



MEMORIA
SOSTENIBILIDAD
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

Sobre esta memoria

06

03

La esencia de lo que somos

10

04

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

24

05

Análisis de materialidad e
integración de la agenda 2030

36

06

Compromiso con las
pacientes

42

07

Compromiso con el equipo
humano

60

08

Compromiso con la
sociedad

101

09

Compromiso con la ética y
buen gobierno

118

10

Compromiso con el
planeta

125

11

Anexos

141

12

Índice de contenidos

147



INFORME DE VERIFICACIÓN

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

IVInFC

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de IVIRMA GLOBAL

En virtud de lo establecido en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre (en lo sucesivo, la "Ley 11/2018") hemos procedido a la verificación del Estado de la Información no Financiera Consolidado (en lo sucesivo, el "EInFC") del GRUPO IVIRMA GLOBAL correspondiente al ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2.022.

En nuestra opinión, sobre la base de los procedimientos aplicados y las evidencias obtenidas durante la verificación objeto de este informe, no ha llegado a nuestro conocimiento ninguna cuestión que nos lleve a pensar que la información verificada contenga incorrecciones materiales.

Metodología y equipo verificador

La metodología para la verificación a que se refiere este informe ha consistido en procedimientos de auditoría y mecanismos de verificación de información e indicadores, comúnmente aceptados en el ámbito de actuación de los Organismos de la Evaluación de la Conformidad (según la definición del Reglamento (CE) n.º765/2008), como son las directrices de auditoría contenidas en la norma ISO 19011, y en particular:

- Entrevistas con el personal responsable de la obtención y preparación de los datos
- Revisión por muestreo de documentos y registros (tanto internos como públicos)
- Comprobación por muestreo de la fiabilidad y trazabilidad de los datos
- Evaluación de los sistemas para la obtención, gestión y tratamiento de la información e indicadores

El equipo verificador estuvo formado por personal calificado por SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U.

Independencia

Somos independientes del GRUPO IVIRMA GLOBAL de conformidad con los requerimientos de ética, incluidos los de independencia que resultan aplicables a nuestras actividades.

Responsabilidad de los administradores con relación al Estado de la Información no Financiera

De conformidad con lo establecido en el apartado 6 del artículo 44 del Código de Comercio aprobado por Real Decreto de 22 de agosto de 1885 (según redacción dada por la Ley 11/2018) los administradores de la sociedad responden de la veracidad del estado de la información no financiera.

Responsabilidad del verificador independiente

El objetivo de la misión que nos ha sido encomendada se ha limitado a obtener una seguridad limitada de que la información no financiera está libre de incorrecciones de carácter material, debidas a fraude o error y a emitir un informe independiente de verificación de la información incluida en el Estado de Información no Financiera que contiene nuestra opinión.

23/03/2023

Digitally signed by Juan José Fontalba

Firmado: Juan José Fontalba
SGS International Certification Services Ibérica, S.A.U

SGS International Certification
Services Ibérica, S.A.U.

Trespaderne 29 28042 Madrid t 34 91 3138115 f 34 91 3138102 www.sgs.es

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

Sobre esta
Memoria



02. SOBRE ESTA MEMORIA

El contenido de este informe de sostenibilidad o **estado de la información no financiera** ha sido elaborado de acuerdo con las exigencias de la **Ley 11/2018**, del 28 de diciembre, de Información no Financiera y Diversidad.

Este informe proporciona una descripción general completa de nuestro desempeño ético, social, ambiental y de gobierno corporativo en todas nuestras ubicaciones globales para el período del 1 de enero al 31 de diciembre de 2022. Este informe, junto con las cuentas anuales y el informe de gestión consolidado de 2022, está disponible en la web corporativa integrado en un ciclo de publicación anual.

La información financiera procesada en este informe corresponde a los datos de las memorias anuales consolidadas del grupo IVIRMA.

En relación con el perímetro a nivel societario que contempla el presente documento, incluye todas las empresas del Grupo, siguiendo el mismo alcance que el Informe de Gestión consolidado, exceptuando la Fundación IVI, que no

está incluida en las cuentas anuales, aunque la incluyamos en este informe no financiero debido a su relevancia en los asuntos sociales y ambientales de nuestra compañía.

En esta Memoria del ejercicio 2022 no se incorpora la totalidad de información sobre la taxonomía medioambiental de la UE, ya que la compañía no está incluida en el alcance de los artículos 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE y, por tanto, no tiene la obligación de divulgar esta información. Aun así, es importante destacar que la actividad económica realizada por IVIRMA no está descrita en el Reglamento Delegado 2021/2178, y, por tanto, no es elegible según la taxonomía medioambiental de la UE.

La transparencia de la información es un elemento clave en nuestro compromiso con los grupos de interés y la sociedad. De esta forma, y por quinto año, este informe sigue pautas de comunicación transparentes y es un fiel reflejo de la realidad de la organización y sus grupos de interés



Principios de contenidos y calidad de la información

De esta forma, aparte del contenido de la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, también se siguen las **directrices GRI** (del **Global Report Initiative**). En relación con este apartado, hay un índice constituido al final del documento donde se facilitan las localizaciones y explicaciones sobre la Ley 11/2018 y sobre los indicadores GRI específicamente utilizados.

Para la determinación del **contenido de la información** se tienen en cuenta los siguientes criterios básicos desarrollados por los GRI:



Participación de los grupos de interés

Respondiendo a las necesidades de todos los grupos de interés, se han tenido en cuenta sus intereses y expectativas a lo largo del proceso de recopilación de información y estructuración de este informe.



Exhaustividad

La información en este informe ha sido preparada de manera justa y relevante que responde a todos los temas materiales.



Contexto de sostenibilidad

El objetivo de este informe es comprender el entorno de IVIRMA y considerar el impacto potencial de la empresa en él desde una perspectiva de sostenibilidad global.



Materialidad

El análisis de materialidad, que se realizó en 2021 y sigue vigente en la actualidad a través de una actualización contextual de 2022, se ha utilizado como base para identificar los aspectos económicos, sociales y ambientales de IVIRMA de mayor relevancia para los grupos de interés.

Asimismo, también se han considerado los siguientes principios para asegurar la calidad de la información:



Equilibrio: presentamos no solamente desarrollos positivos en el campo de la sostenibilidad, sino también áreas de mejora y cómo nuestra empresa las aborda.



Puntualidad: los datos presentados corresponden al año 2022, que en este caso indica el período que abarca el informe.



Comparabilidad: la comparabilidad entre los diferentes informes de sostenibilidad que publicamos es importante, por lo que seguimos métodos de cálculo y estandarización que nos ayudan a lograrlo. Este enfoque riguroso también permite una mejor evaluación del desarrollo de la empresa a lo largo de los años.



Fiabilidad: IVIRMA cuenta con diversos sistemas de gestión que han sido probados y certificados para garantizar la transparencia, exactitud y fiabilidad de la información presentada en este informe.



Precisión: la información presentada es precisa y detallada.



Claridad: la redacción del contenido se realiza siempre para su correcta comprensión.

También se han desarrollado otros indicadores propios para abordar aquellos aspectos en que los estándares GRI no tienen en cuenta los requisitos legales para indicadores específicos.

Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre este informe y su contenido, puede consultar utilizando el siguiente mail:

RSC@ivirma.com

03

La esencia
de lo que
somos



3.1 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.

3.2 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.

Durante sus caminos, acompañamos a nuestros y nuestras pacientes poniendo a su disposición las mejores técnicas y todas las pruebas genéticas para lograr bebés sanos en casa, la excelencia educativa en reproducción, que nos permite formar a profesionales presentes y futuros del sector, y la innovación constante que impulsa nuestro potencial investigador y de mejora continua.



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.

Una de las revoluciones sociales y médicas que hemos vivido en los últimos años en el sector de la Reproducción Asistida apunta hacia la preservación de la fertilidad como posibilidad de frenar la disminución de tasas de éxito derivadas del paso del tiempo. Y es que, como sabemos, la fertilidad de la mujer se ve mermada con los años, y, a partir de los 35, la calidad y cantidad de sus óvulos comienza a caer notablemente. Conscientes de esta situación y de una necesidad creciente, en IVI importamos de manera pionera la vitrificación de óvulos en 2007 con un firme objetivo: ofrecer a las mujeres la posibilidad de decidir cuándo y cómo ser madres sin sentir sobre ellas la presión del tiempo.

Además de esta técnica, que supuso una importante revolución médica y social, 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.



Centro de Excelencia en Rejuvenecimiento ovárico: la baja respuesta ovárica y la edad materna avanzada son factores que afectan a muchas de nuestras pacientes. Por eso, somos la empresa precursora de la investigación en este campo; para ofrecerles los últimos avances y aumentar así las probabilidades de ser madres con sus propios óvulos. Nuestro objetivo es minimizar los efectos de la insuficiencia ovárica para que cada vez más pacientes cumplan su sueño de ser madre, y que lo consigan con sus propios óvulos.



Telemedicina: es el presente y el futuro de nuestra labor, ya que nace con el firme objetivo de facilitar el proceso a nuestras pacientes y que puedan lograr su bebé de la manera más cómoda posible, con los menores desplazamientos, sin renunciar a las mayores garantías en sus procesos.

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.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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

Nuestra misión es proporcionar información clínicamente útil de la más alta calidad para las parejas que están planeando formar una familia, para pacientes que se someten a tratamientos de fertilidad y para las mujeres que ya están embarazadas. Las innovadoras pruebas que ofrece nuestro laboratorio Juno Genetics están entre las más avanzadas tecnológicamente y entre las más precisas a nivel mundial. Las pruebas de última generación proporcionadas por Juno son el resultado de una investigación llevada a cabo por un equipo científico de renombre internacional.

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).

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.

Apertura de Laboratorio de Juno en Valencia

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.

A partir de septiembre de 2022, DIBIMED ha pasado a hacerse cargo de la distribución de su cartera de productos Kitazato también en países de Oriente Medio.

Su porfolio de productos, además, cuenta también con otros materiales y servicios destinados al equipo profesional de la reproducción asistida como consumibles para laboratorio, sistema de witnessing y dispositivo de estudio de permeabilidad tubárica.



3.3 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, pero el verdadero éxito es que cada paciente consiga su sueño, por lo que, con ese objetivo en mente, trabajamos constantemente para mejorar nuestros datos clínicos.

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

10

11

12

15

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), Abbingdon (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.

3.4 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.

3.5 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. Asimismo, este organismo de administración aprueba las estrategias y políticas generales de la empresa, así como la supervisión de resultados. El consejo de administración está regido por tres consejeros que se reúnen varias veces por ejercicio.

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

Comités del Grupo IVIRMA:

Comité de Dirección: este comité comparte la responsabilidad sobre las decisiones estratégicas. Este comité está formado por los directores de cada área, el Deputy CEO y el CEO. Se reúne semanalmente.

Comité de Dirección de Centro (CDC): en este comité se concentra la Dirección y Jefatura de las distintas regiones de las clínicas españolas y las sedes o departamentos de coordinación para debatir y compartir información relevante a nivel de empresa y de clínica.

Comité de Ética de la Investigación (CEI) de IVI Valencia: Es un comité específicamente acreditado por la Dirección General de Investigación, Innovación, Tecnología y Calidad de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Su ámbito territorial abarca todos los centros de IVIRMA en la Comunidad Valenciana, pero también engloba proyectos fuera de este límite geográfico, siempre y cuando participen los centros IVIRMA de la región.

Comité de compras: En España, el objetivo es asegurar una contratación eficiente y responsable con relación a las compras, y realizar reuniones semanales.

Comité de seguridad y evaluación de riesgos clínicos. Evaluamos todas las incidencias de seguridad en todas las clínicas, haciendo causa raíz y retroalimentando al sistema para prevenir situaciones de riesgo en el futuro.

Comité de casos especiales: en casos difíciles, desde un punto de vista clínico y ético, todo el personal de la organización puede acudir a este organismo para la resolución de casos. Este Comité, dirigido por el Chief Medical Officer, contacta de manera interdepartamental con otros grupos de expertos, como medicina materno fetal, bioética, legal, genética, para tomar la decisión sobre la mejor actuación en cada caso.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

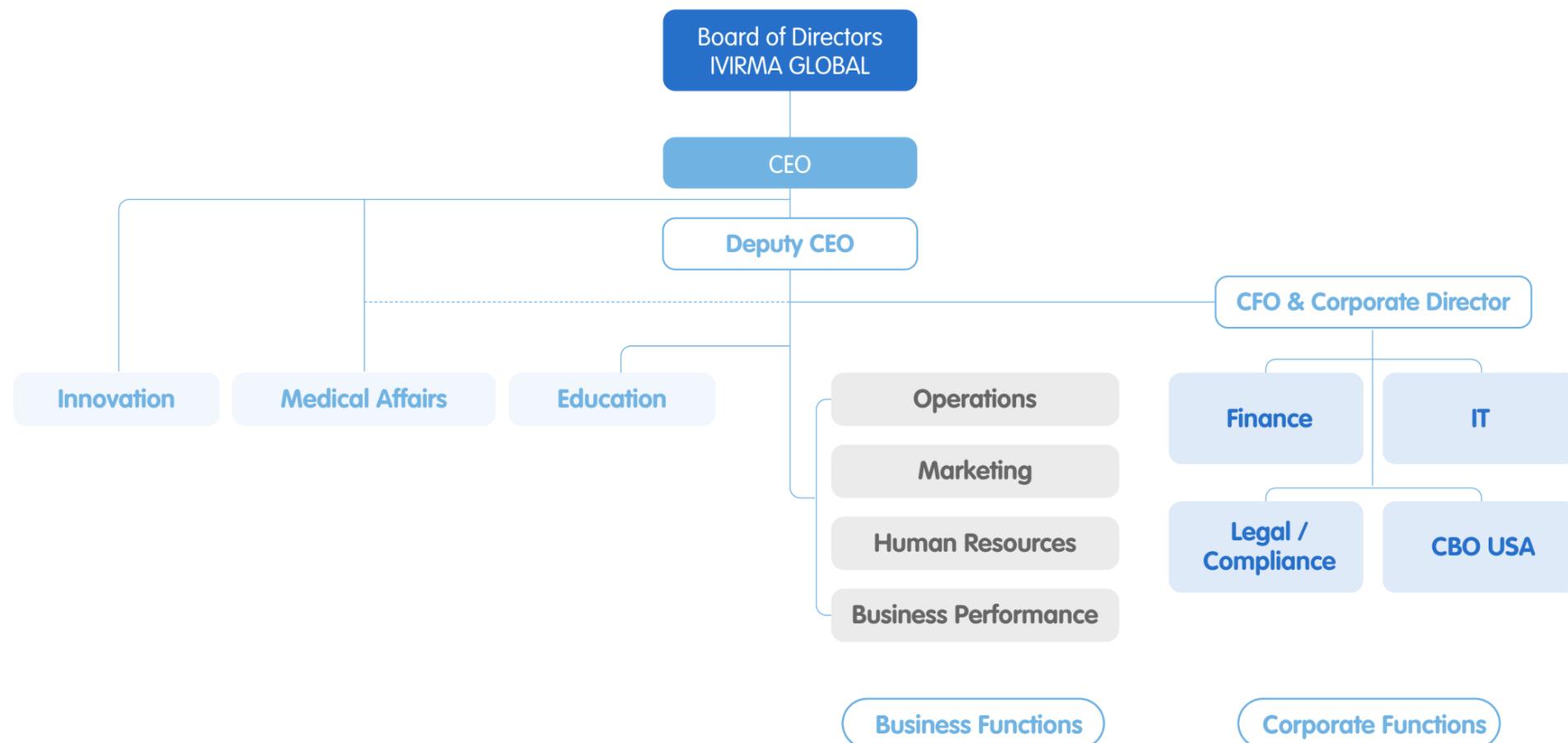
10

11

12

Nuestras áreas

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

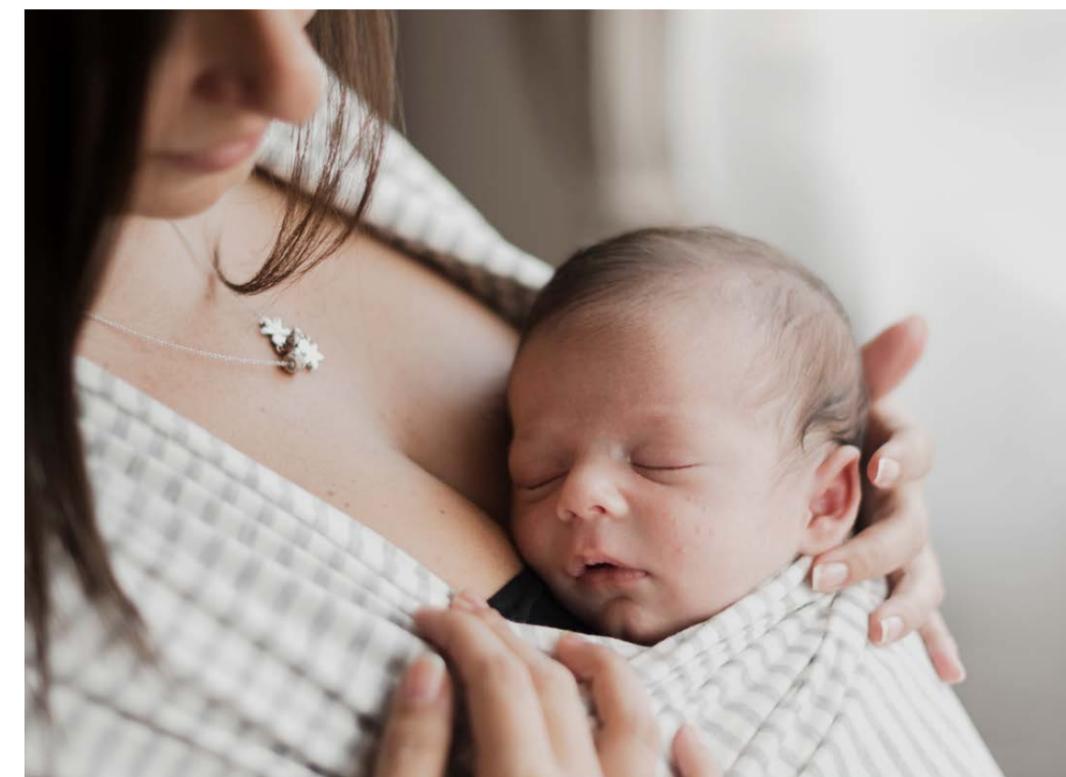


Cambios significativos en la organización

En mayo de 2022 se inició actividad en Seattle, un nuevo centro en EE. UU. fruto de la adquisición de Sound Fertility Care.

Además, y como hecho relevante en 2022, el 30 de marzo la sociedad española KKR Inception Bidco, S.L. ("KKR") adquirió el 100% del capital social de IVIRMA Global, operación que quedó sometida al cumplimiento de determinadas condiciones suspensivas. En fecha del 21 de diciembre de 2022, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia autorizó la compra del Grupo IVIRMA y en enero de 2023 se materializó de manera formal la compraventa.

La adquisición de KKR, sin duda, reforzará la dirección estratégica del grupo IVIRMA seguida durante estos años mediante la creación de nuevos comités o la modificación, en su caso y en los términos anteriores, de los actuales.



3.6 GRUPOS DE INTERÉS

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

En IVIRMA, nuestra capacidad de escuchar a nuestros grupos de interés para conocer sus percepciones, riesgos y oportunidades es la forma de garantizar su satisfacción. El primer ejercicio de identificación de grupos de interés se efectuó en 2013, se revisó en 2018 y se adaptó al Sistema de Gestión de Calidad en 2019.

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. Los resultados de este análisis se encuentran en el ["capítulo 5. Análisis de materialidad e integración de la Agenda 2030"](#).

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:





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Grupos de interés



1. Pacientes

Canal de comunicación

- » Página web
- » Acciones MKT
- » Newsletter
- » Teléfono
- » En Consulta
- » Redes sociales
- » APP
- » Buzón de sugerencias
- » Encuestas satisfacción
- » WhatsApp

Frecuencia

- » Siempre disponible
- » Múltiples cada ejercicio
- » Mensual
- » Siempre disponible
- » Al menos dos
- » Siempre disponible
- » Siempre disponible
- » Siempre disponible en clínica
- » A lo largo de todo el proceso de los pacientes
- » Siempre disponible para pedir cita de primera vez

Intereses/expectativas

1. Búsqueda de información continua para elegir IVIRMA.
2. Búsqueda de información de tipo médico y de tipo corporativo.
3. Envío de información personalizada por proyecto de familia elegido.
4. Que se les escuche y se les tenga en cuenta en las decisiones para mejorar.
5. Cumplir su deseo de ser padres y madres en el menor tiempo y con las mayores garantías.



2. Equipo Humano

Canal de comunicación

- » Reuniones Internas
- » Encuestas de clima
- » IVIRMA People
- » Comunicados
- » CDC (Comité de Centro)
- » Portal "We are IVIRMA"

Frecuencia

- » Quincenales
- » Bienales
- » Siempre accesible
- » Diario/Semanal
- » Mensual
- » Siempre accesible

Intereses/expectativas

1. Trabajo conjunto por el éxito de la organización.
2. Alineación de Intereses personales en línea con los corporativos.
3. Información fiable.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12



3. Gobierno Corporativo

Canal de comunicación

- » Reuniones de los órganos de Gobierno
- » Sistemas de Información corporativos, reportes

Frecuencia

- » Varias veces en el ejercicio
- » Siempre disponibles

Intereses/expectativas

1. Necesidad de información para la toma de decisiones estratégicas relativas al negocio.



4. Comunidad Médica

Canal de comunicación

- » Congresos
- » Formación continua a través de Global Education
- » Visitas a médicos a través de nuestro programa de Field Marketing
- » Colaboraciones científicas. Trabajos de desarrollo conjuntos

Frecuencia

- » En función de los Congresos
- » Siempre disponible
- » Semanalmente
- » Permanentes
En función del objetivo/meta de tipo científico

Intereses/expectativas

1. Actualización en procedimientos médicos necesaria para la praxis.
2. Búsqueda de sinergias en negocios y producción científica.



5. Sociedad

Canal de comunicación

- » Medios de Comunicación
- » Acciones de Marketing
- » Networking de pacientes
- » Contacto periódico con entidades no lucrativas con las que se colabora
- » Reuniones con Asociaciones de Pacientes

Frecuencia

- » Diaria
- » Múltiples cada ejercicio
- » Continuado
- » Periodicidad no establecida
- » Periodicidad no establecida

Intereses/expectativas

1. Contenido social (calidad asistencial, investigación, innovación...) de la actividad de IVIRMA.
2. Interés por parte de las ONG y asociaciones en establecer vínculos duraderos, tanto en el ámbito de la acción social como en la defensa de sus asociados.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12



6. Donantes

Canal de comunicación

- » Pagina web
- » Acciones de Marketing
- » En Consulta Médica
- » Redes sociales
- » APP
- » WhatsApp

Frecuencia

- » Siempre disponible
- » Múltiples cada ejercicio
- » Al menos dos en cada tratamiento
- » Siempre disponible
- » Siempre disponible
- » Siempre disponible

Intereses/expectativas

1. Información de tipo médico sobre el proceso de donación.
2. Información de tipo económico sobre la compensación por donación.
3. Confidencialidad.



