de gas calculado en función de su PCA 100 años, según los datos del Anexo I, son el ARG4, del 4º informe del IPCC.

<https://envira.es/es/calculador-de-toneladas-de-co2/> <https://envira.es/es/calculador-de-toneladas-de-co2/>



Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Las **emisiones indirectas de alcance 2** se relacionan con el consumo de energía de la red eléctrica en nuestras instalaciones. Anteriormente, en el apartado relativo al consumo energético, se ha señalado que el consumo de electricidad ha crecido ligeramente por la mayor actividad de las clínicas, lo que se traduce en que también implica un aumento de las toneladas de emisiones de CO₂eq en el presente alcance.

ALCANCE 2 (ton CO₂eq)	2022	2021
Emisiones indirectas de GEI	3.818,90	3.606,85

El alcance de los datos es el mismo que los datos reportados en el apartado consumo de electricidad.

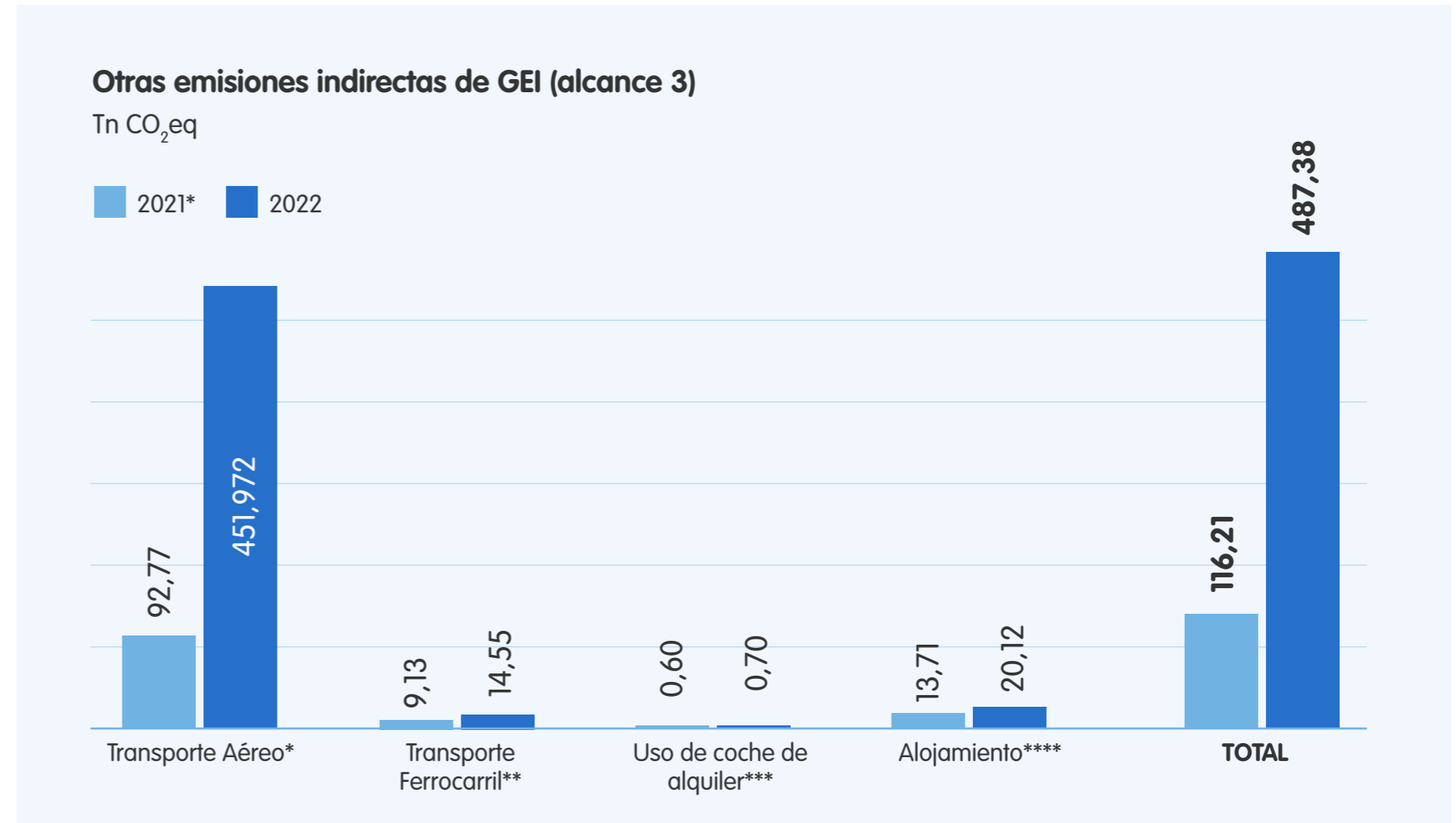
Se ha tomado el dato ofrecido por la CNMC de "250 grsCO₂eq/kWh" como factor de emisión general del sistema de generación eléctrica en España para el año 2021 y de 259 grs CO₂eq/kWh (último valor verificado por la CNMC a la fecha de redacción del presente informe) para el año 2022.

Fuente Informes de Garantías y Etiquetado de Electricidad de la CNMC. https://gdo.cnmec.es/CNE/resumenGdo.do?informe=garantias_etiquetado_electricidad

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

En relación con el alcance 3, en los datos referidos al año 2022 se incluyen las emisiones derivadas del transporte en tren y avión, alquiler de vehículos y alojamiento asociados a viajes por motivos de trabajo.

Tras la reducción experimentada en 2021, se observa un incremento muy importante debido a dos motivos, por un lado, la recuperación de la actividad habitual, y, por otro, la incorporación de los datos relativos a las clínicas de USA, que hasta ahora no se contabilizaban.



Estos datos han sido facilitados por la agencia de viajes con la que VIRMA colabora.

*Los estándares de cálculo proceden de la Guía Práctica para el cálculo de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) publicada por la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales y el World Resources Institute. Además, se basa en la metodología de cálculo de ICAO - International Civil Aviation Organization.

El cálculo de CO₂ en vuelos, se calcula en función del número de millas del vuelo.

La fórmula utilizada ha sido: = SI (C2 < 1865; C2 * 1,609344 * 0,15; C2 * 1,609344 * 0,11) siendo C2 la distancia en millas del segmento 1,609344 los Kg de CO₂ por milla y 0.15 o 0.11 el factor corrector.

** Se ha utilizado el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero. Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte que elaboraron tres asociaciones: World Business Council for Sustainable Report, World Resources Institute y la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT).

***Se ha solicitado a las principales compañías españolas de Rent a Car sus datos sobre kilómetros recorridos y emisiones de CO₂ para cada clase de vehículo (Código ACRISS).

**** Se ha tenido en cuenta la categoría y la situación geográfica del hotel de estancia y el plazo de la misma. Fuente: Hotel Food Print.

9.4 REDUCCIONES DE LA HUELLA AMBIENTAL

Revisamos anualmente nuestro desempeño a través de los datos incluidos en la presente Memoria, además de revisar periódicamente los consumos dentro del objetivo del área de Mantenimiento y Operaciones de mejora continua de los procesos. Aunque nuestra actividad no es muy intensiva en emisiones de gases de efecto invernadero, en 2022 compensamos nuestras emisiones de alcance 3 a través del proyecto “El bosque de la vida”.

“El Bosque de la vida”

En junio, con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente, creamos nuestro propio bosque compartido, dentro del proyecto Reforestum, de reforestación en Calahorra de Boedo (Palencia). Todo ello con el objetivo de mitigar nuestra huella de carbono y sumar una nueva vía a lo que mejor sabemos hacer: crear vida.

Este bosque de la vida de IVIRMA cuenta con una extensión de 1.08 hectáreas y absorberá más de 200 toneladas de CO₂ en 40 años. Durante este tiempo, nuestro bosque capturarán el equivalente a todas las emisiones de CO₂ que hemos generado por los viajes y desplazamientos corporativos durante 2021.

Dichas hectáreas de bosque albergan 1.105 árboles de hasta 17 especies distintas, generando un sumidero de carbono. El bosque está dividido en participaciones forestales de 174m², representando cada uno de los centros del grupo IVIRMA Global. Es aquí donde cada día nuestros profesionales crean vida.

9.5 BIODIVERSIDAD

No se ha identificado ningún impacto significativo sobre la biodiversidad, ya que nuestras clínicas están ubicadas en entornos urbanos y, como ya se ha señalado, el tipo de materiales consumidos tampoco tiene un impacto directo y constatable en la biodiversidad.



IVIRMA)
Global