7. Administración pública

Canal de comunicación

- » Mecanismos de control públicos
- » Comisión Nacional de Reproducción Asistida

Frecuencia

- » Continuados en distintos ámbitos
- » En función de los casos

Intereses/expectativas

1. Necesaria supervisión de actividades de tipo médico, expedición de licencias y autorizaciones.



8. Proveedores

Canal de comunicación

- » Decisiones del Comité de Compras a partir de la evaluación de proveedores
- » Información corporativa pública
- » Ferias, congresos

Frecuencia

- » Evaluación anual de la Dirección de Compras
- » Siempre Disponible
- » Periódicamente

Intereses/expectativas

1. Búsqueda de información para el desarrollo de actividades comerciales.



01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12



9. Medios de comunicación

Canal de comunicación

- » Notas de Prensa
- » Entrevistas
- » Declaraciones del experto
- » Testimoniales

Frecuencia

- » Semanal

Intereses/expectativas

1. Reproducción asistida como un tema de actualidad.
2. Búsqueda de un interlocutor permanente con reputación, referente en el sector.

Comunicaciones destacadas a nuestros grupos de interés

En IVIRMA trabajamos para que las comunicaciones creen valor a nuestros grupos de interés. En esta línea, durante 2022, hemos creado y dotado de contenido a nuestros canales corporativos on y offline para llegar a todos estos públicos.

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 LGBTIQ+

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.

 **113.683**

 **11.196**

 **81.648**

 **4.754**

 **18.425**

 **1.072**

 **20.779**

 **40.501**

 **20.300**

04

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



4.1 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.

En medio de una industria cada vez más cambiante, hemos considerado estrategias dinámicas para adaptarnos y estar a la vanguardia de los cambios que demanda el sector.

Cada vez que se abre una nueva clínica o se inicia un proyecto, se prioriza la asignación más eficiente y sostenible de los recursos financieros, para así garantizar la rentabilidad, viabilidad y predicción de posibles riesgos, mediante un Business Plan de no menos de 5 años.

Para este año se ha priorizado el desarrollo y mejora del Cuadro de Mando Ejecutivo para Dirección (Servicios Centrales y Clínicas):

- Los cuadros de mando se basan en los KPI analíticos predictivos para anticipar las decisiones sobre las medidas que hay que adoptar en la evolución diaria de las clínicas, a lo largo de toda la cadena de valor (contactos, primeras visitas, tratamientos).
- Todas las clínicas del Grupo están integradas.
- Desarrollado en la plataforma Tableau (más de 10.000 visitas).



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 que se focaliza en la identificación, análisis y eliminación de cualquier riesgo, ya que para nosotros: pacientes son lo primero.
- Ofrecer una atención personalizada y altamente especializada con el objetivo de superar las expectativas de pacientes y, en consecuencia, garantizar su satisfacción.
- Revisar periódicamente el Sistema de Gestión y estar comprometidos y comprometidas con la mejora continua y con la incorporación de la cultura KAIZEN de manera transversal.
- Mejorar las competencias, motivación, cultura de seguridad y satisfacción de nuestro Equipo Humano que, a su vez, derivará en una mejora de la satisfacción de pacientes y donantes.
- Contribuir activamente a la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación, adoptando todas las medidas necesarias para evitar o minimizar los impactos ambientales derivados del consumo de recursos.
- Garantizar la calidad del servicio mediante el cumplimiento de la legislación, normativa y las recomendaciones nacionales e internacionales.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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.

Actualmente, el SGC del grupo está siendo aplicado sólo en clínicas IVI de Europa y LATAM. No está implantado en las clínicas y centros de:

- EE.UU.
- UK (Create)
- Dinamarca (Vitanova)
- Biomedical Supply (tiene su propio SCG)
- Juno Genetics UK (tiene su propio SGC)
- Juno Genetics ESP (tiene su propio SGC)

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

Las certificaciones disponibles a 31 de diciembre de 2022 son:

- **ISO 9001:** Oficinas Centrales y clínicas de España*, Lisboa, Panamá y Chile.

En 2022, la organización renovó la certificación ISO 9001:2015 de los centros de España* y de Portugal (IVI Lisboa).

- **UNE 179007:** Oficinas Centrales y clínicas de España y Lisboa.
- **UNE 179003:** Oficinas Centrales y clínicas de España y Lisboa.
- **ISO 13485:**2016 (Sistemas de gestión de calidad en la industria de los dispositivos médicos): centro Biomedical Supply.



*Actualmente, la clínica de Logroño no se encuentra incluida en el alcance de la certificación.

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.

Asimismo, garantizamos la adaptación del sistema y su mantenimiento ante cualquier cambio que se produzca. Esto se traduce en:

- La disponibilidad del personal competente.
- La disponibilidad de la información, procedimientos e instrucciones.
- El uso de equipos y materiales.
- Disponibilidad de equipos de monitorización y medida.

El sistema de gestión de la calidad asegura que se registran todas las desviaciones o incidencias, detectadas y/o comunicadas a nuestro personal, que puedan afectar a la calidad del servicio o la seguridad del paciente. Este registro permite establecer un tratamiento adecuado al proponer e implementar acciones correctivas para eliminar las causas de las no desviaciones e incidencias.

El Sistema de Gestión de Calidad de IVIRMA asegura el cumplimiento de los exigentes estándares que aplicamos a nivel interno

En este sentido, nos tomamos muy en serio cualquier riesgo para la salud o la seguridad de pacientes. Para ello, llevamos a cabo un análisis de riesgos en profundidad y desarrollamos un mapa de riesgos, elaborado según la metodología FMEA (Failure Mode and Effects Analysis). A partir de la clasificación de los riesgos, se han definido planes de tratamiento para los riesgos moderados y severos. Estos planes se revisan anualmente y se monitoriza su implementación.

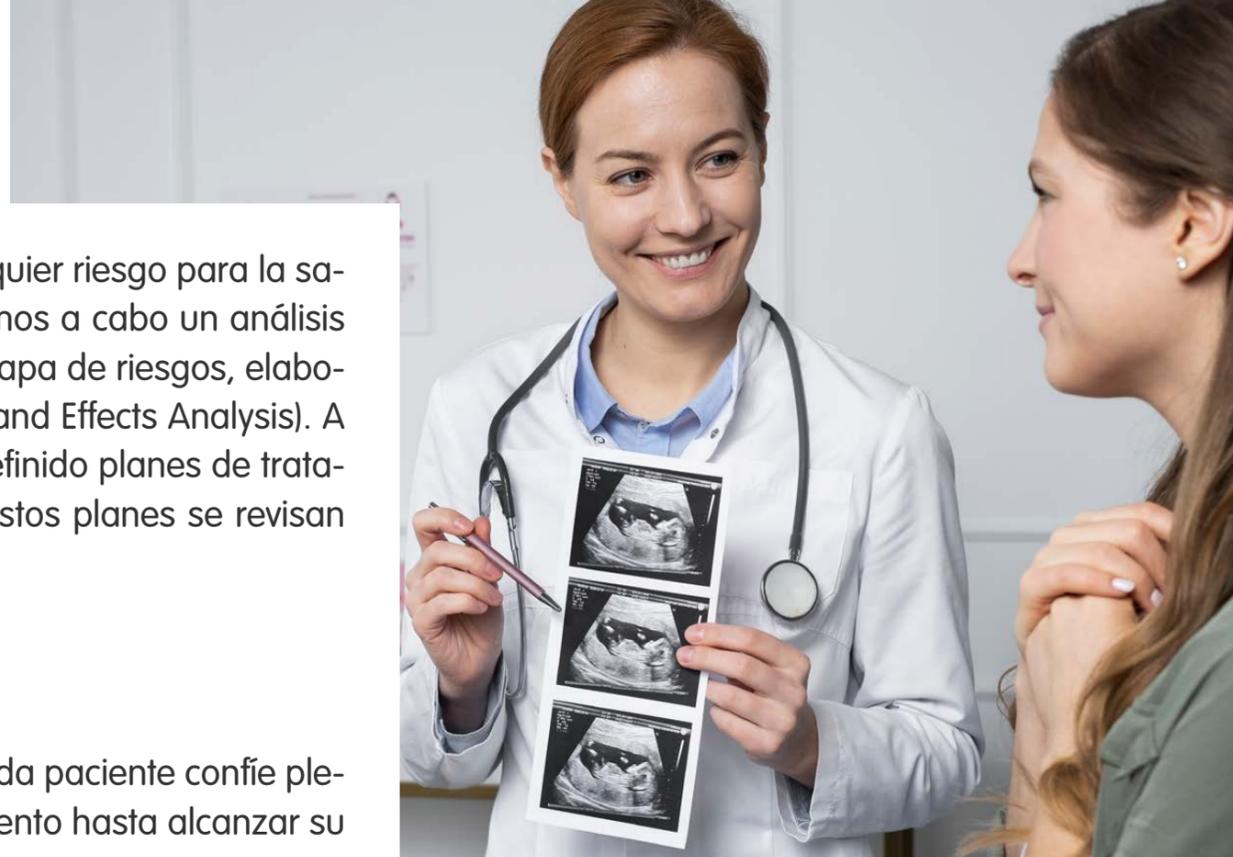
La seguridad siempre por delante

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. Todos los procedimientos y métodos que realizamos están protocolizados para que cada especialista tenga siempre unas pautas claras y definidas de cómo proceder. 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 (personal médico, enfermería, laboratorio, entre otros) compartiendo las incidencias en riesgos ocurridas y centrándonos en la importancia de los sistemas de prevención proactivos.

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:



Para lograr estos objetivos, nos basamos en tres líneas principales de trabajo.

La primera línea de trabajo es el procedimiento de seguimiento electrónico **MATCHER**, un sistema de códigos de barras y scanner que garantiza la correcta trazabilidad de todas nuestras muestras, que hemos actualizado a la última versión y ha sido implementado en todas las satélites en 2022. El personal ha recibido una formación para su correcta aplicación.

Esta actualización conlleva varias mejoras, que incluyen:

Se ha incrementado la seguridad en la cadena para que el personal del sistema trabaje con usuarios y contraseñas, y así dejar una firma electrónica de las acciones realizadas por cada persona empleada de la clínica.

Las tareas se han pasado a dividir en grupos. De esta manera, se involucran diferentes departamentos y se desarrolla una cultura de seguridad de paciente, creándose un sentido de responsabilidad personal para cada etapa del tratamiento.

Las capacidades de la aplicación móvil han sido mejoradas. La ejecución del programa y la lectura de códigos de barras ahora son mucho más veloces y eficientes.

Implementación de pulseras para identificar a cada paciente y todas las personas asociadas, facilitando la verificación de identidad y disminuyendo cualquier potencial riesgo de confusión de muestras o identificación errónea.

Se ha mejorado el reconocimiento de plantillas de etiquetas de identificación de pacientes y su sistema asociado para evitar la duplicidad en la identificación de una misma etiqueta. Cualquier cambio en la cadena (cancelaciones, pasos omitidos, errores) es detectado por el sistema para solicitar al usuario la correspondiente justificación de las modificaciones correspondientes.

Se permite la creación de planes de ciclo, lo que facilita y estandariza diversos procesos y posibilita su inclusión o modificación en el tratamiento de pacientes en grupo.

Se permite revisar todos los ciclos activos diariamente y distinguir si todas las tareas del día están completas o pendientes.

Se dispone de más tipos de informes para pacientes. Ahora se cuenta con un módulo de análisis que permite ver en detalle el número y tipo de errores identificados por el sistema, así como acceder a información, historial e imágenes tomadas para cada ciclo. Esto permite mejorar la calidad de las auditorías de seguridad de la clínica.

Se ha facilitado un listado de usuarios/as con el tipo de acceso al sistema de que dispone cada uno de ellos.

El procesamiento de muestras crioconservadas es más versátil que en versiones anteriores y, gracias a esto y a una mejor legibilidad en dispositivos móviles, podemos usar Matcher para etiquetar todas las muestras crioconservadas (espermatozoides, ovocitos y embriones) con códigos de barras únicos. Esto implica una doble verificación en la seguridad, ya que podemos distinguir no solo al paciente en el código de barras, sino también en el número de viales.

La segunda línea de trabajo incluyó una revisión de todos los **protocolos de identificación de pacientes** para la toma de muestras de sangre para análisis genéticos, entrega de espermatozoides, aspiración de ovocitos y transferencia de embriones. Tenemos un programa de identificación biométrica para pacientes que entrará en fase de prueba en 2023 para muestras de sangre. Progresivamente, iremos implantando el mismo sistema para muestras de gametos y embriones.

La tercera línea de trabajo para evitar enfermedades genéticas prevenibles en las generaciones futuras requiere un esfuerzo interdepartamental que se cristaliza en **cambios de protocolo y mejoras en nuestro sistema interno de gestión de pacientes, SIVIS**. Dichas acciones se encuentran entre nuestras principales actividades para la prevención de riesgos.



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.

De esta forma, y para garantizar un alto nivel de seguridad, analizamos constantemente los riesgos existentes, realizándose reuniones mensuales entre clínicas y la Dirección de IT y desarrollándose inspecciones y auditorías externas periódicamente.

Por último, en todas las áreas de negocio, el DPO participa en el lanzamiento de nuevos proyectos o servicios, donde se analizan los riesgos de privacidad implícitos y se estudian los requisitos de las partes interesadas.

Mediante estas medidas, hay un compromiso claro con la protección de los datos de todos los grupos de interés. 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.

En 2021, se creó un archivo con todos los documentos legales a nivel corporativo para administrar y controlar mejor los documentos disponibles. En 2022, se ha seguido contribuyendo al Archivo Documental, ya que esta implementación de archivos de documentos digitales permite al departamento legal y de cumplimiento reducir tiempo de respuesta a las consultas legales planteadas y disponer de un mayor control sobre la documentación, garantizando una mayor seguridad de la misma.

Modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales

Toda la información relativa al Manual de Compliance y el Código ético se puede encontrar en el Capítulo 9 [“Compromiso con la Ética y Buen Gobierno”](#) de la presente memoria.

Identificación de riesgos penales

Como parte del proceso de identificación de riesgos penales, se identificaron los siguientes riesgos relacionados con el tipo de actividad que se desarrolla en la compañía. Estos riesgos se categorizan según las áreas o departamentos organizativos a los que pueden afectar:

- Contra la intimidación personal y familiar.
- Estafa.
- Insolvencias punibles / Frustración en la ejecución.
- Contra la propiedad intelectual e industrial.
- Daños informáticos.
- Secreto de empresa.
- Publicidad engañosa.
- Corrupción entre particulares.
- Blanqueo de capitales / Financiación del terrorismo.
- Contra la Hacienda Pública / Seguridad Social / Fraude de Subvenciones / Fraude a los Presupuestos Generales de la UE.
- Incumplimiento de obligaciones contables.
- Urbanísticos.
- Contra los recursos naturales y el medio ambiente.
- Cohecho / Tráfico de influencias.
- Exposición a radiaciones ionizantes.
- Contra los derechos de las personas trabajadoras / de la ciudadanía extranjera.
- Tráfico de órganos.
- Contra la Salud Pública.
- Contrabando.

En 2022 se han actualizado y revisado secciones específicas de la Guía de cumplimiento parte específica para incorporar los cambios legislativos que se han producido. Las actualizaciones de esta guía se realizarán en el primer cuatrimestre de 2023.

Además, durante 2022 no se han comunicado denuncias de posibles delitos al Comité de Cumplimiento.

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.

Anualmente, se evalúan los aspectos ambientales de la organización (ej: generación de residuos, peligrosos y no peligrosos, las emisiones atmosféricas, los vertidos, la emisión de ruido, el consumo de recursos naturales), los impactos derivados y se determina aquellos que son significativos, considerando la peligrosidad, la magnitud, la capacidad real de actuación de la clínica y las comunicaciones de los grupos de interés (ej: quejas o denuncias recibidas).



Durante la identificación y evaluación de aspectos ambientales en febrero de 2022 (de acuerdo con los requisitos formulados en la norma ISO 14001:2015), se identificaron los siguientes impactos ambientales significativos:

- Residuos sanitarios asimilables a urbanos (GII).
- Residuos sanitarios peligrosos (GIII).
- Residuos peligrosos distintos de los sanitarios.
- Residuos de papel y cartón.
- Fugas de gases refrigerantes.

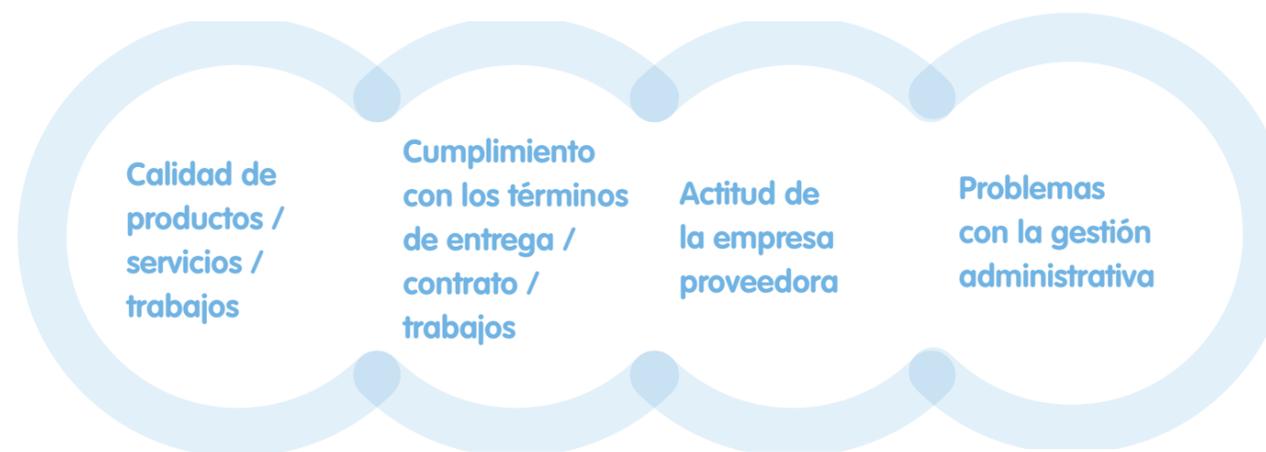
La clínica realiza el seguimiento y medición de los aspectos ambientales y establece objetivos de mejora para minimizar los impactos en el medio ambiente.



Riesgos asociados a la gestión de empresas proveedoras

La calidad de los servicios prestados por IVIRMA es crucial y debe garantizarse en cualquier circunstancia y operación. Las empresas proveedoras son controladas a través del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa con carácter anual.

La evaluación se realiza con base en los siguientes aspectos:



Las empresas proveedoras son clasificadas de acuerdo con los riesgos de sus productos/servicios. Aquellas empresas proveedoras que sean consideradas de alto y medio riesgo son reevaluadas porque sus actividades afectan directamente a la calidad de los servicios y/o a la seguridad de nuestros pacientes. Asimismo, las empresas clasificadas de bajo riesgo no son reevaluadas.

La clasificación es la que se observa a continuación:

Riesgos de empresas proveedoras

↑ Riesgo alto	Servicios profesionales médicos
	Mantenimiento: equipos e instalaciones RHA
	Productos sanitarios
	Análisis laboratorio
↔ Riesgo medio	Suministros de mantenimiento sanitario
	Suministros de mantenimiento general
	Servicios de transporte
↓ Riesgo bajo	Mantenimiento: equipos e instalaciones comunes
	Marketing
	Productos no sanitarios
	Servicios básicos (agua, electricidad...)
	Servicios profesionales otros (servicios jurídicos, consultores...)
Viajes, eventos, congresos	
Otros servicios	

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.

En los primeros tres meses del año, cada dirección junto con la persona coordinadora de calidad realiza la revisión del sistema de su centro. 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.

Para ampliar información sobre Proveedores, accede al capítulo 8 [“Compromiso con la Sociedad. Empresas proveedoras”](#)



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

4.2 NUESTRAS ALIANZAS

Forma parte de nuestra cultura corporativa compartir los avances y descubrimientos clave en el sector mediante nuestra participación en los principales congresos, cursos y conferencias de medicina reproductiva a nivel mundial.

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 particular, en la SEF contamos con la Dra. Elena Labarta y Dra. Elisa Gil como miembros de la Junta Directiva y con la Dra. Pilar Alamá como integrante del Grupo de Donación de Gametos y Embriones. Como miembros de la SEF se ha tenido parte activa en las primeras pautas de detección genética para donantes, en el plan de acción de donantes en la era COVID y en la actualización de las pautas de trabajo de donantes, así como las

de protocolos CNRHA (Comisión Nacional de Reproducción Humana Asistida). A su vez, se trabaja en conjunto con el Ministerio de Salud para mejorar la implementación del SIRHA (Sistema de Información de Reproducción Humana Asistida) y las nuevas funciones de biovigilancia.

También colaboramos activamente con el Grupo de Interés Especial en Andrología de la ESHRE, trabajando activamente para promover la andrología científico-clínica, mediante el intercambio de conocimientos entre personas investigadoras, además de promover redes de trabajo y colaboraciones para proyectos conjuntos.

En Latinoamérica se colabora también con la REDLARA en la que participa la embrióloga Ana Palma como subdirectora de la Región Noroeste, que incluye todos los países de Centroamérica, el Caribe, Colombia, Venezuela, Ecuador, Perú y Panamá. De esta forma, el comité de certificación de Red LARA está compuesto por 7 profesionales cuya finalidad es la de promover la excelencia en todas las áreas de práctica de la medicina reproductiva en esta área geográfica.

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 sensibilización 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+.



05

Análisis de
materialidad
e integración
de la agenda
2030





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

5.1 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 remitores/as, sociedad y donantes). Por ende, la presente memoria se basa en este análisis, tal y como exige el GRI (Global Reporting Initiative).

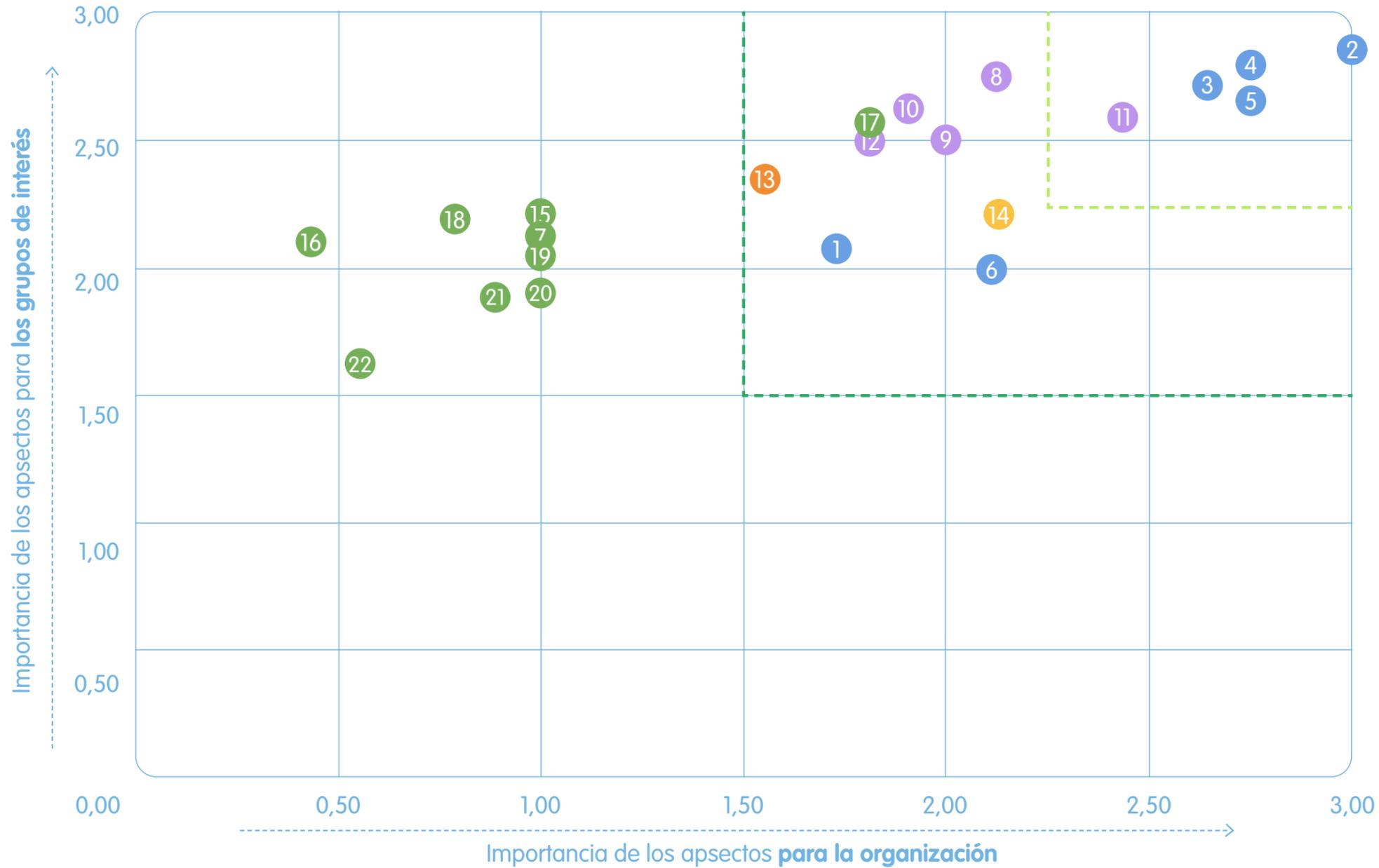
Debido a la importancia de estos análisis, se van efectuando revisiones mediante estudios de materialidad contextuales, los cuales permiten analizar ámbitos económicos, sociales y ambientales significativos.

El análisis de materialidad contextual de 2022 no ha cambiado la conclusión del estudio que demuestra que las estrategias satisfacen las necesidades de información y transparencia de las partes interesadas.

El resultado del proceso participativo de 2021 fue la elaboración de la matriz de materialidad, que se concreta a continuación. La matriz refleja el grado de importancia de los temas considerados durante el estudio en función de:

- Su importancia respecto a los efectos económicos, sociales y ambientales para la organización.
- Su importancia en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés.





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

● 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

Este informe se basa en los resultados de esta matriz, en las exigencias de **la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad**, en el impacto económico, ambiental y social significativo y en el cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés.

En el marco de la aplicación de la Ley 11/2018, la memoria de sostenibilidad de IVIRMA tiene en cuenta otras condiciones ambientales y sociales, el respeto a los derechos humanos y la lucha contra la corrupción y el soborno, así como las cuestiones relacionadas con las personas, aspectos regulados por esta normativa.

Los temas materiales por ámbito son:



Sociedad

- Desempeño económico
- Salud y seguridad del paciente
- Satisfacción del paciente
- Calidad del servicio
- Privacidad del paciente y seguridad de los datos
- Investigación, innovación y docencia
- Compromiso con el desarrollo sostenible
- Información sobre los servicios médicos



Cuestiones sociales y relativas al personal

- Ocupación de calidad
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Medidas de conciliación
- Salud y seguridad en el trabajo
- Formación y desarrollo profesional



Cuestiones medioambientales

- Residuos sanitarios



Lucha contra la corrupción y el soborno

- Gestión ética y lucha contra la corrupción



Respeto a los derechos humanos

- Respeto a los derechos humanos

5.2 LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En 2015, a través de las Naciones Unidas, se hizo firme el compromiso con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** mediante la Agenda 2030 con el objeto de fortalecer la paz universal y justicia, fomentado con las alianzas. Los 17 ODS se elaboraron fruto de consultas públicas y negociaciones internacionales, donde se incorporan desafíos globales a los que nos enfrentamos como sociedad en el ámbito social, económico y ambiental.



Desde IVIRMA 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.

ODS prioritarios para IVIRMA

- 1 Fin de la pobreza
- 2 Hambre cero
- 3 Salud y Bienestar
- 4 Educación de calidad
- 5 Igualdad de género
- 6 Agua limpia y Saneamiento
- 7 Energía asequible y no contaminante
- 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- 9 Industria, Innovación e Infraestructura
- 10 Reducción de las desigualdades
- 11 Ciudades y Comunidades sostenibles
- 12 Producción y Consumo responsable
- 13 Acción por el clima
- 14 Vida submarina
- 15 Vida de ecosistemas terrestres
- 16 Paz, Justicia e Instituciones sólidas
- 17 Alianzas para lograr objetivos

- Límite ODS relevantes / muy relevantes
- Límite ODS no relevantes / relevantes



Prioridad alta



Prioridad media



En el cuadro siguiente, relacionamos los temas materiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios, temáticas a las cuales damos respuesta a lo largo de la presente memoria.

ASPECTO MATERIAL	ODS	APARTADO DE LA MEMORIA
<ul style="list-style-type: none"> » Salud y seguridad del paciente » Salud y seguridad en el trabajo » Información sobre los servicios disponible 		Capítulo 6: Compromiso con las Pacientes Capítulo 7: Compromiso con el Equipo Humano Capítulo 3: La esencia de lo que somos
<ul style="list-style-type: none"> » Diversidad e igualdad de oportunidades » Medidas de conciliación 		Capítulo 7: Compromiso con el Equipo Humano
<ul style="list-style-type: none"> » Formación y desarrollo profesional 		Capítulo 7: Compromiso con el Equipo Humano Capítulo 8. Compromiso con la Ciencia, la Educación y la Sociedad
<ul style="list-style-type: none"> » Ocupación de calidad » Gestión ética y lucha contra la corrupción » Respeto de los derechos humanos 		Capítulo 7: Compromiso con el Equipo Humano Capítulo 8. Compromiso con la Ciencia, la Educación y la Sociedad Capítulo 4: Nuestro modelo ESG
<ul style="list-style-type: none"> » Investigación, innovación y docencia » Compromiso con el desarrollo sostenible 		Capítulo 8. Compromiso con la Ciencia, la Educación y la Sociedad

06

Compromiso
con las
pacientes



6.1 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

El *pacientecentrismo* es lo que nos define como empresa y rige nuestro trabajo diario. Una filosofía que se integra dentro de los valores de nuestro Equipo Humano y que nos permite seguir liderando hoy en día el ámbito de la medicina reproductiva.

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

6.2 LA DIGITALIZACIÓN, SEGURIDAD E INNOVACIÓN

DIGITALIZACIÓN

En un entorno cambiante y complejo, hemos sabido combinar la cercanía con cada paciente con el fomento de las herramientas tecnológicas, como el Portal del Paciente, la Primera Visita Online, o el sistema de educación presencial y a distancia que llevamos años estudiando, desarrollando y mejorando.

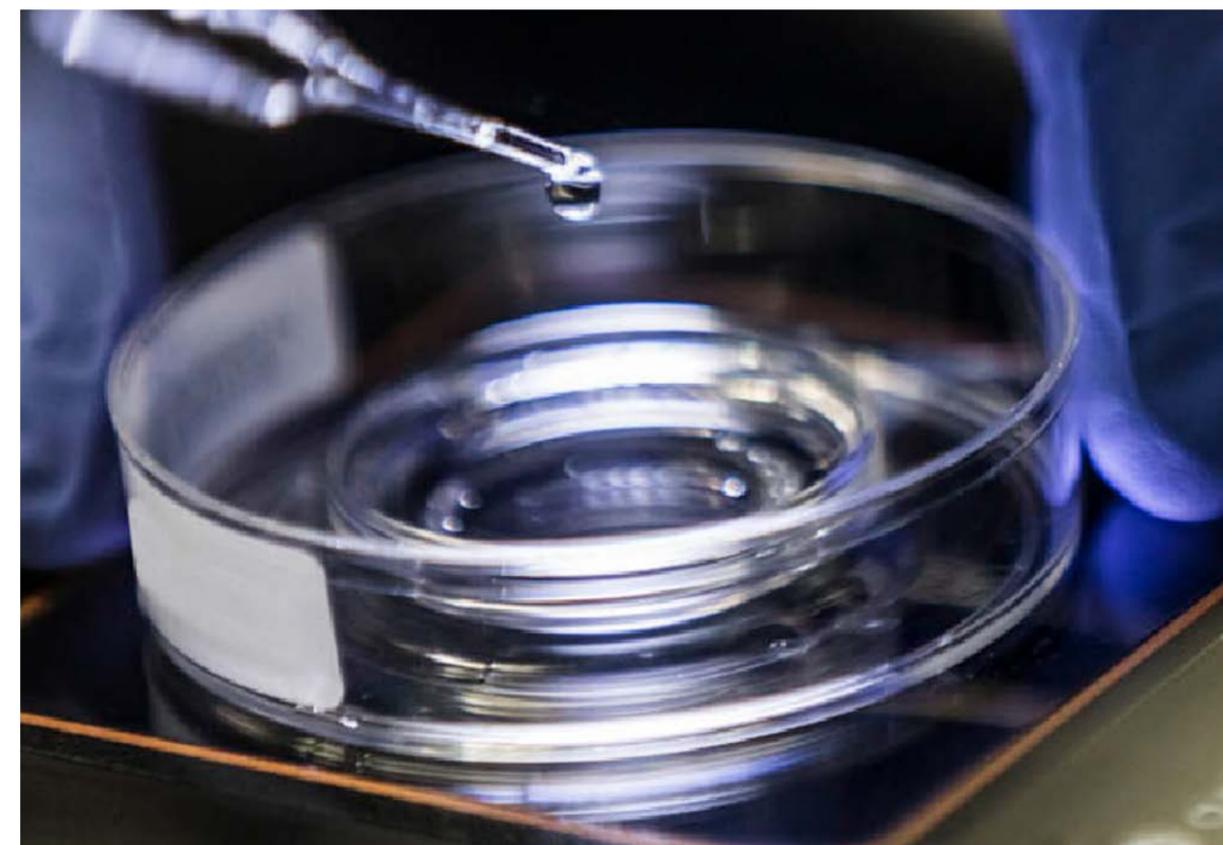
La digitalización que ofrecemos está cada vez más extendida y es más necesaria que nunca

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.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

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. De este modo, cada paciente puede disponer en todo momento, mediante un dispositivo móvil o tablet, de la mayor cantidad de información posible sobre la explicación que han recibido en consulta, los hallazgos de su evaluación, sus analíticas o una explicación sencilla sobre los tratamientos propuestos.

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

Desde el **Portal del Paciente**, se permite realizar multitud de acciones como ver la medicación, compartir documentación, firmar consentimientos o realizar pagos, entre otras.

Además, la herramienta está basada en las premisas de doble factor de autenticación y en el uso de certificados, para permitir a las pacientes la opción de realizar firma electrónica y firmar consentimientos desde casa.

En 2022 se ha añadido la opción de una mayor seguridad a través de herramientas KYC (Know Your Client) que permiten la identificación digital de las personas para una completa seguridad en la atención sanitaria, mediante la extracción de los datos del DNI y la verificación de medidas básicas de seguridad.



PRIMERA VISITA ONLINE

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

Desde la pandemia de la COVID-19, hemos seguido brindando, a través de sistemas establecidos de telemedicina, una estrecha comunicación con pacientes, lo cual ha supuesto un incremento, tanto en la primera visita online, como en el diagnóstico de pacientes.

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.

En 2022 hemos innovado iniciándose un nuevo proceso para la creación de una nueva plataforma de videoconferencia. Esta herramienta dispone de vídeos interactivos para que cada paciente pueda conocer nuestras instalaciones, incluyendo presentaciones proyectadas por nuestro equipo de ginecología a pacientes sin que se pierda el contacto mutuo; con acceso a la información relevante aportada por pacientes antes de la primera visita; y con los contenidos al alcance de un click para todas las personas.

Además, debido al incremento del interés mostrado por el programa de donación de óvulos, hemos lanzado un proyecto piloto de primer contacto con la clínica para este colectivo de forma online. Esto nos ha permitido reducir las listas de espera y agilizar la selección de donantes en pro de la mejora de nuestros tratamientos. Este piloto se ha llevado a cabo en los centros de Sevilla, Málaga, Almería, Las Palmas, Bilbao y Madrid.

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.

En el caso de EE.UU., nuestro Sistema de Registros Médicos Electrónicos (ARTEMIS) está certificado por la DEA (Administración de Control de Drogas), Surescripts Network y Exostar como un medio completamente integrado para crear y enviar recetas electrónicas a las farmacias en Estados Unidos.

La DEA exige que se verifique la identidad de una empresa proveedora con su compañía de verificación de identidad antes de aprobar la sustancia controlada. Para cumplir con este requisito, el equipo de Artemis desarrolló un proceso de prueba de identificación personalizado certificado con una empresa proveedora externa. Con esta certificación, Artemis se une a otras grandes entidades contratistas gubernamentales como Raytheon, el Ministerio de Defensa, Lockheed Martin, así como a otras grandes empresas como Boeing, Rolls-Royce, Honeywell, HP y muchas otras que utilizan la solución Exostar ID Proofing.

REDUCCIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN IMPRESA

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.

Estos hechos se han visto favorecidos e impulsados desde 2020 por dos acciones destacadas:



Firma electrónica: con alrededor de un 95% de firmas electrónicas en los consentimientos informados, se ha reducido drásticamente el uso del papel en las clínicas del grupo.



Digitalización de contenidos: como se ha mencionado anteriormente, ya no se comparten trípticos, manuales o guías físicos, sino que se comparten de manera digital.

En 2022, se han integrado sistemas software de las clínicas con los laboratorios, lo que ha propiciado la digitalización de algunos componentes de la historia clínica que anteriormente se manejaban en papel.

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





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

INTERCONSULTAS DE GENÉTICA Y DE INMUNOLOGÍA

Siguiendo con lo mencionado anteriormente, 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.

Se gestionan a través de contadores, para poder identificar el número de interconsultas respondidas y el número de interconsultas resueltas, que es equivalente al número de documentos de papel que han dejado de formar parte de la historia clínica.

LA SEGURIDAD PRESENTE EN LA DIGITALIZACIÓN

El año 2022 ha supuesto un salto cualitativo en la seguridad a todos los niveles: seguridad de la organización, seguridad de pacientes, y seguridad de los dispositivos. Todo ello, con el control necesario que permite establecer reglas para fomentar ahorros de consumo energético y reducir la huella de carbono en nuestra organización.

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 opti-

mizar 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.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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 2021, la biometría aseguraba que las personas correctas firmaran los consentimientos en las salas de examen correspondientes, así como en otras ubicaciones en las clínicas – siempre digitalmente –, eliminando el proceso actual en papel, incluida la firma biométrica del personal de ginecología y personal de enfermería.

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.

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. Todo ello orientado a seguir mejorando la seguridad de pacientes en los programas de donación.

GENÉTICA

La genética es un paso más adelante en la seguridad del paciente. 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.

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

En 2020, en las salas de espera se realizaba un estricto cumplimiento de las llamadas anónimas a pacientes, junto con la garantía de la trazabilidad que exigían los tiempos de la COVID-19, lo cual provocó un aumento del respeto y control de pacientes. 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.



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.

Para ello, desarrollamos una aplicación completamente nueva que incluye información demográfica de la plantilla, seguimiento de tarjetas de vacunas, programación de pruebas COVID-19 y resultados.

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”](#).

INNOVACIÓN

La innovación es un eje estratégico en IVIRMA, que nos permite mantener el liderazgo a nivel mundial. Acciones destacadas en este ámbito, además de todo lo anterior, han sido:

Rejuvenecimiento ovárico

La insuficiencia ovárica se describe como un problema multidisciplinario bastante común dentro de la medicina reproductiva, que se relaciona fundamentalmente con la baja respuesta y la edad materna avanzada. La heterogeneidad de pacientes en la era de la medicina personalizada ha impulsado la investigación hacia el desarrollo de nuevas estrategias para asumir el desafío de tratar a este tipo de pacientes y explorar todas las opciones reproductivas. Como consecuencia de esta investigación, ha surgido una prometedora línea de acción a través de la medicina regenerativa, donde a partir del material biológico de la propia paciente, se ha conseguido recuperar la actividad ovárica.

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 internacio-

nales y, aunque se trata de datos muy preliminares, 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.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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).

Según NON-SELECTION STUDY, estudio prospectivo publicado por nuestro grupo en Estados Unidos (Tiegs et al., 2021), los embriones mosaicos, independientemente del cromosoma involucrado, tienen la misma capacidad de implantación y de generar un recién nacido sano que los embriones euploides. La experiencia en las clínicas de EE.UU. en dos años de aplicación de la política ha sido muy positiva con excelentes tasas de recién nacido vivo y sin aneuploidías en gestaciones.

Con nuestra técnica (PGT_A Seq JUNO Genetics) se ha demostrado y publicado que:

1. Los aneuploides son realmente aneuploides.
2. Los mosaicos no son aneuploides; tienen la misma tasa de implantación y de RNV sin mosaicismo ni aneuploidía que los euploides.
3. Ningún embrión mosaico fue clasificado posteriormente como aneuploide en las rebiopsias de validación.
4. Ningún mosaico transferido ha generado una gestación aneuploide con nuestra técnica.

Estos resultados se han confirmado en todos los tratamientos con PGT-A en Estados Unidos y en Europa después del cambio de la política.

Cambios en protocolos de estimulación

Dentro del objetivo de mejorar los protocolos de estimulación ovárica en las donantes de ovocitos y pacientes, y hacerlos lo más cómodos posible, 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. Al cambiar una administración vía subcutánea por un fármaco de vía oral, ofrecemos a la donante una mejoría en cuanto a comodidad durante el proceso, por lo que este nuevo concepto tiene actualmente una aceptación total en esta población de mujeres.

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.

Este nuevo enfoque ha permitido personalizar cada vez más los tratamientos de reproducción asistida y, al mismo tiempo, ofrecer mayor comodidad. La relevancia adquirida por este estudio y sus resultados han hecho posible que nuestras clínicas hayan mejorado los protocolos de estimulación ovárica en los procedimientos de donación de ovocitos, priorizando el bienestar, seguridad y satisfacción de nuestras donantes.

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

6.3 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.

Así, durante el año 2022, hemos reforzado esta apuesta a través de las siguientes acciones de sensibilización, comunicación y marketing:



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

Hemos liderado el '1 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.

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 en el ámbito reproductivo de nuestro equipo médico e investigador.

En este sentido, desde IVIRMA se pone a disposición de todas estas mujeres una Unidad de Endometriosis formada por un equipo experto para ofrecer una atención integral a las pacientes que padecen esta enfermedad con el objetivo de mejorar su calidad de vida.

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. El objetivo es que nuestros pacientes y potenciales pacientes tengan acceso a toda la información que precisen, relacionada con el ámbito al que nos dedicamos, así como visibilizar el sector en pro de la humanización.

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. Así, hemos ofrecido contenidos testimoniales durante 2022 en nuestros diferentes canales para aportar a cada paciente esa confianza que dan las historias reales.

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.





Lanzamiento Producto FIV One

España se enfrenta a un problema significativo de la disminución de la natalidad. Además, a medida que la sociedad avanza y evoluciona, cada vez son más las mujeres que deciden posponer la maternidad lo que, desafortunadamente, tiene un impacto negativo en su tasa de fertilidad.

Para paliar este problema, hemos querido acercarnos a las mujeres más jóvenes creando un producto llamado FIV One que incluye:

- Primera visita y Diagnóstico con resultados en el mismo día
- 500€ de bonificación
- Seminograma
- Financiación a 24 meses sin intereses y posibilidad de financiación de la medicación

Nuevo circuito IVI Dono

Con el objetivo de ofrecer una mejora en el proceso de donación de semen a los futuros donantes, se ha optado por el diseño de un nuevo protocolo. Este consiste en que, si la primera prueba para valorar la calidad seminal es considerada apta, a partir de ese momento se puede comenzar con el proceso contando esa como la primera donación. Con la mejora de este nuevo circuito hemos agilizado el proceso de donación de semen.

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.

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.

Proyecto PROSEPA

La fidelización de nuestras pacientes es una línea clave de nuestra área de Atención al Paciente. Nuestro objetivo de conseguir el deseado embarazo a cualquier persona que venga a nuestra clínica se traslada a todas nuestras acciones y, de ese compromiso, nace este proyecto que busca hacer seguimiento de las pacientes que abandonan tratamiento para acompañarlas de manera personalizada en todo el proceso hasta el objetivo final de la maternidad.

Fertility Days Online

Tras la gran demanda de nuestros Fertility Days, pero teniendo siempre en mente el factor clave que juega el tiempo, detectamos la necesidad de evolución de este programa hacia un modelo más flexible.

Sabiendo que la frescura aporta un gran valor a estos eventos, pero siendo conscientes de la importancia de la flexibilidad, decidimos crear una biblioteca de contenido a demanda. De esta forma, nos posicionábamos al lado de nuestras pacientes adaptándonos a sus necesidades de forma que pudieran consumir contenido de valor cuándo y dónde quisieran, eliminando así la barrera del tiempo. Más de 300 mujeres han podido beneficiarse de esta acción desde su activación en abril de 2022.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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)**: se lanzó en septiembre de 2022 con el objetivo de crear conciencia social sobre la enfermedad y también poder ayudar a todas las mujeres que la padecen, ya que es una de las principales causas de infertilidad en la mujer. 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. En el caso de Portugal, esta opción es posible solo desde hace 5 años por lo que es importante dar a conocer las opciones que la reproducción asistida ofrece a la hora de buscar embarazo. De hecho, se ha registrado un total de descargas de 767 en 2022.
- **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

10

11

12

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.

6.4 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 que nos permite estudiar con detalle y compartirlo con el área médica con el fin de establecer las acciones pertinentes para la mejora continua.

La escucha activa y el acompañamiento de pacientes y donantes es una prioridad para la mejora continua. Su opinión es clave a la hora de desarrollar planes de mejora

Encuestas de satisfacción

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

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, desde la primera visita hasta la finalización del tratamiento, con la finalidad de obtener información sobre la satisfacción de cada paciente en cada una de las fases del proceso. 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 identifican las causas potenciales de satisfacción e insatisfacción y 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.

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. Las encuestas se remiten automáticamente tras cada interacción con la Fundación (UAGI), y de ellas y el análisis de sus resultados se puede determinar que, sobre 85 datos, la media obtenida es de 4.88 en las cuestiones emitidas, que incluyen que la solución pro-



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

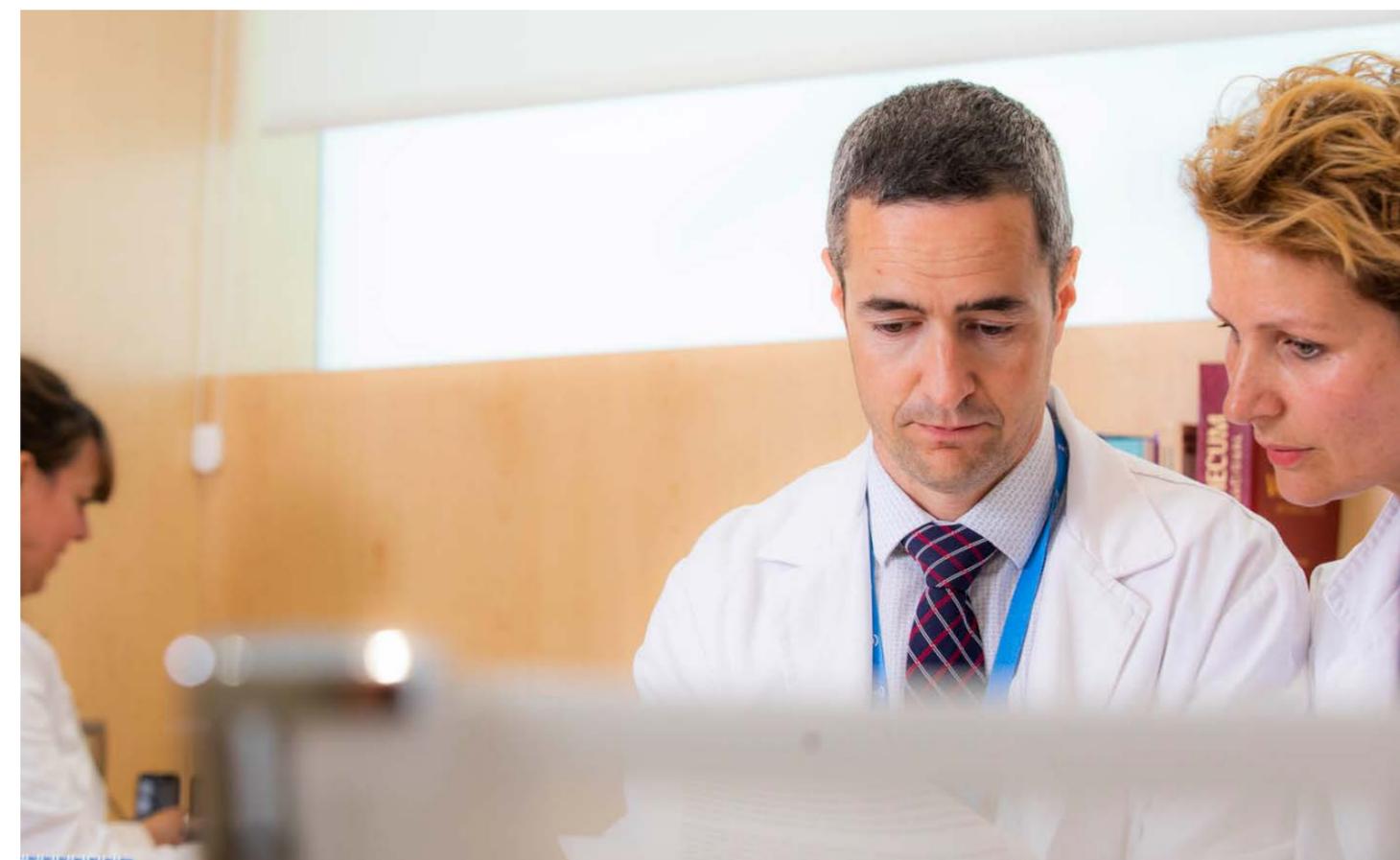
puesta a su consulta ha sido efectiva, con un grado de satisfacción alto, indicando que la comunicación con el personal de la UAGI ha sido cercana y fluida y se le ha facilitado la información de forma clara y concisa.

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 el caso del rating basado en las opiniones en la plataforma TrustPilot, Create recibió 127 nuevas reseñas con una puntuación de 4,4 sobre 5 y Vitanova obtuvo 29 nuevas reseñas con un 4,8 sobre 5.

En EE. UU. se envían encuestas tras la primera consulta y tras el embarazo. También se promueve 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. Además, el programa Patient Navigator continuó en 2022 para mejorar la comunicación y la experiencia desde el primer contacto con el y la paciente hasta el tratamiento. Este portal ofrece a los pacientes la oportunidad de dejar comentarios y hacer preguntas relacionadas con su experiencia y nuestro equipo puede abordar los problemas en tiempo real con el fin de dar solución instantánea.

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

10

11

12

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.

El Departamento de Calidad promueve e incentiva al personal para que cualquier comentario

o queja (formal o informal) respecto al servicio, proveniente de pacientes y donantes, sea registrado y comunicado internamente. Esta información se convierte en un elemento fundamental para la mejora continua.

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%

A fecha de redacción del presente informe, hemos resuelto un total de 599 quejas o reclamaciones (541 en España, 32 en Portugal, 1 en Italia, 18 en Reino Unido y 39 en LATAM).



En 2022 ha aumentado el número de pacientes que han acudido a nuestros centros respecto al año 2021 (+4%), mientras que las quejas y reclamaciones totales registradas en IVIRMA Europa y LATAM durante 2022 han disminuido (-12%) respecto al año 2021. Concretamente, se han registrado 118 quejas/reclamaciones menos que en el año anterior.

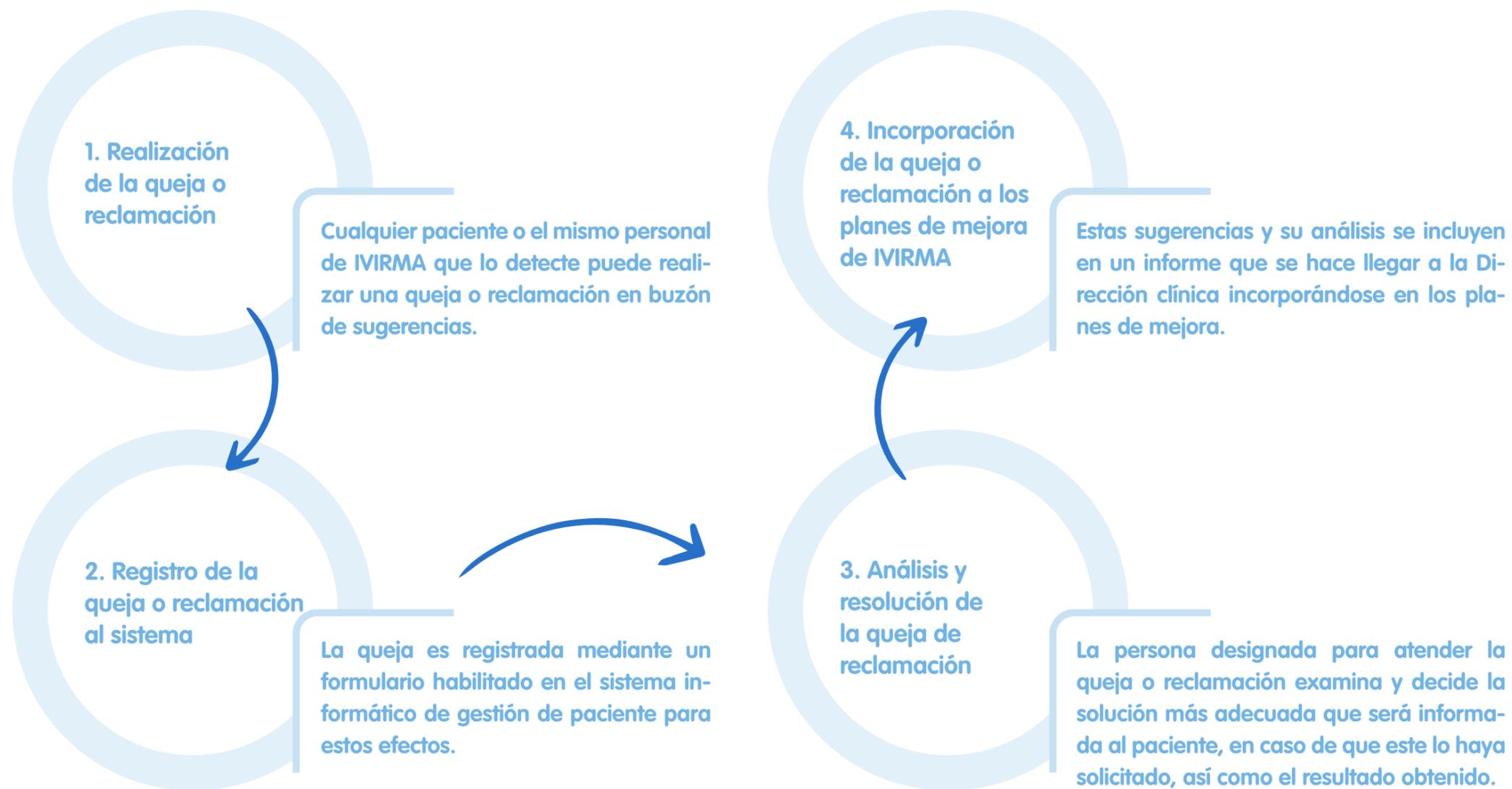
En el caso de EE. UU., se ha establecido un sistema de quejas y recogida de información en el Portal del Paciente con un índice de satisfacción muy positivo que nos permite priorizar acciones y establecer áreas de mejora. A ni-

vel 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. La aplicación "Patient Navigator" permite proporcionar diariamente cuestiones de mejora en tiempo real, lo que ha resultado útil en nuestra estrategia de mejora continua.



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11
- 12

¿Cómo gestionamos una queja o reclamación?



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. El equipo de DIBIMED, formado por los departamentos de Calidad, Atención al Cliente y Comercial, recaba toda la información necesaria y realiza una valoración previa. Posteriormente, se contacta con la persona para informar sobre el estado de la incidencia y se envía la información al fabricante correspondiente para su investigación. Una vez finalizada la investigación por parte del fabricante, se informa a DIBIMED y se traslada la información al cliente. En 2022, la empresa recibió un total de 32 reclamaciones, todas ellas atendidas satisfactoriamente.



Compromiso
con el equipo
humano



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

7.1 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.

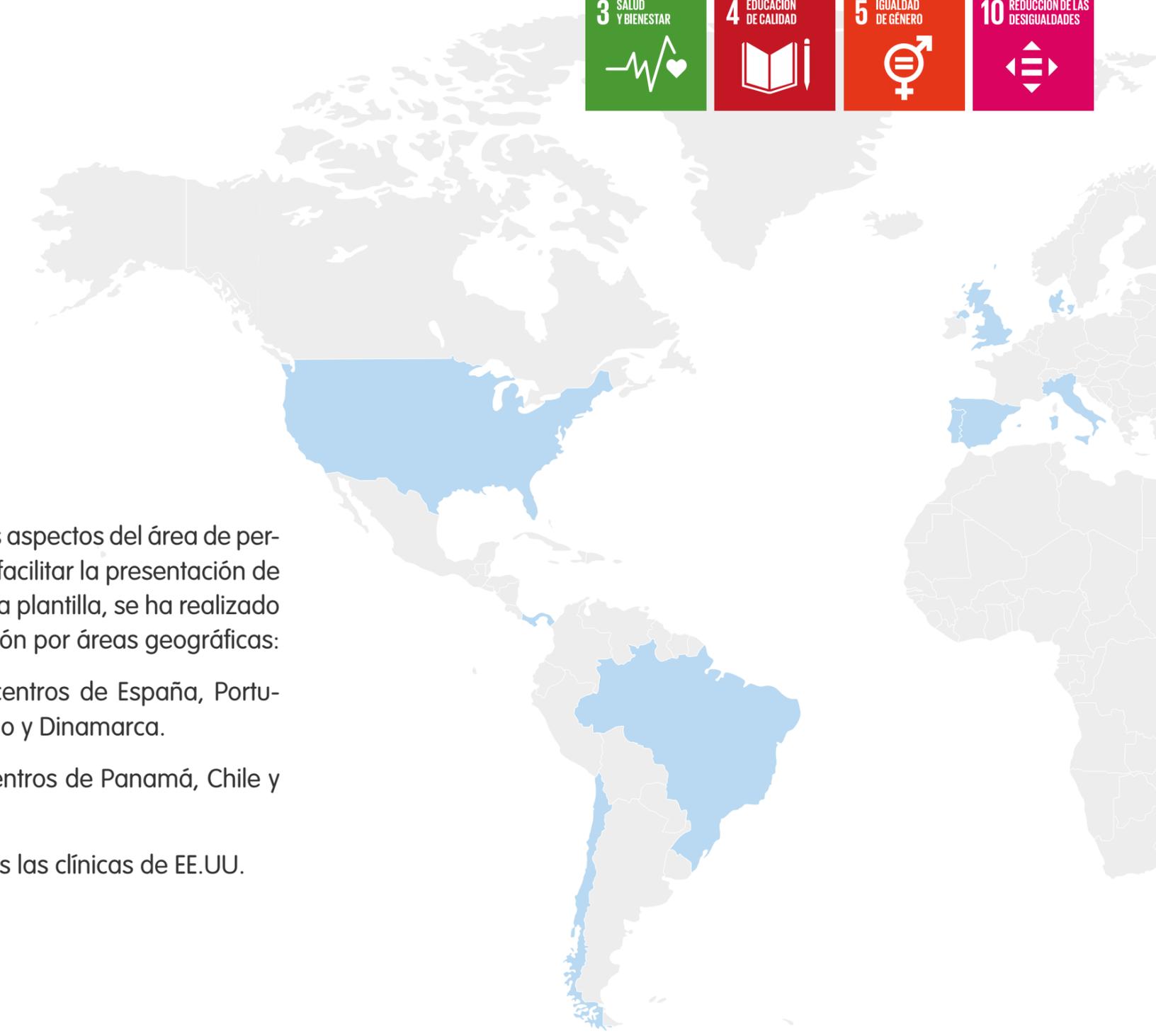


Para el análisis de los aspectos del área de personas y con el fin de facilitar la presentación de los datos relativos a la plantilla, se ha realizado la siguiente agrupación por áreas geográficas:

Europa: incluye los centros de España, Portugal, Italia, Reino Unido y Dinamarca.

LATAM: incluye los centros de Panamá, Chile y Brasil.

EE. UU.: incluye todas las clínicas de EE.UU.



Para definir la categoría profesional se han utilizado las categorías IVIRMA, unificadas a nivel global para todo el grupo para poder dar datos globales, acorde a la misma categorización de las Memorias anteriores:

Funciones soporte (oficinas centrales): Incluye todas las funciones de apoyo a las clínicas dentro del área de Oficinas Centrales de Equipo IVI e IVI America y todas las Management de USA, Fundación IVI y Biomedical Supply. Ejemplo: Funciones de MKT, Finanzas, HR, y otras.

Enfermería: Incluye personal de enfermería, como Enfermeros/as o Auxiliares de clínica.

Laboratorio: Incluye todo el personal de laboratorio, biólogos/as, técnicos/as de laboratorio FIV (Fecundación in vitro), andrología y general.

Personal médico: Incluye el equipo médico.

Soporte en clínica: Incluye todas las funciones en clínicas que no están incluidas en los colectivos anteriores y que, por su perfil administrativo o más amplio, tienen función de soporte en clínica.

Atención al paciente: Incluye todo los/as auxiliares y coordinadores/as de atención al paciente nacional e internacional.

Personal directivo: Incluye el equipo directivo de las clínicas y de Oficinas Centrales.



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).

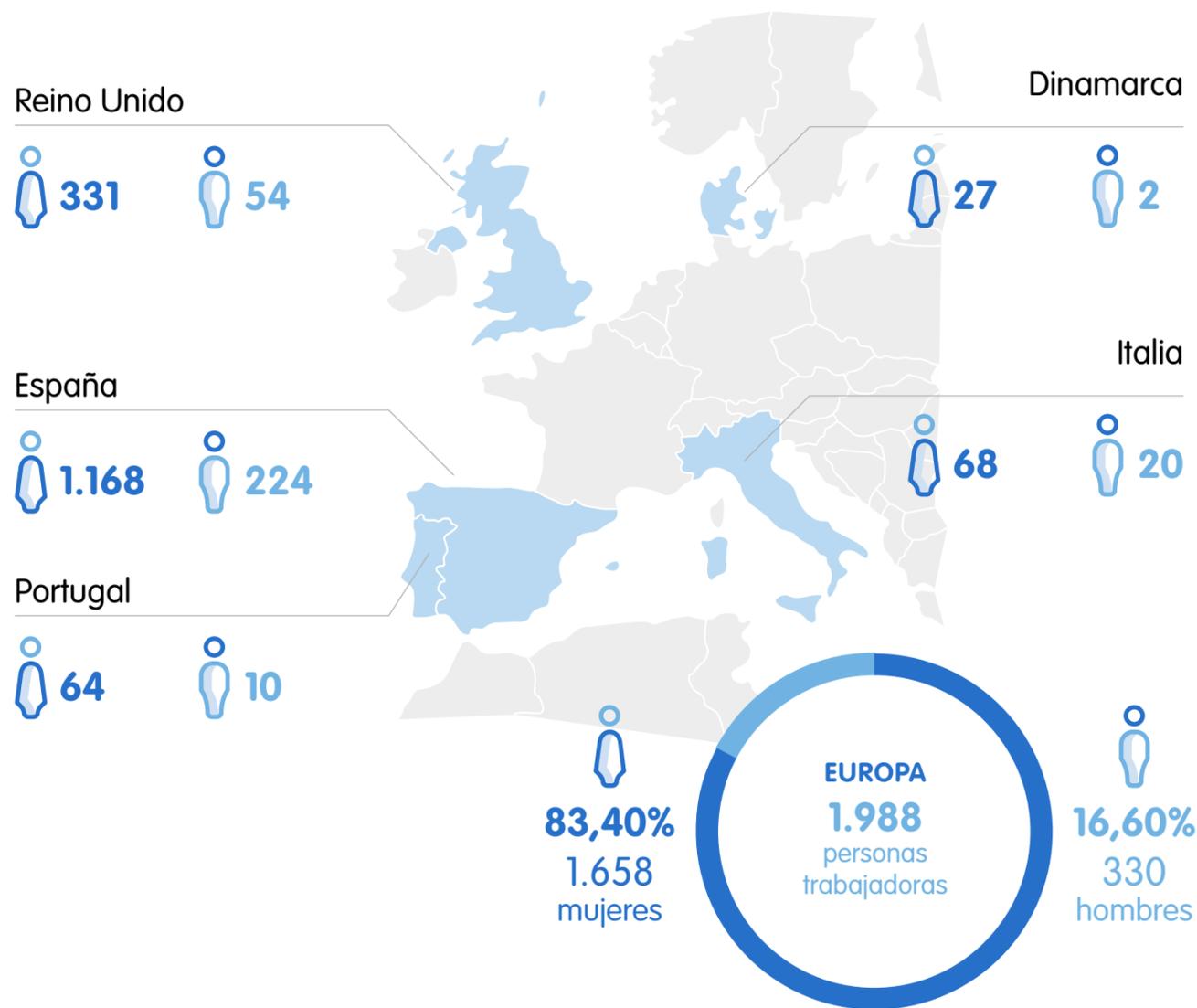


01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

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:

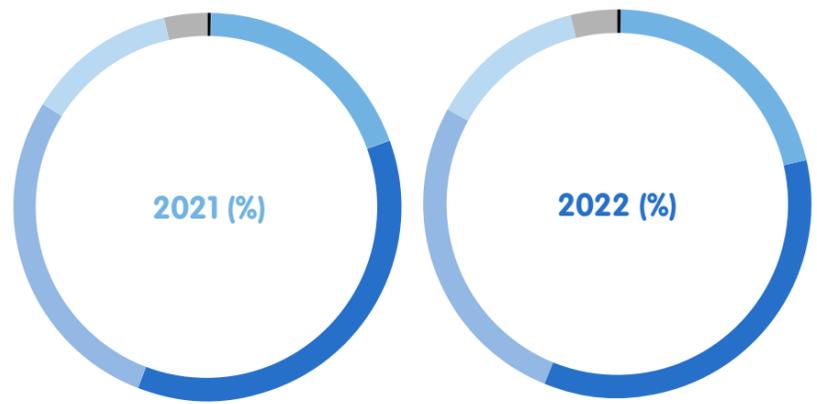


La distribución por edad de la fuerza laboral de IVIRMA mayoritariamente se concentra en el rango de entre 30 y 39 años, representando un 34,79% sobre el total, mientras que las personas menores de 21 años suponen un porcentaje muy bajo (0,53%). La franja de los 40 a los 49 años representa el 26,98% de la plantilla, la de 21 a 29 años, un 20,87%, la de 50 a 60 años, un 13,16% y, finalmente, un 3,67% de personas trabajadoras tienen más de 60 años.

Si analizamos cada una de las áreas geográficas, la franja de edad de 30-39 también representa el porcentaje más alto en todos los países (excepto Europa, donde la franja de edad de 40-49 es ligeramente mayor), siendo la presencia del resto de tramos en todos los casos similar. Estos porcentajes son similares a los de 2021.

Plantilla por edad

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



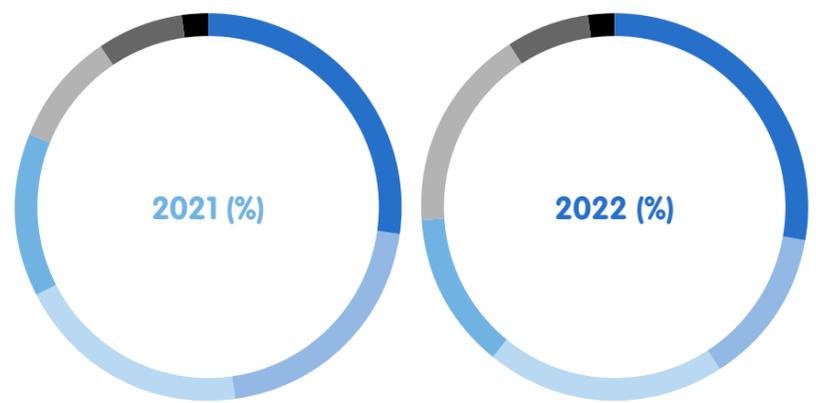
Edad	2021 (%)	2022 (%)
Menor de 21 años	0,45%	0,53%
21-29 años	19,16%	20,87%
30-39 años	36,50%	34,79%
40-49 años	27,83%	26,98%
50-60 años	12,5%	13,16%
Mayor de 60 años	3,57%	3,67%

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.

En relación con las **categorías profesionales**, la mayoría de nuestra plantilla se concentra en las categorías de enfermería (28%), laboratorio (20%), y Funciones Soporte (OC) (17%). El equipo de atención al paciente representa el 13% del total de profesionales de IVIRMA, al igual que las personas de soporte en clínica que suponen un 13% de la plantilla, seguido del personal médico (7%) y personal directivo (2%).

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.



Categoría profesional	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%

A continuación, se detalla la distribución de la plantilla de IVIRMA por género, edad y categoría profesional. En este indicador concreto se analiza la información por país, tal y como indica la Ley 11/28. En el resto de las tablas se continua la distribución global y por área geográfica, en los casos concretos, indicado en la introducción del capítulo con el fin de dar una información agrupada y facilitar la comprensión del reporte global.

Adicionalmente, en el anexo del presente documento, se incluye la tabla con los datos de 2021, con el fin de facilitar la comparativa respecto al periodo analizado en el presente informe correspondiente a 2022.

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

IVIRMA 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.

ESPAÑA	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	0	1	11	32	30	49	26	57	7	28	1	3	75	170
Soporte en Clínica	0	0	3	3	11	16	25	44	7	44	3	11	49	118
Médicos/as	0	0	0	1	10	17	3	36	8	13	4	4	25	71
Laboratorio	0	0	8	39	16	75	19	98	5	30	0	3	48	245
Enfermería	0	0	0	51	4	124	2	118	2	20	0	3	8	316
Atención Paciente	0	0	1	17	5	74	6	103	1	45	0	5	13	244
Dirección	0	0	0	0	1	1	9	3	15	0	1	0	26	4
Total	0	1	11	32	30	49	26	57	7	28	1	3	244	1.168

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

ITALIA	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soporte en Clínica	0	0	2	4	2	7	1	4	2	4	0	0	7	19
Médicos/as	0	0	0	0	2	4	0	2	1	0	0	0	3	6
Laboratorio	0	0	0	4	5	6	2	2	0	0	0	0	7	12
Enfermería	0	0	0	7	0	11	0	1	0	0	0	0	0	19
Atención Paciente	0	0	0	1	2	4	0	2	0	4	0	0	2	11
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
Total	0	0	2	16	11	32	3	12	4	8	0	0	20	68

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

PORTUGAL	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														
Soporte en Clínica	0	0	0	0	1	5	0	3	0	3	0	0	1	11
Médicos/as	0	0	0	0	2	3	0	2	0	1	0	0	2	6
Laboratorio	0	0	0	6	1	7	3	2	0	1	0	0	4	16
Enfermería	0	0	0	4	0	10	0	5	0	2	0	0	0	21
Atención Paciente	0	0	1	2	1	6	0	0	0	2	0	0	2	10
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Total	0	0	1	12	5	31	3	12	1	9	0	0	10	64

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

REINO UNIDO	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														
Soporte en Clínica	1	4	4	62	7	39	3	8	5	9	1	2	20	124
Médicos/as	0	0	0	2	3	4	4	14	4	4	2	0	13	24
Laboratorio	0	0	6	32	4	22	1	6	3	0	0	0	14	60
Enfermería	0	0	0	34	0	39	0	21	0	15	0	9	0	118
Atención Paciente	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Dirección	0	0	0	0	1	0	3	0	1	1	1	1	6	2
Total	1	4	10	132	15	105	11	49	13	29	4	12	54	331

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

DINAMARCA	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soporte en Clínica	0	2	0	3	0	3	1	0	0	2	0	0	1	10
Médicos/as	0	0	0	0	0	0	1	2	0	2	0	0	1	4
Laboratorio	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	0	5
Enfermería	0	0	0	0	0	3	0	5	0	0	0	0	0	8
Atención Paciente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	2	0	5	0	7	2	9	0	4	0	0	2	27

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

EE. UU.	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	2	6	40	11	88	3	40	4	41	1	18	25	229
Soporte en clínica	0	0	0	1	1	3	0	0	0	3	0	0	1	7
Médicos/as	0	0	0	3	3	18	3	6	1	2	2	1	9	30
Laboratorio	0	0	13	54	7	45	3	7	1	9	2	5	26	120
Enfermería	0	5	1	104	1	130	2	44	0	15	0	14	4	312
Atención Paciente	0	1	1	24	1	22	0	9	0	8	0	3	2	67
Dirección	0	0	0	0	3	4	5	5	3	2	6	2	17	13
Total	0	2	6	40	11	88	3	40	4	41	1	18	84	778

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

BRASIL	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														
Soporte en Clínica	0	0	3	0	1	2	3	0	0	0	0	0	7	2
Médicos/as	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	0	0	2	3
Laboratorio	0	0	1	2	1	4	0	1	0	0	0	0	2	7
Enfermería	0	0	0	5	0	6	0	3	0	0	0	0	0	14
Atención Paciente	0	0	1	2	0	5	1	1	0	0	0	1	2	9
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Total	0	0	5	9	3	18	5	7	0	1	0	1	13	36

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

CHILE	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	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Soporte en clínica	0	0	1	0	0	1	0	5	0	3	1	0	2	9
Médicos/as	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	0	0	4	1
Laboratorio	0	0	2	4	5	7	0	0	0	0	0	0	7	11
Enfermería	0	0	0	5	0	9	0	1	0	1	0	0	0	16
Atención Paciente	0	0	0	1	2	8	1	3	0	4	0	0	3	16
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Total	0	0	3	10	8	25	5	10	1	8	1	0	18	53

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

PANAMÁ	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														
Soporte en Clínica	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	0	0	2	6
Médicos/as	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Laboratorio	0	0	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0	1	4
Enfermería	0	0	0	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6
Atención Paciente	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4
Dirección	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Total	0	0	0	7	3	9	1	3	0	2	0	0	4	21

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

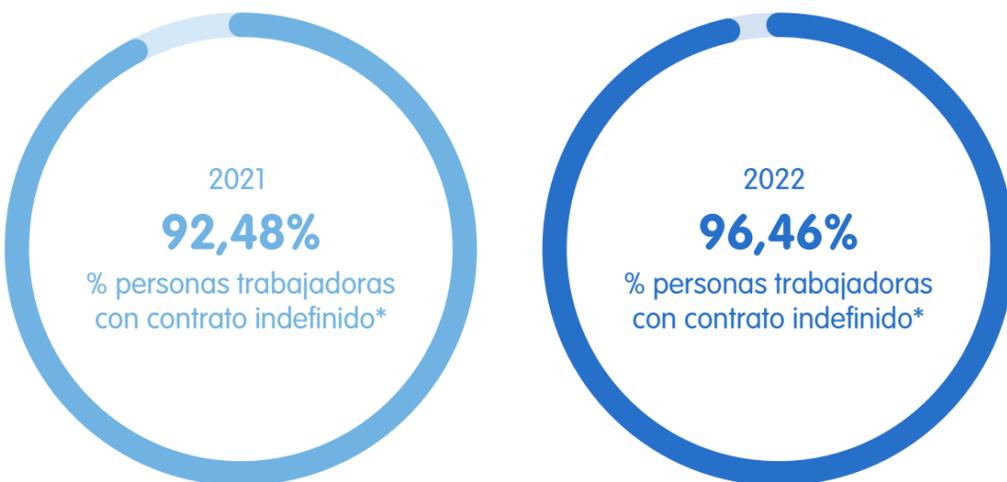
12

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 IVIRMA 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.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla de IVIRMA por contrato, género, categoría laboral y edad, y el promedio anual de contratos, así como el número de bajas por género, edad y categoría laboral. El anexo de este documento incluye datos de 2021 sobre distribución de la plantilla y número de bajas para facilitar la comparación con 2022.



Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional

IVIRMA GLOBAL	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías												
Funciones soporte (OC)	7	51	88	337	0	0	6	6	0	5	101	399
Soporte en clínica	9	57	79	236	1	5	2	6	0	2	91	306
Personal médico	8	24	49	114	1	3	1	4	0	0	59	146
Laboratorio	19	120	88	340	0	3	2	16	0	1	109	480
Enfermería	8	303	4	505	0	8	0	13	0	1	12	830
Atención al paciente	11	143	12	202	0	5	1	13	0	1	24	364
Dirección	1	2	52	19	0	0	0	0	0	0	53	21
Total	7	51	88	337	0	0	6	6	0	5	449	2.545

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

EUROPA	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías												
Funciones Soporte (OC)	2	12	67	147	0	0	6	6	0	5	75	170
Soporte en clínica	9	57	67	212	1	5	2	6	0	2	79	282
Médicos/as	8	18	35	86	0	3	1	4	0	0	44	111
Laboratorio	18	96	53	223	0	3	2	15	0	1	73	338
Enfermería	6	212	2	252	0	5	0	12	0	1	8	482
Atención Paciente	7	141	9	108	0	5	1	13	0	1	17	268
Dirección	1	0	33	7	0	0	0	0	0	0	34	7
Total	2	12	67	147	0	0	6	6	0	5	330	1.658

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional

EE. UU.	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías												
Funciones soporte (OC)	5	39	20	190	0	0	0	0	0	0	25	229
Soporte en clínica	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0	1	7
Personal médico	0	3	8	27	1	0	0	0	0	0	9	30
Laboratorio	1	18	25	101	0	0	0	1	0	0	26	120
Enfermería	2	88	2	221	0	3	0	0	0	0	4	312
Atención al paciente	0	2	2	65	0	0	0	0	0	0	2	67
Dirección	0	1	17	12	0	0	0	0	0	0	17	13
Total	5	39	20	190	0	0	0	0	0	0	84	778

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

LATAM	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías												
Funciones Soporte (OC)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Soporte en clínica	0	0	11	17	0	0	0	0	0	0	11	17
Médicos/as	0	3	6	2	0	0	0	0	0	0	6	5
Laboratorio	0	6	10	16	0	0	0	0	0	0	10	22
Enfermería	0	3	0	32	0	0	0	1	0	0	0	36
Atención Paciente	4	0	1	29	0	0	0	0	0	0	5	29
Dirección	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	35	110

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad

IVIRMA 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		
Tipología de contrato														
Indefinido parcial	0	6	6	88	22	240	20	238	10	101	5	27	63	700
Indefinido completo	1	7	54	427	121	625	113	420	63	217	20	58	372	1754
Temporal parcial	0	1	1	10	0	8	1	3	0	2	0	0	2	24
Temporal completo	0	0	4	29	6	19	2	9	0	1	0	0	12	58
Prácticas	0	1	0	6	0	1	0	2	0	0	0	0	0	10
Total	1	15	65	560	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.

EUROPA	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		
Tipología de contrato														
Indefinido parcial	0	3	5	44	18	180	17	211	7	82	4	16	51	536
Indefinido completo	1	3	26	222	84	323	90	317	56	145	9	25	266	1035
Temporal parcial	0	0	1	8	0	8	0	3	0	2	0	0	1	21
Temporal completo	0	0	4	28	6	19	2	8	0	1	0	0	12	56
Prácticas	0	1	0	6	0	1	0	2	0	0	0	0	0	10
Total	1	7	36	308	108	531	109	541	63	230	13	41	330	1.658

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad

EE.UU.	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		
Tipología de contrato														
Indefinido parcial	0	3	0	40	2	56	2	23	3	18	1	11	8	151
Indefinido completo	0	4	21	184	25	254	13	87	6	62	10	32	75	623
Temporal parcial	0	1	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
Temporal completo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	8	21	226	27	310	16	111	9	80	11	43	84	778

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

LATAM	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		
Tipología de contrato														
Indefinido parcial	0	0	1	4	2	4	1	4	0	1	0	0	4	13
Indefinido completo	0	0	7	21	12	48	10	16	1	10	1	1	31	96
Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal completo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	8	26	14	52	11	20	1	11	1	1	35	110

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Promedio anual de contratos por género, edad y categoría profesional – **IVIRMA GLOBAL*** (media de contratos anuales según el tiempo trabajado)

Funciones soporte Oficinas Centrales

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,00	1,00	14,03	59,36	35,31	114,59	29,22	78,85	6,84	57,38	1,75	14,16	87,14	325,35
Indefinido Parcial	0,00	1,00	0,00	5,39	0,00	16,47	1,69	12,59	3,69	9,34	1,00	5,00	6,38	49,79
Prácticas	0,00	0,32	1,02	2,78	0,00	0,13	0,00	0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	1,02	3,75
Temporal completo	0,00	0,00	1,28	2,78	2,00	2,71	0,25	0,79	0,00	0,07	0,00	0,00	3,53	6,34
Temporal parcial	0,00	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00

Soporte en clínica

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,33	2,19	8,19	58,27	23,64	60,08	27,57	47,45	12,00	53,02	3,90	9,61	75,63	230,61
Indefinido Parcial	0,00	2,25	1,00	3,37	3,28	14,78	4,05	15,94	2,00	15,00	1,67	5,00	12,00	56,34
Prácticas	0,00	0,00	0,00	0,23	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,23
Temporal completo	0,00	0,00	1,00	0,80	0,02	2,21	0,12	1,87	0,00	0,00	0,00	0,00	1,14	4,87
Temporal parcial	0,00	0,00	0,31	3,42	0,00	1,04	0,00	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	4,84



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Médicos/as

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,00	3,02	16,31	37,37	13,22	50,53	12,86	13,46	6,00	5,67	158,44	0,00	48,39	110,05
Indefinido Parcial	0,00	0,00	2,75	4,00	1,00	13,03	1,00	5,86	3,00	0,00	30,64	0,00	7,75	22,89
Prácticas	0,00	0,00	0,75	2,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,96	0,00	0,75	2,21
Temporal completo	0,00	0,00	0,00	0,25	1,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	3,25	0,00	1,00	2,25
Temporal parcial	0,00	3,02	16,31	37,37	13,22	50,53	12,86	13,46	6,00	5,67	158,44	0,00	48,39	110,05

Laboratorio

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,00	0,00	22,19	111,29	33,24	118,15	20,44	75,07	8,67	25,35	1,30	7,10	85,84	336,95
Indefinido Parcial	0,00	0,00	3,95	14,83	6,07	49,76	8,00	42,51	1,00	14,34	0,00	2,13	19,02	123,56
Prácticas	0,00	0,00	0,00	0,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38
Temporal completo	0,00	0,00	0,47	9,15	0,33	2,99	0,00	0,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,81	12,56
Temporal parcial	0,00	0,00	0,27	1,05	0,03	0,00	0,00	1,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30	2,73



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Atención Paciente

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,00	0,84	1,84	28,53	6,56	80,59	4,00	51,08	0,00	29,79	0,00	6,11	12,40	196,93
Indefinido Parcial	0,00	0,00	2,00	10,35	3,56	36,23	2,19	61,71	1,00	32,97	0,00	3,00	8,76	144,27
Prácticas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,30
Temporal completo	0,00	0,00	0,00	4,15	0,00	1,45	0,61	1,07	0,00	1,58	0,00	0,00	0,61	8,24
Temporal parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,83	0,00	1,04	0,00	0,19	0,00	0,00	0,00	6,06

Enfermería

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,00	0,41	0,96	132,85	0,06	198,48	2,00	101,79	1,00	31,50	0,00	13,14	4,01	478,18
Indefinido Parcial	0,00	0,67	0,00	52,39	4,42	120,91	1,41	93,96	1,00	23,43	0,00	13,48	6,83	304,85
Prácticas	0,00	0,00	0,00	0,23	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,48
Temporal completo	0,00	0,00	0,00	3,36	0,00	5,43	0,00	1,69	0,00	0,52	0,00	0,00	0,00	11,00
Temporal parcial	0,00	0,62	0,00	5,21	0,00	2,56	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,19



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

IVI 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		
Tipología de contrato														
Indefinido completo	0,00	0,00	0,00	0,00	5,01	5,00	16,46	9,55	21,68	2,00	7,92	3,00	51,07	19,55
Indefinido Parcial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	1,00	2,00
Temporal completo	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00

Dirección

IVIRMA 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		
Categoría profesional														
Funciones Soporte (OC)	0	0	0	10	1	11	1	4	1	3	0	1	3	29
Soporte en clínica	0	0	3	3	2	2	0	1	0	1	0	0	5	7
Médicos/as	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	3
Laboratorio	0	0	1	6	3	3	0	3	1	3	0	1	5	16
Enfermería	0	0	0	4	0	11	0	2	0	2	0	0	0	19
Atención Paciente	0	0	0	10	0	8	0	1	0	2	0	0	0	21
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Total	0	0	0	10	1	11	1	4	1	3	0	1	15	95

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2022.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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).



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.

Para hacer crecer el talento interno de la organización, se ofrecen programas de formación a las personas trabajadoras. Un claro ejemplo de estos programas dirigidos a los colectivos de embriología y ginecología es el Máster de reproducción humana asistida que promovemos desde IVIRMA, que posibilita crear grupos de talento y permite elaborar una estrategia de reclutamiento ágil a la hora de cubrir las necesidades que puedan surgir en la organización.

A continuación, se detalla el número de incorporaciones por tipo de contrato, género y edad.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad – IVIRMA Global

Tipología de contrato	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		
Indefinido parcial	0	4	0	40	7	33	4	20	1	7	0	3	12	107
Indefinido completo	1	8	30	269	38	177	14	64	5	34	3	11	91	563
Temporal parcial	0	2	2	15	0	11	0	5	0	0	0	0	2	33
Temporal completo	0	1	5	33	9	22	3	19	0	2	0	0	17	77
Prácticas	0	1	3	9	0	4	0	2	0	0	0	0	3	16
Total	1	16	40	366	54	247	21	110	6	43	3	14	125	796



80

7.2 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.

Promovemos que nuestras personas trabajadoras puedan evolucionar dentro de su puesto en función de su desempeño, adaptándonos siempre a las características de los variados entornos laborales en los que operamos.

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.

Con este nuevo modelo pretendemos evaluar sistemáticamente las competencias y comportamientos de cada profesional vinculados a los valores, a los estándares de calidad y los resultados en toda la organización, con el fin de:

- Identificar los gaps de desarrollo individual y colectivo.
- Mejorar el rendimiento de la organización.
- Reconocer y recompensar al equipo de forma justa y equitativa.
- Proporcionar a las personas un feedback relevante para ayudarles a desarrollar su carrera profesional.

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

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€.

A nivel IVIRMA Global, y debido a la multitud de perfiles que conforman nuestra plantilla, la dispersión geográfica asociada y la diversidad de funciones, estamos trabajando en la estandarización de los puestos de trabajo a nivel global. Durante 2022 se ha realizado una homogeneización de categorías y posiciones, con su correspondiente análisis y valoración de puestos de trabajo, para mejorar la gestión en este ámbito a través de una política retributiva dimensionada, coherente, equitativa y global, en línea con nuestro compromiso corporativo con las personas. Esta nueva categorización se trasladará en la próxima Memoria de Sostenibilidad correspondiente al año 2023.

Actualmente, las categorías establecidas ad hoc para la Memoria de Sostenibilidad contienen perfiles y rangos de responsabilidad muy diferentes. Por ejemplo, en Funciones Soporte tenemos mandos intermedios, personal técnico y personal administrativo. Estas categorías están especificadas en las siguientes tablas, en las que se muestran datos de remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional.

Adicionalmente, en el anexo del presente documento, se incluye la tabla con los datos de 2021 con el fin de facilitar la comparativa respecto al periodo analizado en el presente informe correspondiente a 2022.

Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional - GLOBAL

Edad	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	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Categoría												
Funciones Soporte (OC)	0,00 €	32.908,31 €	36.087,80 €	37.274,12 €	51.124,70 €	47.369,58 €	51.568,79 €	51.025,28 €	82.106,06 €	48.490,76 €	42.000,00 €	72.543,46 €
Soporte en clínica	32.209,82 €	28.375,32 €	26.550,46 €	31.687,74 €	39.395,49 €	38.026,83 €	33.371,72 €	35.036,09 €	48.789,06 €	41.919,60 €	36.235,21 €	34.364,21 €
Médicos/as	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100.618,04 €	92.880,78 €	117.518,58 €	139.993,47 €	104.338,31 €	109.094,13 €	97.958,94 €	180.844,19 €	120.468,19 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	36.943,73 €	37.461,79 €	48.957,43 €	49.583,59 €	58.349,16 €	49.758,78 €	94.718,95 €	81.999,97 €	142.366,94 €	99.807,52 €
Enfermería	0,00 €	35.650,67 €	43.877,74 €	44.401,17 €	0,00 €	49.627,39 €	37.988,92 €	46.507,85 €	28.054,00 €	52.356,09 €	0,00 €	78.019,14 €
Atención Paciente	0,00 €	40.952,56 €	30.878,77 €	32.482,16 €	28.185,05 €	25.741,36 €	20.104,86 €	27.015,78 €	0,00 €	29.099,61 €	0,00 €	33.718,32 €
Dirección	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	245.162,10 €	164.950,33 €	246.005,72 €	262.463,41 €	225.003,72 €	243.159,38 €	256.555,91 €	265.197,95 €

Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a fecha 31/12/2022, y se ha considerado el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

Respecto al análisis **salarial**, hombres y mujeres están presentes en diferentes proporciones en las distintas categorías de puestos de trabajo diseñados para la Memoria. Esto ocurre de forma natural conforme a la estructura del sector sanitario. Este aspecto, así como la gran variedad de perfiles y responsabilidades y los diferentes niveles de antigüedad, explican los datos obtenidos. Además, la información incluye datos de países con niveles socioeconómicos muy variados con una diferente distribución en las categorías, por lo que el promedio está afectado por esta variabilidad. Los porcentajes expresados en las tablas que se muestran a continuación, dado el nivel de agregación de datos, no expresan la existencia de diferenciación salarial que pueda ser susceptible de considerarse brecha salarial.

Análisis salarial por área profesional - GLOBAL

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Análisis salarial (%)
Funciones soporte	51.063,63 €	47.802,74 €	6,39%
Soporte en clínica	36.734,18 €	36.359,84 €	1,02%
Personal médico	118.657,43 €	108.424,11 €	8,62%
Laboratorio	53.825,50 €	49.070,27 €	8,83%
Enfermería	36.977,40 €	48.269,46 €	-30,54%
Atención Paciente	25.940,61 €	27.958,71 €	-7,78%
Dirección	238.662,25 €	235.201,84 €	1,45%

*Esta diferencia en favor de las Mujeres se debe a la disparidad de perfiles y áreas geográficas incluidas en el estudio global, y a la representatividad de cada género según colectivo. Por ejemplo, la categoría "Enfermería", perfil "Nurse" en EE.UU. tiene unos salarios muy altos, adecuado al nivel socio-económico y valoración del puesto en el país. Además, existe una representación diferente de hombres y mujeres (12 hombres frente a 830 mujeres).

Si comparamos datos de un mismo país como es el caso de España, donde aglutinamos posiciones similares para estas dos categorías significativas, el % salarial del colectivo de enfermería se reduce al 0,08%, lo cual refleja la variabilidad producida al incorporar países diferentes.

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Análisis salarial (%)
Enfermería	28.779,00 €	28.800,98 €	-0,08%

Como se ha mencionado anteriormente, la igualdad salarial se encuentra en el núcleo de nuestros valores dentro del área de personas y, por ello, hemos definido un sistema retributivo en base a bandas salariales, sin realizar distinción desde una perspectiva de género sino atendiendo a las responsabilidades y el diferente grado de antigüedad de las personas. El resultado de este diagnóstico salarial general se explica por:



7.3 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.

En 2021 se puso en marcha una Política de Gestión del Tiempo que se mantiene vigente en 2022, que cubre los fundamentos de la optimización del tiempo, establece un proceso de aceptación y control de horas extras para evitar el presencialismo y propiciando la no prolongación de la jornada. En cualquier caso, no disponemos de una política formal de desconexión laboral.

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. Este procedimiento aplica a todas las personas profesionales de IVIRMA, quedando excluidas por la naturaleza de su trabajo las personas de perfil sanitario, aquellas cuya prestación de servicios suponga una interacción directa con el paciente o público, o que por la naturaleza de su trabajo se requiere de una jornada presencial para el buen desarrollo de las propias funciones del centro.

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.

Durante 2022, se ha realizado un seguimiento exhaustivo de los descansos a través de la plataforma Dasstime, para compensar los posibles excesos durante la jornada y para asegurar el cumplimiento de los máximos establecidos por convenio. Se protocolizó, además, que las horas extraordinarias, antes mencionadas, se compensen mejor con tiempo, procurando siempre negociar con el personal para facilitar su liquidación.



Medidas de conciliación

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

	2021		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
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	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
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.

Absentismo

El índice de absentismo es un indicador importante para nuestra organización y trabajamos constantemente para reducirlo. Nos reunimos periódicamente con el Comité de Seguridad y Salud de las clínicas para mejorar los procesos y velar por la salud de nuestro equipo.

Índice de absentismo

	horas de absentismo y porentaje			
GLOBAL	2021	245.373,00 98,66%	3.345,00 1,34%	248.715,00 100%
	2022	271.967,77 86,11%	43.870,71 13,89%	315.838,48 100%
EUROPA	2021	152.552,00 99,29%	1.096,00 0,71%	153.648,00 100%
	2022	178.370,27 88,69%	22.738,85 11,31%	201.109,12 100%
EE.UU.	2021	42.765,00 99,58%	180,00 0,42%	42.945,00 100%
	2022	65.886,50 76,10%	20.692,85 23,90%	86.579,35 100%
LATAM	2021	21.209,00 98,55%	311,00 1,45%	21.520,00 100%
	2022	27.711,00 98,44%	439,00 1,56%	28.150,00 100%



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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.

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



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. Además, las políticas corporativas incluyen los tiempos mínimos establecidos por la ley. El plazo se establece en función de las medidas a adoptar y del alcance de estas. 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.

En el ejercicio 2022, se realizó contacto regular con la representación legal. El Estatuto de los Trabajadores, en el art. 64, fija una periodicidad mínima trimestral. Sin embargo, en el último año, se celebraron reuniones periódicas, a petición de una de las partes, llegando incluso en algunos casos a reuniones mensuales o bimestrales como, por ejemplo, en los centros de Madrid o Barcelona.

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



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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. La empresa está comprometida con el seguimiento legislativo de los 22 convenios diferentes que se mantienen a nivel de contenido y de tablas salariales. Además, la tabla salarial de convenio colectivo de Alicante, Cantabria, Ibiza-Mallorca, Las Palmas, Madrid, Pamplona, Sevilla, Zaragoza y Barcelona han sido actualizadas en 2022.

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.

7.4 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cuidamos a las personas

Es fundamental para nuestra cultura corporativa garantizar un entorno de trabajo positivo y saludable en todos los niveles de la empresa. 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.

De esta forma también se organizan formaciones adicionales en Primeros Auxilios, en Reanimación Cardio pulmonar, en Extracciones de Sangre, en Simulacros de Incendios y charlas informativas sobre los EPI (Equipos de Protección Individual) para garantizar la máxima salud y seguridad. En este sentido, el servicio de prevención organiza formaciones especializadas, así como estudios ergonómicos de áreas específicas en las que las personas trabajadoras realizan movimientos repetitivos.

En 2022, hubo un cúmulo de casos COVID a principios de año que volvió a dar la voz de alarma. Las medidas sanitarias establecidas han continuado y se seguirán implementando, siguiendo las indicaciones de la legislación vigente en el sector sanitario. Estas medidas, debido a nuestra actividad sanitaria, se han seguido implementando en todos nuestros centros.

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



En relación con el contexto de COVID-19, a pesar de haber disminuido considerablemente, se han seguido llevando a cabo acciones como las siguientes:

- **Medidas organizativas:** Se ha evitado en todo momento la coincidencia masiva de personas, organizándose los puestos de trabajo para mantener las distancias pertinentes y estableciendo turnos para limitar los contactos cuando la situación sanitaria así lo requirió. Además, se continuó con las restricciones en el uso de las zonas comunes para minimizar el contacto interpersonal y garantizar el mantenimiento de la distancia de seguridad.
- **Medidas de protección colectiva e individual:** se continuó con las medidas de ventilación, limpieza y desinfección.
- **Detección, notificación, investigación y gestión de casos y contactos:** Hemos seguido trabajando en la detección, investigación y seguimiento de casos y contactos estrechos en coordinación con las autoridades sanitarias.
- **Medidas para personal sensible:** Se evalúan continuamente las necesidades de las personas sensibles para que nos adaptemos a sus circunstancias específicas según las medidas de protección a observar.

No solo nos preocupamos por la salud y la seguridad de nuestras personas trabajadoras, sino también por la de las pacientes

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, como ejemplos concretos, encontramos ACHS en Chile, ASSA en Panamá, Central Unimed Nacional en Brasil o la aseguradora INAIL (Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro) en Italia. En UK disponemos de una política específica de Salud y Seguridad del equipo donde se detalla el compromiso corporativo en esta materia.

Todas las personas que se incorporan a IVIRMA reciben la información relativa a la prevención de riesgos laborales al comenzar su andadura en la empresa. Además, pueden acceder a todos los documentos a través del Plan de Acogida Digital. Asimismo, en EE. UU., el Manual del empleado también describe estos aspectos fundamentales.



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. La gestión de prevención de seguridad, salud y riesgos laborales en el resto de los países donde IVIRMA está presente se lleva a cabo mediante una empresa de servicios de prevención que nos garantiza su gestión y ofrece un servicio muy similar al que desarrollamos en España. Los centros de EE. UU. también tienen en cuenta la ley HIPAA (Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico) en los procesos definidos y, por tanto, tienen un compromiso aún mayor.

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 ese compromiso con la salud y la seguridad, en EE.UU. tenemos una política de inclemencia del tiempo que establece un protocolo de actuación para profesionales en el caso de una emergencia climatológica o mal tiempo.

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.

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. Esta práctica es fundamental para IVIRMA y se combina con el trabajo realizado por un servicio de prevención externo que visita cada clínica para evaluar y determinar los riesgos presentes.

Estas evaluaciones son esenciales para conocer la magnitud de los riesgos en términos de salud y seguridad y para proponer las mejores medidas posibles para suprimirlos o disminuirlos.

Para minimizar los riesgos, utilizamos los siguientes recursos:

- Información y formación de las personas trabajadoras.
- Investigación de accidentes.
- Controles periódicos.
- Control y uso de los EPI (Equipos de Protección Individual).
- Medidas de actuación frente a emergencias.
- Coordinación de actividades empresariales.

En el caso del resto de países disponemos de un proveedor externo a nivel local, tal y como se ha detallado en el apartado anterior.

Mediante esta prevención reforzamos un aspecto fundamental para la empresa: minimizar, en la medida de lo posible, las causas de todos los peligros en los centros de trabajo

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

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. El informe de nuestro proveedor externo del periodo de análisis de 2022 corrobora este dato, el cual es aplicable en todos los centros incluidos en la Memoria. En IVIRMA existen intervenciones eficaces para prevenir las enfermedades profesionales. Esas intervenciones incluyen, por ejemplo, el aislamiento de las fuentes de contaminación, la ventilación, el control del ruido, la sustitución de productos químicos peligrosos, el mejoramiento del mobiliario y la organización del trabajo.

En 2023, el objetivo es mantener los más altos estándares en cuanto a protección y seguridad del personal y pacientes, asesoramiento, mantenimiento de las instalaciones en las mejores condiciones y formación.

La prevención está presente en todos los procesos de IVIRMA

Accidentes laborales en personas empleadas

EUROPA	2022	
	Mujeres	Hombres
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa de accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	24	6
Tasa de lesiones laborales registradas	1,567721656	1,987722501
Principales tipos de lesiones laborales	Heridas y lesiones superficiales	Heridas y lesiones superficiales

EE.UU.	2022	
	Mujeres	Hombres
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa de accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	14	0
Tasa de lesiones laborales registradas	17,09735724	0
Principales tipos de lesiones laborales	Heridas y lesiones superficiales	-

LATAM	2022	
	Mujeres	Hombres
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa de accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	1	0
Tasa de lesiones laborales registradas	1,814618567	0
Principales tipos de lesiones laborales	Heridas y lesiones superficiales	-

Para el cálculo de la tasa de lesiones laborales registradas se ha seguido la siguiente fórmula: (número de accidentes x 200 000) / número de horas trabajadas.

Frecuencia de accidentes por género

	2022	
	Mujeres	Hombres
EUROPA	7,83	9,93
LATAM	9,07	0
EE. UU.	11,26	0

Para el cálculo del indicador de frecuencia de accidentes se ha seguido la siguiente fórmula: (número de accidentes) / (número de horas trabajadas) x 1.000.000.

Índice de gravedad

Total 2022



Para el cálculo del indicador de índice de gravedad se ha seguido la siguiente fórmula: (número de días laborales perdidos *1000) / número total de horas trabajadas.

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.

Las aseguradoras de salud, a través de un contrato de prestación de servicios externo adaptado al país, cubren la necesidad de cada área geográfica.

En el caso de España, existe una política específica de prevención que marca las líneas estratégicas del resto de centros. En este sentido, todas las personas trabajadoras están cubiertas por la entidad colaboradora de la seguridad social y la mutua de accidentes. Un servicio de prevención externo también existe para minimizar los riesgos inherentes a cada puesto en nuestras clínicas.

El Plan de Prevención para todos los centros de IVIRMA incluye:

- Evaluación de riesgos.
- Plan de Emergencia y medidas correctoras.
- Investigación de accidentes, en caso de que se produzca alguno.

Cada centro de IVIRMA en España tiene asignada una persona responsable de la documentación y posibles incidencias relativas a la prevención de riesgos laborales. La Dirección también juega un papel importante en la mejora continua de los procesos de prevención y se compromete a proporcionar los recursos necesarios y a difundirlo en la organización. No solo asume la responsabilidad de los accidentes producidos en el centro de trabajo, sino también los producidos durante los desplazamientos realizados en la ida y vuelta al lugar de trabajo.



7.5 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. La formación se enmarca en la Política de Recursos Humanos y aplica a todos los países de Europa y LATAM (España, Italia, Portugal, UK, Chile, Panamá, y Brasil). EE. UU. dispone de un plan de formación específico con cursos adaptados a las necesidades locales. Distinguimos las formaciones para las oficinas centrales y para las clínicas de la siguiente manera:

- Formación dirigida a nuestras oficinas centrales y a la Fundación IVI. Estos planes de formación se enmarcan, respectivamente, en 10 áreas de desarrollo: Legal, Operations, Finance, Human Resources, Marketing, Performance Analysis, IT y Medical Affairs para Equipo IVIRMA e Innovation y Education para Fundación IVI. Además, distinguimos entre habilidades, laboratorio, idiomas, informática y otros cursos.
- Formación dirigida a nuestras clínicas. Hemos desarrollado otro conjunto de formaciones especializadas que se engloban en los siguientes ámbitos: habilidades, medicina y reproducción, laboratorio, idiomas, informática, UAGI (Unidad de Apoyo y Gestión de la Investigación) y otros cursos.

La plataforma de IVIRMA Campus es el punto de encuentro de nuestra plantilla, a nivel mundial, para las formaciones. La herramienta “Medsafe” se utiliza en EE. UU. y tiene el mismo propósito de ofrecer formaciones esenciales, entre las que destacan privacidad del paciente, diversidad y Salud y Seguridad.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

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.

Además, en marzo de 2022, por primera vez, premiamos a todas aquellas personas que alcanzaron la excelencia el año anterior. Un total de 92 personas de clínicas de España, Portugal y Panamá recibieron este reconocimiento a través de un diploma acreditativo y un regalo corporativo. Las fotos de los actos de entrega realizados por los directores de Clínica fueron difundidas a través de nuestra red social corporativa.

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.

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).

Durante el año, hemos desarrollado una nueva política de formación a nivel global que transforma y amplía el proceso de aprendizaje. Esta política se lanzará a nivel interno en 2023.

Además, hemos trabajado en la integración de nuestra plataforma IVIRMA People y la herramienta de Formación IVIRMA Campus, lo que nos permitirá automatizar los procesos y desarrollar indicadores clave de mejora continua.

Total de horas de formación a la plantilla en 2022 fue de 75.977





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Número total de horas de formación - 2022

EUROPA	2022	
	Mujeres	Hombres
Atención paciente	4.051,5	166,5
Dirección	239	571,5
Enfermería	28.361	760
Funciones soporte (oficinas centrales)	1.534	633
Laboratorio	18.453,95	3.507
Médicos/as	3.953	1.407
Soporte en clínica	4402	0
Total	60.796,45	7.959

LATAM	2022	
	Mujeres	Hombres
Atención paciente	156	8
Dirección	0	20
Enfermería	577	0
Soporte en clínica	98,5	0
Laboratorio	638,5	367,5
Médicos/as	0	36
Total	1.470	431,5

EE.UU.	2022	
	Mujeres	Hombres
Atención paciente	504,00	25,50
Dirección	61,50	42,00
Enfermería	1.962,00	24,00
Funciones soporte (oficinas centrales)	774,00	126,00
Laboratorio	733,50	174,00
Médicos/as	103,50	49,50
Soporte en clínica	693	48
Total	4.831,50	489,00



Número total de horas de formación GLOBAL

2021



46.378,50
Total



39.721,00
mujeres



6.657,50
hombres

2022



75.977,45
Total



67.097,95
mujeres



8.879,50
hombres

7.6 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

Nueva herramienta global e innovadora en la gestión de personas

Como ya hemos avanzado al comienzo de este capítulo, en 2022 hemos implantado la tecnología SAP, líder en gestión organizativa y de personas, con el objetivo de unificar y digitalizar todos nuestros procesos de Recursos Humanos a nivel global. Nuestro objetivo principal, siempre centrado en las personas, es la búsqueda de la satisfacción y la excelencia continua.

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

Nuestra plataforma de comunicación interna global funciona como una plataforma social corporativa donde se facilita la interacción y se genera un diálogo horizontal para dar espacio a nuestras personas. Además, a través de este portal, nuestras personas profesionales tienen acceso a documentos personales y privados, como la nómina o los certificados. 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. A través de la creación de un entorno de diálogo y aprendizaje, explicamos los primeros pasos para la incorporación al mundo laboral y de la proyección internacional del sector, además de facilitar una guía donde explicamos los pasos que tienen que dar para la homologación del título y cómo pueden ir preparándose para dar el salto a una experiencia laboral internacional.

El 100% de los estudiantes se inscribieron en nuestra plataforma de empleo, lo que nos ha permitido tener a más de 90 estudiantes de postgrado conectados con nosotros, permitiéndoles estar al día de las oportunidades laborales presentes y futuras.

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.



7.7 IGUALDAD, DIVERSIDAD Y ACCESIBILIDAD

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

El respeto es un valor fundamental en IVIRMA. 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.

Las mujeres son mayoría en las áreas de negocio de IVIRMA, representando el 85% del total. Por ello, en IVIRMA trabajamos para implantar políticas que garanticen la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

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. IVIRMA también se compromete con su política de no discriminación por motivos de raza, nacionalidad, origen social, género u otros. Adicionalmente, en EE. UU. se incluye un apartado relativo a nuestro compromiso con la igualdad en el Manual del emplea-

do/a, poniendo un especial énfasis en la prohibición de cualquier tipo de acoso sexual. Además, en 2022 se lanzó un microsite dentro de la web de EE.UU. con el compromiso en materia de Diversidad, Igualdad e Inclusión, para concienciar a nivel interno y externo sobre la materia.

En IVIRMA queremos seguir velando por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, y para ello se han llevado a cabo acciones concretas en 2022 para transversalizar el género en nuestra organización. 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. El plan de Igualdad de España incluirá todos los centros a nivel estatal, con un compromiso más allá de la ley, puesto que engloba 14 centros que no tienen obligación legal de disponer de un plan específico al no alcanzar el mínimo exigido por el Real Decreto 901/2020. Anteriormente, se negociaron y registraron los Planes de Igualdad de los centros de IVI Valencia, IVI Madrid e IVI Barcelona, pero se decidió trabajar en un plan de grupo para unificar criterios, así como ir más allá de los requisitos establecidos. De hecho, la nueva plataforma de RRHH, lanzada en 2022, tiene como finalidad la extracción de datos de indicadores de género a nivel global, lo que permite extraer información de manera instantánea en el sistema de gestión diario de la compañía.

En 2022, hemos elaborado una guía lingüística inclusiva que fue aprobada conjuntamente por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad como parte de la política de comunicación interna y está pendiente de difusión al Equipo Humano. Además, nuestra política de comunicación interna pone un énfasis específico en la igualdad y la diversidad dentro de nuestra organización para cualquier comunicación.



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.

Nuestro compromiso se refleja en las siguientes políticas implementadas:

- Una Política de no discriminación sólida y visible que protege a pacientes y personal por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Programas de formación que se ofrecen a todo el personal entrante y actual para proporcionar la información y habilidades necesarias con el objetivo de brindar atención y servicios culturalmente competentes a pacientes LGTBIQ+.
- La existencia de un comité interno de planificación o asesoramiento centrado en cuestiones de atención a pacientes LGTBIQ+ y de un plan oficial para reducir las desigualdades en el ámbito médico que aplica específicamente a pacientes LGTBIQ+, además de las cuestiones de raza, etnia y lenguaje.
- Políticas y procedimientos destinados a eliminar los prejuicios y la insensibilidad, y a garantizar interacciones adecuadas e inclusivas con las personas transgénero.

Diversidad en la plantilla - 2022

	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Personas con discapacidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	17	75	71	234	13	90	1	3
Soporte en clínica	14	79	58	144	19	83	2	2
Personal médico	0	6	37	113	22	27	0	0
Laboratorio	30	145	68	287	11	48	0	5
Enfermería	1	219	9	532	2	79	0	3
Atención al paciente	4	51	19	241	1	72	0	7
Personal directivo	0	0	23	14	30	7	0	0

Se ha tenido en cuenta el número de personas trabajadoras a fecha 31 de diciembre de 2022.

Protocolos contra el acoso sexual o por razón de género

Para IVIRMA, cuyo proyecto es hacer medicina reproductiva de alto nivel de la mano de las mejores personas profesionales, el Equipo de personas cualificadas que la integran es, sin duda, determinante para alcanzar los objetivos que nos hemos marcado. Por ello, 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 el momento de redactar este informe, aún no se ha publicado.

Este procedimiento nace del convencimiento de que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y, en virtud de este derecho,





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

rechazamos todo tipo de conductas de acoso en el trabajo. Además, se enmarca en nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en concreto con el ODS 3, Salud y Seguridad, y el ODS 5, Igualdad de Género. En el mismo se declara la tolerancia 0 frente a este tipo de situación e incorpora el compromiso institucional y firme frente a este tipo de actuaciones.

Además, este protocolo se aplicará en todos los centros de España, LATAM, Italia, Portugal y Reino Unido. Para los centros de EE. UU., donde tienen un Manual de Empleado con un apartado concreto sobre este tema, además de una formación obligatoria, se establecerá un protocolo específico de acuerdo con la normativa y al lenguaje específico del país, aunque las políticas corporativas del presente protocolo servirán de línea base para el resto.

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

A fecha de diciembre de 2022, contamos con un total de 23 personas trabajadoras con discapacidad en la plantilla, 20 de las cuales son mujeres y 3 hombres. Estas 23 personas con discapacidad representan un 1% sobre el total de la plantilla de IVIRMA.

	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).

Ante la imposibilidad de encontrar perfiles cualificados que nos permitan cubrir el 2% de la plantilla con discapacidad, durante 2022 se renovó por tercer año consecutivo, en Barcelona y Valencia, el Certificado de Excepcionalidad, el cual fue validado en ambos casos por la Autoridad Laboral. Esto se concreta, un año más, en el acuerdo de colaboración con la Fundación Adecco, mediante el cual realizamos un acompañamiento personalizado e integral a familiares con discapacidad de las personas trabajadoras de la organización, promoviendo su integración socio laboral. En el resto de los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se cumple con el 2% de plantilla con discapacidad.

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.

A family silhouette at sunset. A woman on the left and a man on the right are holding a child in the air. They are standing on a grassy field with a large tree on the left and buildings in the background. The sky is filled with soft, golden light from the setting sun. A large blue graphic element, consisting of several overlapping circles, is positioned on the left side of the image, partially overlapping the tree and the text.

Compromiso con la sociedad

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

Desde los inicios de la fundación, hemos apoyado activamente a la sociedad con múltiples iniciativas relacionadas con la salud, la mujer y la infancia, acompañando a los colectivos más desfavorecidos. Y, a partir de 2019, 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.

Además, se ha creado una web corporativa, para informar de manera transparente y actualizada sobre la intervención y donde se ofreció una plataforma para donar a cualquier persona que quisiera apoyar la intervención humanitaria de Farmamundi en terreno.



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.

Además de las acciones formativas, junto a otras empresas colaboradoras, participamos mediante donaciones en la pieza audiovisual *Tenemos que fijarnos más*. Esta campaña de sensibilización da a conocer la historia de Belén, una mujer en riesgo de exclusión que testimonia la historia de otras muchas mujeres que encuentran grandes obstáculos económicos, familiares y sociales para encontrar empleo.

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.

También, a través de la Escuela Plan Familia se organizan talleres para compartir y adquirir formación en materia de discapacidad. En muchos de los talleres de esta escuela participa la familia junto con la persona beneficiaria afrontando inquietudes y compartiendo terapias, herramientas y mecanismos que permiten a toda la familia formar parte del plan de intervención—incluida la dimensión de orientación laboral— de la persona beneficiaria y que este resulte más efectivo.

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.



Nuestro equipo: embajador de nuestra Acción Social

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

El teaming aúna dos factores fundamentales de la esencia de IVIRMA: trabajo en equipo y solidaridad.

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.



En 2022 se obtuvieron las siguientes cifras:

- 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.

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.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

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.

Contribución con el Empleo y el Desarrollo Local

En IVIRMA, conscientes de nuestra contribución al progreso y desarrollo de la sociedad, a través de nuestra actividad empresarial, además de la promoción de acciones de carácter social, desarrolladas en colaboración con otras entidades y aliados estratégicos, tal y como se ha mencionado anteriormente, mantenemos nuestro compromiso con la generación de impacto positivo a través de la generación de empleo. En este sentido, la tabla inferior muestra el gasto de personal por país en €, lo cual refleja la aportación de valor en la generación de empleo.

PAÍS	2022	2021
España	72.460.554	75.109.487
Italia	5.302.617	4.500.872
Portugal	2.749.934	2.454.595
Reino Unido	23.800.336	10.863.723
Dinamarca	1.887.262	716.696
EE.UU.	88.621.738	65.054.125
Chile	1.299.460	1.200.470
Panamá	682.190	590.092
Brasil	595.173	394.406
TOTAL GLOBAL	197.399.264	160.884.465



8.2 CONTRIBUCIÓN A LA CIENCIA

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

En 2022 hemos mantenido un alto nivel de productividad científica, consolidándonos como el grupo de reproducción asistida científicamente más activo del mundo.

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.

Los siguientes hitos de 2022 reflejan ese 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”

El resultado de esta innovación científica, unido al desarrollo tecnológico, la investigación y la experiencia nos permite generar el conocimiento para contribuir al avance y a la mejora continua de los tratamientos que ofrecemos y, en consecuencia, utilizar la innovación como una herramienta más en pro de la excelencia en la atención a pacientes.

La investigación que desarrollamos en IVIRMA nos permite contribuir al avance de la reproducción asistida y ofrecer la excelencia en la atención a pacientes





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

A pesar de que Basking Ridge, Madrid y Valencia son los centros de IVIRMA que principalmente tienen actividad de investigación clínica, principalmente por el volumen de pacientes atendidos, cada uno de los centros restantes, tanto nacionales como de fuera de nuestras fronteras, promueve y participa en sus propios proyectos de investigación o en colaboración con otros centros IVIRMA e instituciones externas. La existencia de un número de clínicas creciente, lleva aparejada un incremento de los centros investigadores y la actividad en investigación. Además, Basking Ridge, Madrid, Oxford y la Fundación IVI cuentan con laboratorios específicamente diseñados para la investigación básica, a los que recientemente se ha sumado Barcelona, a la altura de los principales centros de investigación y universidades de cualquier lugar del mundo.

La coordinación en la investigación de forma global, así como la ayuda al equipo investigador en su actividad, se lleva a cabo mediante una Unidad de Apoyo a la Gestión de la Investigación (UAGI) para dar soporte a la infraestructura de investigación de la compañía, en términos de asesoramiento científico, jurídico, estadístico, y de gestión económica e identificación de ayudas para la investigación.

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.

Nuestra web de Innovation se ha convertido en referente en la materia por el interés y calidad de su contenido, su actualización constante y por la existencia de blogs, pódcast y vídeos con la opinión de los investigadores y las investigadoras principales más representativos y representativas, en muchos casos, líderes de opinión mundial de reconocido prestigio: <https://www.ivi-rmainnovation.com/>

Cursos de formación interna

Como en cada anualidad, se han llevado a cabo cursos de formación interna en Investigación, de Gestión de Proyectos, de Buenas Prácticas Clínicas en Investigación (acreditado por la Escuela Valenciana de Estudios Superiores, [EVES]), y de Análisis Estadístico de Datos y Diseño de Proyectos de Investigación, con una gran aceptación por parte de la plantilla del área. Para más información, consultar el apartado de Formación (“7.5 Inversión en formación y desarrollo”).



Artículos de investigación destacados en 2022

“Impact of COVID-19 on Infertility Treatments: Not Even a Global Pandemic Was Strong Enough to Hamper Successful Pregnancies.”

Este estudio retrospectivo pretende describir el impacto de la COVID en los tratamientos de infertilidad realizados en nuestras clínicas (IVI España, Roma, y Lisboa), evaluando cuántos se han realizado, qué tipo y el éxito de estos tratamientos de infertilidad realizados durante 2020 en comparación con 2019. También pretende describir el estado psicológico de las mujeres embarazadas durante los primeros meses de la pandemia y su correlación con el resultado final del embarazo. Los resultados sugieren que la pandemia de COVID-19, aunque devastadora, no parece haber ejercido un impacto negativo clínicamente relevante en el resultado global del embarazo en nuestras clínicas.

“Breaking the ageing paradigm in endometrium: endometrial gene expression related to cilia and ageing hallmarks in women over 35 years.”

La fertilidad femenina disminuye con la edad, lo que se atribuye, en gran medida, al descenso de la calidad de los ovocitos y de la reserva ovárica. En este trabajo se ha planteado responder a: “¿Afecta la edad a la expresión génica endometrial?”. Utilizando métodos no supervisados de inteligencia artificial, informamos por primera vez de que la expresión génica endometrial cambia a partir de los 35 años en las mujeres.

“Uterine Transplantation in 2021: Recent Developments and the Future.”

Este manuscrito resume los avances recientes en el trasplante uterino y profundiza en las principales nuevas vías en las que se centrará la investigación en los próximos años.

“Effects of age and oligoasthenozoospermia on telomeres of sperm and blood cells.”

Los telómeros son los extremos de los cromosomas. Son regiones de ADN que no contienen información, cuya función principal es la estabilidad estructural de los cromosomas en las células, la división celular y modular el tiempo de vida de las estirpes celulares. Además, están involucrados en la biología de ciertas enfermedades tan importantes como el cáncer.

En este trabajo intentamos responder a la pregunta de investigación: ¿Cómo se relaciona la edad y el hecho de tener recuentos normales de espermatozoides a la dinámica de la longitud de los telómeros en los espermatozoides y en la sangre?

Con la edad, los telómeros de todas las células se acortan, es decir, van envejeciendo. Sin embargo, la longitud de los telómeros en el esperma aumenta a medida

que avanza la edad del hombre. Tras analizar la información obtenida, observamos que el grupo con baja concentración y movilidad espermática no mostró el aumento de longitud telomérica con la edad que se observa en los individuos con esperma normal, lo que sugiere que los mecanismos de alargamiento de los telómeros espermáticos fallan en pacientes con bajos recuentos y movilidad de los espermatozoides.

En sangre, los individuos con mala movilidad y baja cantidad de espermatozoides más jóvenes se encontró una longitud media de telómeros significativamente más corta, lo que sugiere que este parámetro podría ser un buen biomarcador de presentar esperma con baja concentración y movilidad.



“Ovarian reserve parameters and IVF outcomes in 510 women with poor ovarian response (POR) treated with intraovarian injection of autologous platelet rich plasma (PRP).”

El objetivo del presente estudio fue caracterizar los parámetros de reserva ovárica y los resultados de la FIV en mujeres con antecedentes de respuesta ovárica pobre (RPO) tratadas con inyección intraovárica de plasma autólogo (propio) rico en plaquetas (PRP). Nuestros hallazgos sugieren que este tratamiento puede considerarse en mujeres con baja respuesta ovárica. Para una aplicación clínica más amplia, será necesario demostrar su eficacia clínica en ensayos clínicos prospectivos aleatorizados.

“Follicular activation in women previously diagnosed with poor ovarian response: a randomized, controlled trial.”

El objetivo de este trabajo fue investigar si la fragmentación ovárica para la activación folicular (OFFA) mejora los marcadores de reserva ovárica y los resultados de la fecundación in vitro (FIV) en mujeres con respuesta ovárica baja (POR). La fragmentación ovárica para la activación folicular en mujeres con POR produjo un aumento de los folículos antrales que se ven por ecografía, pero no modificó los resultados de la FIV en comparación con los controles, es decir, no modificó el número de ovocitos recuperados, ni tasa de embarazo ni de recién nacido, entre otros.



“Mercury impairs human primary endometrial stromal cell function.”

El objetivo de esta investigación es estudiar los efectos de la exposición al mercurio sobre la viabilidad celular y las características funcionales de las células del estroma endometrial uterino (hEnSC), que son células de sostén. Concentraciones de mercurio superiores a 250 nM inducen estrés oxidativo y dañan la viabilidad celular, así como la decidualización, una característica funcional clave de las células estromales endometriales humanas primarias que se transforman permitiendo, entre otros, la implantación del embrión en el endometrio.

“IVF/ICSI cumulative live birth rates per consumed oocyte remain comparable regardless of sperm DNA fragmentation by TUNEL.”

En este trabajo intentamos responder a la pregunta de investigación: ¿Afecta la fragmentación del ADN espermático al éxito reproductivo de los ciclos de FIV e inyección (ICSI) medido como tasa acumulada de recién nacidos vivos (CLBR) en parejas no seleccionadas?

En ciclos de FIV e ICSI con ovocitos propios, la probabilidad acumulada de alcanzar un recién nacido vivo según el número de transferencias embrionarias hechas, de embriones transferidos o de los ovocitos utilizados hasta alcanzar el recién nacido, no se vio afectada negativamente por el hecho de tener diferentes niveles de fragmentación del ADN espermático.

“The higher the score, the better the clinical outcome: retrospective evaluation of automatic embryo grading as a support tool for embryo selection in IVF laboratories.”

¿Es la función de clasificación automática de embriones de los sistemas específicos de time-lapse clínicamente útil como herramienta de apoyo a la toma de decisiones para los laboratorios de FIV? Se han descrito varios algoritmos de selección de embriones desde la introducción de la tecnología de time-lapse en los laboratorios de FIV, pero ningún algoritmo se ha consolidado lo suficiente para su uso universal. Los modelos basados en sistemas de clasificación automatizados desarrollados a partir de la información obtenida de diferentes laboratorios, son prometedores para la estandarización de la selección de embriones.

Según nuestros hallazgos, la clasificación de los blastocistos de acuerdo con el sistema de puntuación automática se asocia directamente con la probabilidad de implantación y de recién nacido vivo, al menos en los tratamientos sin pruebas genéticas preimplantacionales de aneuploidía (PGT-A).

“Perinatal Outcomes in Children Born After Fresh or Frozen Embryo Transfer using Donated Oocytes.”

Es conocido que los embriones únicos autólogos nacidos tras la transferencia de embriones frescos (TE) se han asociado previamente con tasas más elevadas de parto prematuro y bajo peso al nacer, mientras que las transferencias de embriones congelados (FET) parecen conferir un mayor riesgo de trastornos hipertensivos durante el embarazo y macrosomía. Sin embargo, los estudios que comparan estos resultados utilizando ovocitos autólogos son incapaces de separar adecuadamente las supuestas consecuencias perjudiciales de la vitrificación de embriones de los posibles efectos que la estimulación ovárica y la preparación endometrial pueden tener sobre la receptividad endometrial antes de la TE. El modelo de donación de ovocitos es, por esta razón, un escenario más apropiado para estudiar estas hipótesis —sin embargo, hasta ahora, la información disponible sobre los resultados neonatales en esta población de pacientes se limita a estudios pequeños y/o heterogéneos-.

“Perinatal Outcomes in Children Born After Fresh or Frozen Embryo Transfer using Donated Oocytes.”

¿Los niños y las niñas que nacen tras transferencias de embriones vitrificados-descongelados utilizando ovocitos donados tienen peores resultados perinatales en comparación con las transferencias de embriones frescos? No se encontraron diferencias significativas en las tasas de peso al nacer y prematuridad entre las transferencias de embriones frescos o congelados en recién nacidos vivos tras donación de ovocitos.

“COVID-19 mRNA vaccines have no effect on endometrial receptivity after euploid embryo transfer.”

Se intentó dar respuesta a la pregunta: ¿Afecta la vacunación con COVID-19 a la receptividad endometrial tras la transferencia de embriones euploides únicos, medida por la tasa de implantación sostenida? De nuestro trabajo se pudo concluir que la administración de vacunas de ARNm contra la COVID-19 no tuvo ningún efecto sobre la receptividad endometrial y la implantación del embrión, independientemente del número de dosis y del intervalo de tiempo transcurrido entre la vacunación y la transferencia embrionaria. El posible efecto negativo de la vacuna sobre la receptividad endometrial y los resultados reproductivos es tranquilizador para las pacientes en proceso de someterse a un tratamiento de 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.

“ASRM Star Award”

María José de los Santos / Jason Franasiak / 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”.

“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 preimplantation genetic test (PGT-A) cycles?” at the 38 th Annual Meeting held in Milan, Italy in July 3-6, 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.

“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.



8.3 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

Ofrecemos una amplia cartera de programas formativos para personas recién tituladas y para todo el equipo especialista que trabaja en clínicas de reproducción asistida: personal médico, de enfermería, de laboratorio, de psicología, etc. Existen diversos formatos educativos, como másteres, cursos online, cursos clínicos o formación personalizada adaptada a las necesidades del alumnado.

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. Además, la organización de reuniones científicas no ha quedado fuera de nuestra agenda. Cada dos años nos centramos en la preparación del Congreso Internacional IVIRMA en una ciudad española y en simposios de medicina reproductiva en diferentes países.

Programas ofrecidos en Global Education

Másteres

Ofrecemos una amplia gama de programas de posgrado en Reproducción Humana en colaboración con prestigiosas universidades como la Universidad de Valencia, la Universidad Europea de Madrid o la Universidad Rey Juan Carlos, dirigidos al alumnado licenciado en Ciencias Biomédicas y especialistas en ginecología y obstetricia.

Cursos online

Disponemos de un porfolio de más de 50 cursos online sobre ginecología, reproducción asistida, psicología, enfermería, genética e investigación impartidos en el campus de IVIRMA. Es una plataforma multilingüe y multidispositivo con contenido de juegos para enriquecer el aprendizaje del alumnado.

En 2022 hemos trabajado en mejorar la experiencia de los usuarios y las usuarias en nuestros cursos online, y hemos apostado por Ge-

nially, un programa de virtualización que nos permite crear un contenido más interactivo, basándonos en el vídeo para lograr una mayor conexión, participación y, en definitiva, para crear una experiencia de aprendizaje memorable.

En 2022 recibimos la reacreditación del European Accreditation Council for Continuing Medical Education (EACCME) - UEMS para los cursos online que se imparten a través de IVIRMA Campus.

Servicios de consultoría y auditoría a medida

Ofrecemos formación ad hoc según las necesidades específicas de nuestra clientela. Este servicio genera una amplia red de referencias potenciales a nivel internacional, tanto con el equipo profesional médico, como con la industria farmacéutica.

10th International IVIRMA Congress

Desde que finalizó la última edición virtual del International IVIRMA Congress, que se celebró de manera online en noviembre de 2021, nos pusimos en marcha con la organización y preparación de la próxima edición: el 10th International IVIRMA Congress que volverá a su formato presencial en abril del 2023, en la ciudad de Málaga.

Según el Prof. Pellicer, CEO de IVIRMA Global, "esta nueva edición nos permitirá estudiar cómo detener la caída de la natalidad". Un programa lleno de conocimiento y con ponentes de reconocido prestigio que dejarán el listón muy alto. Entre los temas más relevantes del congreso estarán:

- Importancia del apoyo en la fase lútea desde diferentes perspectivas.
- Embriogénesis sintética ex-útero: de células madre ingenuas a embriones.
- Estrategias para reparar ovocitos dañados.
- Creación de espermatozoides.
- Fallo de implantación recurrente.

DATOS FORMATIVOS DE 2022:

Cursos online:

53 **667**
ofertados alumnos/as

Másters:

7 **149**
másters alumnos/as

Cursos en clínicas:

46 **149**
celebrados alumnos/as

IVIRMA Assisted Reproduction Symposium:

900 **+79** **20**
asistentes nacionalidades oradores/as

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.

Dicho objetivo es conocer, sin necesidad de desplazarse, y de manera rápida y sencilla, si la rutina en el laboratorio es la óptima mediante una plataforma que ponemos a disposición del cliente.

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.

Esta acreditación garantiza que las actividades cumplen las normas educativas del Accreditation Council for Continuing Medical Education (ACCME) de Estados Unidos.

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. La jornada científica, que estuvo dirigida por el Dr. Ernesto Bosch, director de IVI Valencia, giró en torno a temas como la concienciación pública sobre la ciencia, la ética y los obstáculos de acceso a los tratamientos de reproducción asistida.

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. De hecho, desde Global Education pusimos todos nuestros esfuerzos en desarrollar un programa de excelencia donde se trataron los siguientes temas:

- Hallazgos después del PGT-A.
- Nuevas terapias experimentales en rejuvenecimiento ovárico.
- Evaluación embrionaria no invasiva.
- Tratamientos inmunológicos.
- Importancia del endometrio en el éxito reproductivo.



Biomedical Supply. Vocación hacia la formación del sector

En DIBIMED llevamos más de una década invirtiendo en formación y workshops a nivel mundial. Miles de embriólogos y embriólogas han sido formados en todos los aspectos de la Vitricación en congresos, visitas a clínicas o en nuestros centros colaboradores y de formación.

Durante 2022, manteniendo firme nuestro compromiso con la formación de toda la cadena de valor de nuestro entorno, además de realizar workshops de manera continuada, hemos organizado diferentes formatos de formación para dar servicio a varios grupos de interés del sector:

- **Webinars** específicos sobre optimización de recursos y resultados en el ámbito del cultivo embrionario.
- **Workshops Hands-On de Vitricación en Congresos Globales** dirigidos a asistentes para optimizar y reducir los desplazamientos para asistir a cursos de formación por parte de nuestro personal y de las personas asistentes.

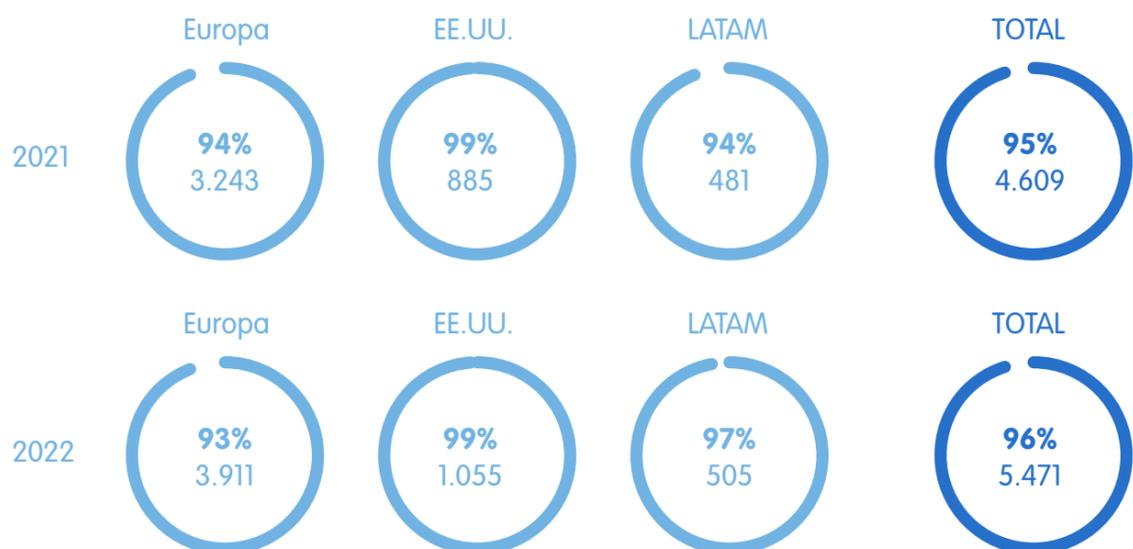
Además, hemos implementado formación online dirigida a nuestra fuerza de venta y distribuidores para dar formación adecuada y actualizada, que incluye las herramientas necesarias para hacer llegar al sector el mensaje correcto sobre buenas prácticas en el uso de material en clínicas de reproducción asistida.

8.4 EMPRESAS PROVEEDORAS

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.

Aunque no tenemos una política de contratación local específica, si es posible, siempre priorizamos contratar en el país de origen del servicio, aunque sujeto a disponibilidad del producto. 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:



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

Constantemente se trabaja por supervisar el nivel de servicio y se busca seleccionar empresas con los más altos estándares de calidad y seguridad, para así poder ejecutar nuestra actividad con el más alto nivel posible. Este compromiso se aplica en todos los centros IVIRMA global puesto que la calidad del servicio y la seguridad de paciente son prioridades corporativas a nivel de ESG.

Asimismo, contamos con un gran número de empresas proveedoras, principalmente pertenecientes al sector de la salud y criobiología. También disponemos de empresas proveedoras de otros servicios asociados a la actividad para cumplimentar las diversas funciones de apoyo dentro de la empresa.

El departamento de Compras en Europa y LATAM supervisa estrechamente a nuestras empresas proveedoras para asegurarse de que ninguna de ellas infringe las normas corporativas según el Sistema de Gestión de Calidad

De esta forma contamos con un Comité de Compras, un órgano responsable del seguimiento e implementación diaria de la Política de Compras, que es un procedimiento interno de la empresa que define las normas y reglas relacionadas con la gestión de compras.

El departamento de compras participa activamente en el seguimiento y evaluación de las empresas proveedoras de acuerdo con los procedimientos establecidos en el marco del sistema de gestión implantado. En 2022 no se han detectado impactos sociales negativos significativos ni otras circunstancias que puedan dar lugar a la cancelación de pedidos y/o servicios, así como de relaciones comerciales.

En EE. UU., el cual no está dentro del alcance del Sistema de Gestión de Calidad en la actualidad, no contamos con un sistema formal de evaluación de empresas proveedoras, aunque estamos trabajando para implementar una nueva solución global para nuestros centros de América para 2023. En todo caso, cualquier empresa proveedora que no cumpla con el buen servicio, o sea irrespetuosa, es analizada a través de nuestro departamento de Operaciones de nuestra sede americana. Además, en línea con nuestro compromiso con pacientes, priorizamos la calidad y la seguridad en la selección de estas empresas.

En nuestros centros de Create (UK y Dinamarca) no existe ningún procedimiento específico de gestión de compras ni evaluación de proveedores.

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

La evaluación no considera criterios sociales, ambientales o de igualdad a la hora de tomar decisiones de compra o seleccionar una empresa proveedora.

Nuestro personal también puede utilizar el formulario de compra para analizar diferentes ofertas de las empresas proveedoras de la manera más justa. El proceso involucra departamentos independientes (financiero, corporativo y compras) y toma decisiones basadas en criterios objetivos de acuerdo con las políticas existentes.

Por otro lado, la clínica de Mallorca sigue las directrices del sistema de gestión ambiental ISO 14001 y gestiona a las empresas proveedoras de acuerdo con los estándares ambientales.



09

Compromiso
con la ética
y buen
gobierno



9.1 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.

Tal y como recoge el Código Ético y de Conducta de IVIRMA, actualizado en el ejercicio anterior, todo el equipo se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y las libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención de Derechos Humanos en todas sus actividades. Así como también se compromete a respetar y proteger los convenios específicos para asegurar la protección de estos derechos y la dignidad humana en aplicaciones biológicas y médicas.

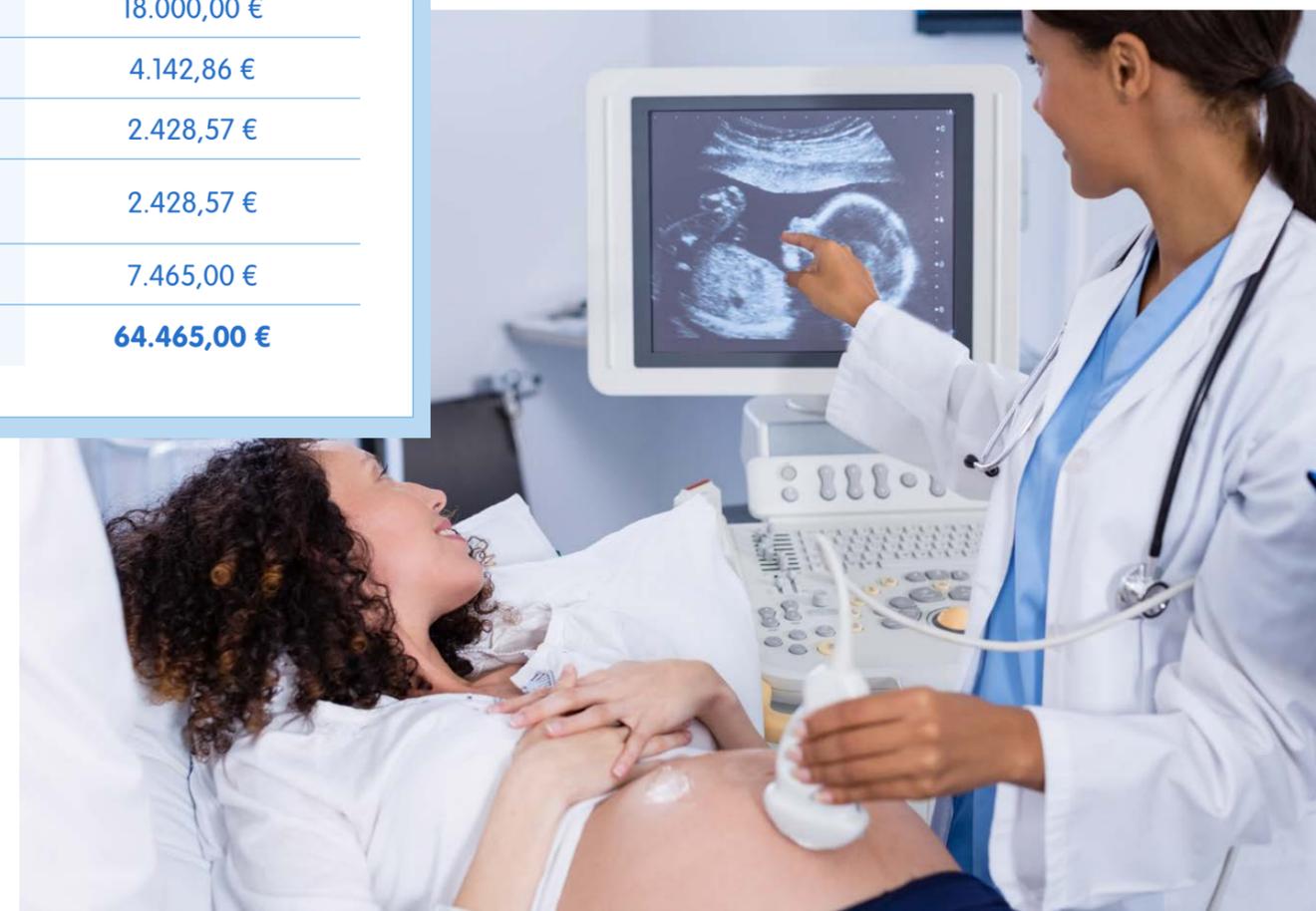
Además, no se ha reportado ningún caso de discriminación que afecte a los derechos humanos.

9.2 APORTACIONES A ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO

En este ejercicio, y fiel a nuestros compromisos sociales, hemos realizado aportaciones y donaciones por valor de 64.465 € (aproximadamente 20.000 € más que en el ejercicio anterior), en concepto de proyectos sociales de varias naturalezas.

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 €



9.3 BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA

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

Constantemente luchamos por asegurar que todos nuestros grupos de interés actúen de acuerdo con los principios organizacionales establecidos en las leyes y reglamentos aplicables, códigos de conducta y políticas internas.

Detrás de nuestra ética empresarial existe un gran esfuerzo para fomentar una cultura corporativa, donde las conductas ilícitas y las irregularidades no tienen cabida, y en el supuesto de suceder se puedan detectar a tiempo. 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.

Durante el año 2023, las prioridades del Comité de Compliance incluyen actualizar el sistema de canales de denuncia, mediante la búsqueda y mejora de canales de denuncia en línea seguros y efectivos, especialmente diseñados para proteger la identidad y anonimato de la persona denunciante para la aplicación futura de la denuncia.





01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

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. El Código de Conducta se comparte con todo el colectivo de profesionales en España y está permanentemente disponible en la plataforma de comunicación interna. Se está trabajando para adaptar el lenguaje para su implementación en otros países. En lo que respecta a EE.UU, se dispone del documento corporativo "Handbook/Manual de Empleado".

En 2022, se ha iniciado un estudio de la normativa vigente aplicable al compliance en cada país donde se ubican las clínicas de IVIRMA, que proseguirá durante 2023 con la finalidad de armonizar y homogeneizar el sistema de compliance de todo el grupo IVIRMA.

Actualización del Manual de Compliance

En el Programa de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales, en el año 2021, se actualizó la parte general del Manual de Compliance para incluir las novedades legislativas más importantes introducidas por la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero. Esta disposición reforma el Código Penal y cambia los aspectos formales y sustantivos del documento con el fin de mejorar la lógica de su estructura y facilitar la comprensión y revisión de ciertos aspectos relacionados con el control interno.

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

Si bien no existe un sistema de Compliance formal en EE. UU., nuestro programa de cumplimiento normativo OSHA, consta de 4 estándares relacionados con la seguridad del programa, las áreas médicas y residuales y las regulaciones sobre la salud.

Política de Gestión de Conflicto de Interés

Desde 2019 en España todas las nuevas incorporaciones tienen suscrita una política de conflicto de interés en sus contratos, por la que se comprometen a informar a la organización de cualquier conflicto de interés que pueda darse en relación con las actividades del grupo. Esta política sigue vigente a día a día.

Toda la plantilla puede acceder y utilizar este documento si sus circunstancias cambian y/o surgen nuevos conflictos de intereses potenciales.

En EE.UU. existe también una política específica dentro del Manual de Empleado/a donde se especifica este compromiso. Esta política también existe, a nivel local, en los centros de Create (UK y Dinamarca). Todas estas políticas están en proceso de adaptación y actualización para 2023 dentro del marco global de la organización y pendientes de ser difundidas en la nueva plataforma de Recursos Humanos, IVIRMA People.



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).

Este comité también tiene, en relación con el Código Ético y de Conducta, las siguientes obligaciones:

- Promocionar una cultura basada en el comportamiento responsable de todo el equipo profesional de IVIRMA Global.
- Impulsar el principio de rechazo absoluto hacia la comisión de actos ilícitos o situaciones contrarias a los principios de ética.
- Controlar que el sistema de valores adoptado en la normativa interna del Grupo se mantenga actualizado, proponiendo las actualizaciones que puedan ser necesarias.
- Promover la preparación e implementación de programas adecuados de formación y concienciación de carácter ético-empresarial.
- Supervisar el funcionamiento de los canales de comunicación.

- Garantizar los principios fundamentales de confidencialidad y no represalia que rigen los canales de denuncia de IVIRMA Global.
- Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del Código.
- Analizar e intervenir en los casos de denuncias recibidas a través de los canales establecidos para tal fin.
- Verificar la aplicación del procedimiento disciplinario en caso de incumplimientos de los principios y compromisos recogidos en el Código.
- Todas las funciones restantes derivadas del cumplimiento normativo.

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).

El Reglamento del Canal Global de Cumplimiento de IVIRMA establece que cualquier persona que tenga conocimiento de posibles riesgos o incumplimientos del Código Ético y de Conducta y de cualquier otra norma o protocolo interno de IVIRMA deberá denunciarlo.

Por lo tanto, cualquier acción conocida o sospechosa debe ser denunciada, sabiendo que la confidencialidad de la persona denunciante está garantizada por IVIRMA. Para garantizar dicho anonimato, es también obligación de todas las personas que tengan conocimiento de las denuncias realizadas, guardar el secreto profesional sobre la identidad del denunciante. Una vez efectuada la denuncia, el Comité de Compliance procede con las investigaciones oportunas para comprobar la veracidad de los hechos denunciados y definir la propuesta de sanciones en caso de ser necesario.

Cabe destacar que durante el presente ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna denuncia.

El Manual de Compliance y la Política de Uso del Canal de Cumplimiento están a disposición del Equipo Humano en la plataforma de comunicación interna.

Por último, en Estados Unidos se dispone de un equipo de personas específico dedicado al compliance, especializado en el ámbito médico.

Durante el año 2022 el Comité de Compliance ha tenido como objetivo prioritario actualizar el sistema del canal de denuncias mediante la

búsqueda de un canal de denuncias web seguro y eficaz, que garantice el anonimato del denunciante protegiendo su identidad, para su posterior implantación durante 2023.

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".

Este curso formativo tiene como objetivo principal informar a toda la plantilla sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica y el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales, con el fin de evitar la materialización de cualquier acto ilícito en la actividad laboral.

Además, cabe destacar que, en nuestro Código ético y de Conducta, disponemos de capítulos específicos para tratar la posible Corrupción y Soborno asociada a la actividad empresarial.

9.4 INFORMACIÓN FISCAL

En cuanto al ámbito fiscal, la sociedad contribuye principalmente con dos tributos: el impuesto sobre sociedades (IS) y el impuesto al valor agregado (IVA), los cuales se abonan según la jurisdicción correspondiente a cada una de las Sociedades en las que se estructura IVIRMA.

Asimismo, y debido a la separación de sociedades, siempre que es posible, se prioriza la consolidación fiscal en cada país. De esta forma es la Sociedad Holding la encargada de presentar el Impuesto de Sociedades (en representación del resto de organizaciones) y el resultado consolidado a la Agencia Tributaria y, por ende, quien dispone de saldo con Hacienda, tanto deudor como acreedor.

También, las sociedades a las que se les aplican las normativas generales de la Agencia Tributaria (y no se encuentren bajo un régimen foral determinado) de forma voluntaria, se pueden acoger a la Ley de IVA Agregado en la que el Grupo IVIRMA también se encuentra. Así pueden disfrutar de las especificaciones fiscales concretas sobre la conciliación y cálculo de los resultados mensuales de forma grupal y que será presentado por la Sociedad Holding.

Por otra parte, las clínicas del grupo dedicadas a desarrollar actividades sanitarias se encuentran exentas de IVA, pero, en cambio, se les repercute IVA soportado no deducible, por lo que al final supone un gasto extra para la empresa. Según la aplicación de la Regla de Prorrata del IVA, las clínicas pueden deducirse ciertas cuotas soportadas en función del destino de los bienes y servicios adquiridos y que sean utilizados en las actividades que otorguen derecho a deducción. Esto al final se refleja en un porcentaje prorrateable sobre el total del IVA no deducible del ejercicio en cuestión. Dicho porcentaje es recalculado anualmente en función del volumen de esas operaciones específicas.

Para poder estar siempre a la vanguardia de tratamientos y del sector, y con este objetivo, IVIRMA dispone de un gran número de personas trabajadoras y recursos destinados a la investigación e inversión en I+D e IT. Gracias a esto, el Grupo puede beneficiarse de deducciones fiscales, tanto en España como en EE. UU., lo que al final se refleja en un mayor beneficio para la organización. Por último, aunque existan estas deducciones o ayudas en algún otro



país, no aplican a la organización o no son sustanciales.

Para realizar una medición de los resultados obtenidos en las investigaciones, se utiliza el benchmarking y comparaciones de resultados de años anteriores. También se dispone de la Unidad de Apoyo a la Investigación, donde se gestionan y aglutinan todos los proyectos de la organización, tanto si estos conllevan deducciones fiscales y ayudas, como si no. La finalidad de esta gestión es la de estandarizar y reglar las investigaciones para que así, dentro del grupo, se sigan siempre los mismos requisitos.

Para evitar riesgos fiscales relacionados con las deducciones, la empresa anualmente obtiene informes emitidos por el Ministerio de Economía y Competitividad que son vinculantes para Hacienda. Esta es la razón por la que las deducciones, como regla general, se aplican una vez obtenidos los correspondientes informes vinculantes y, en todo caso, se respetan los límites aplicables sobre el aprovechamiento de deducciones y el porcentaje de tributación mínima exigible bajo normativa española con efecto desde 2022.

A continuación, se muestran las siguientes tablas donde se observan los beneficios obtenidos por país y los impuestos pagados sobre estos:

BENEFICIOS OBTENIDOS PAÍS POR PAÍS (€)	2022	2021
EE.UU.	20.551.723	12.468.908
LATAM		
Panamá	138.532	-368.461
Brasil	633.768	257.682
Chile	3.167.566	2.252.292
EUROPA		
España	34.343.212	40.977.995
Italia	3.968.106	-2.971.814
Portugal	4.207.987	2.181.281
Reino Unido	-6.323.959	1.214.971
Dinamarca	50.743	15.522
TOTAL	60.737.679	56.662.334

IMPUESTOS SOBRE LOS BENEFICIOS PAGADOS PAÍS POR PAÍS (€)	2022	2021
EE.UU.	5.428.649	2.856.071
LATAM		
Panamá	36.890	30.874
Brasil	244.025	145.947
Chile	498.267	738.909
EUROPA		
España	9.239.592	8.067.046
Italia	66.696	1.482
Portugal	891.707	682.376
Reino Unido	1.625.814	640.023
Dinamarca	29.577	9.061
TOTAL	18.061.217	13.171.789

Por último, las subvenciones recibidas en IVIRMA que mayoritariamente tienen finalidad para proyectos de I+D realizados en las clínicas.

Ayuda financiera recibida del gobierno:

2022	2021
2.595.202€	2.916.587€

Desgravaciones fiscales y créditos fiscales

2022	2021
529.975€	414.915€

Subvenciones para inversores, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes



10

Compromiso
con el
planeta





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

10.1 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. Por este motivo, tenemos especial interés en comunicar y reportar información sobre este tema en esta memoria.

Durante el año 2022, la integración de los aspectos de sostenibilidad ambiental dentro del sistema de gestión se ha mantenido, al igual que la disponibilidad de información sobre el desempeño de la compañía, en relación con diferentes impactos ambientales. En el contexto de la elaboración de nuestra Memoria de Sostenibilidad, en respuesta a la Ley 11/2018 de información no financiera, hemos utilizado como marco de referencia el Análisis de Materialidad y los temas más relevantes identificados en él.

Para ser lo más transparentes posible con nuestros grupos de interés, también publicamos información sobre los mencionados temas no materiales incluidos en el ámbito de la sostenibilidad medioambiental.



Prevención de riesgos ambientales y aplicación del principio de precaución

En nuestro caso, la responsabilidad ambiental es subjetiva, dado que no realizamos actividades incluidas en el Anexo III de la Ley 26/2007 Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental y se limita a los siguientes recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales:

- adoptar las medidas de prevención y evitación necesarias y, en su caso, las medidas de reparación si incumplimos las medidas de prevención y de evitación de daños.
- adoptar medidas de reparación en los casos que exista dolo, culpa o negligencia.

En lo concerniente a la aplicación del principio de precaución, la actividad que desarrollamos en nuestras clínicas, Prestación de servicios de medicina de la reproducción, ginecología, obstetricia y andrología, no está incluida en el Anexo III citado anteriormente, ni tampoco está incluida en los supuestos del apartado 2 a) del Artículo 37 del Real Decreto 2090/2008, por lo que nuestra actividad quedaría exenta de constituir garantía financiera.

Aunque no es obligatorio, nuestra actual póliza de Responsabilidad civil (RC) incluye, entre otros, la cobertura de RC por contaminación accidental al 100% del límite general, es decir, 4 MM por siniestro y 8 MM en agregado anual.

Como pilar básico para dar soporte a las clínicas disponemos de un Sistema de Gestión de Calidad, ya mencionado en el apartado de ["Nuestro modelo ESG"](#). Además, en la clínica IVI de Mallorca existe implantado y certificado un SGA conforme con los requisitos de la norma ISO14001 desde el año 2007. Este SGA es la base sobre la cual se evalúan los riesgos ambientales de la organización, dada la similitud de actividades de nuestros centros.



Como es preceptivo, disponemos de procesos y procedimientos (ej. PC-36 de evaluación de aspectos ambientales y el PC-36.1 de Preparación y Respuesta ante emergencias), que permiten determinar tanto los aspectos ambientales significativos, como los impactos ambientales asociados, tanto en condiciones normales de funcionamiento, como en situaciones de emergencia.

Dada las características intrínsecas a nuestro hacer diario, la prioridad es la utilización de los productos sanitarios estrictamente necesarios para la prestación asistencial y, por otra parte, en los procesos críticos (procesos realizados en Quirófano y en Laboratorio de Fecundación in Vitro y Andrología) se utilizan exclusivamente productos embriotestados, es decir, productos que tienen bajas concentraciones de compuestos orgánicos volátiles y de sustancias tóxicas o nocivas, para la seguridad y éxito de nuestros tratamientos.

Esta información determina por extrapolación, junto con el análisis de materialidad del grupo, los principales riesgos ambientales que la organización considera a nivel global.



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

10.2 EMISIONES Y CONTAMINACIÓN (ATMOSFÉRICA, ACÚSTICA Y LUMÍNICA)

Las actividades de IVIRMA generan **emisiones contaminantes** en 3 áreas específicas: los grupos electrógenos usados para la producción de electricidad, los sistemas de refrigeración y en nuestra pequeña flota de vehículos destinados a las actividades que se realizan en el ámbito del Marketing Relacional.

Los generadores se utilizan de manera muy ocasional y se mantienen por razones de seguridad en los casos en que se produce un corte de energía en las instalaciones.

Asimismo, existe un control de las emisiones generadas por los grupos electrógenos y los sistemas de refrigeración por parte del Departamento de Mantenimiento, quienes realizan las verificaciones pertinentes internas y externas.

La actividad de IVIRMA no genera una **contaminación acústica** significativa, sin embargo, sabemos que algunos equipos o instalaciones pueden ser ruidosos. Siempre nos aseguramos de que se apliquen las limitaciones obligatorias establecidas por las ordenanzas municipales y que se han aplicado las medidas correctoras necesarias para que las fuentes de ruido que, hasta la fecha, han sido principalmente los equipos de aire acondicionado de las clínicas.

Finalmente, no existe ninguna actividad de la organización que pueda generar impactos por **contaminación lumínica**.

10.3 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.

En el caso de la mayoría de los países en los que se opera, incluyendo EE. UU. y UK, trabajamos directamente con Stericycle, líderes en servicios de residuos, dando cumplimiento a la legislación vigente con la máxima rigurosidad. En el caso de EE. UU. disponemos, además, de una política de gestión de residuos específica, que es responsabilidad del Comité de Atención a Pacientes, y que tiene como objetivo identificar y evaluar los residuos peligrosos, informando, sensibilizando y estableciendo procedimientos de actuación.

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.



Según la tipología de residuos generados a partir de la actividad realizada en las clínicas, se clasifican en:



Residuos sólidos urbanos: dependiendo de los requisitos legales de cada país, se usan los contenedores a disposición de los centros (ej: municipales, propios o del gestor), realizando previamente la segregación de los mismos, según se trate de papel, plásticos y/o residuo general o mezcla de varios tipos de materiales.



Residuos biosanitarios asimilables a urbanos: atendiendo a la normativa vigente en cada país se realiza una gestión intracentro diferenciada, según si los residuos se desechan en los contenedores municipales o son retirados por un gestor privado autorizado.



Residuos biosanitarios específicos y residuos especiales (residuos peligrosos): tienen un tratamiento especial que se gestiona por parte de un gestor autorizado, que destruye los mismos de manera controlada. Según los grupos de interés y la actividad de la compañía, se considera el tipo de residuos generados más relevante, y de ahí la consideración que se les ha dado en el marco de elaboración de la presente Memoria.

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



GENERACIÓN DE RESIDUOS POR CENTRO SANITARIOS

Residuos no peligrosos

Residuos peligrosos

**GENERACIÓN INTRACENTRO:
SEGREGACIÓN/ENVASADO – RECOGIDA/TRANSPORTE - ALMACENAMIENTO**

Generales sanitarios no específicos
asimilables a urbanos

Sanitarios específicos de riesgo (biológico)
Residuos peligrosos (químicos y otros)

GESTIÓN EXTRACENTRO: TRANSPORTE/ELIMINACIÓN

Vertedero municipal/
Planta de tratamiento específico

Planta de tratamiento específico

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).

Estas medidas son:

- Formalización de **contratos con grupos de gestión autorizados** para el transporte y tratamiento de los residuos peligrosos.
- **Búsqueda de alternativas de gestión** viables que permitan minimizar los impactos ambientales que se generan al desarrollar la actividad en la actualidad, por ejemplo, la utilización de contenedores reutilizables.
- Asegurar la correcta **segregación de los residuos** en los puntos de generación.
- Fomentar la **concienciación de las personas** que manejan estos residuos con objeto de prevenir accidentes y realizar una correcta segregación y depósito de los mismos.

En este sentido, la legislación de cada país establece los requisitos que han de aplicarse en la gestión de residuos peligrosos, así como las empresas autorizadas para realizar la misma. No obstante, en IVIRMA se han designado responsables en los centros y en los servicios centrales, para recopilar y controlar los datos sobre la cantidad y tipología de los residuos generados.





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%).

Las clínicas en España suponen el porcentaje más importante dentro de la cantidad de residuos peligrosos generados, con el 34,7%. Le siguen Reino Unido, con un 31,1% y Estados Unidos, con un 18,2% del peso total de residuos peligrosos generados.

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%).

Con respecto a los residuos sólidos urbanos, en las clínicas de IVIRMA se realiza su clasificación, facilitando así su reciclado. En las clínicas de España este aspecto es comprobado a través de revisiones internas.

Los **residuos peligrosos** son los más difíciles de reciclar porque en IVIRMA son principalmente residuos biosanitarios que, en muchos casos, deben ser esterilizados y/o incinerados por razones de seguridad. Los residuos biosanitarios no peligrosos se reciclan en la medida de lo posible, pero representan un porcentaje mínimo de la cantidad total generada en las clínicas de IVIRMA.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

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.

Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

Desde hace varios años en IVIRMA venimos poniendo en marcha progresivamente medidas de digitalización de los procesos de atención y comunicación de pacientes. Para más información, consulte el apartado [6.2. "La digitalización e innovación"](#).



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

10.4 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

CONSUMO ENERGÉTICO

En el ámbito energético, IVIRMA prioriza la optimización del consumo de energía a través de la mejora en la eficiencia de edificios, equipamientos, maquinaria y vehículos.

En ese sentido, se han ido realizando actuaciones de mejora en las clínicas que han tenido su reflejo en un uso más eficiente de la energía, como por ejemplo la nueva clínica de Barcelona que se ha diseñado incluyendo criterios de sostenibilidad.

CONSUMO DE COMBUSTIBLES

El uso de combustibles en la actividad de las clínicas de IVIRMA está asociado exclusivamente al consumo de gas natural y gasoil en algunas de nuestras instalaciones, así como los combustibles utilizados por la flota de vehículos del departamento de Marketing Relacional.

El consumo de gasoil de IVIRMA en años anteriores ha estado vinculado principalmente a los generadores utilizados para producir electricidad para el abastecimiento de las instalaciones en caso de emergencia. De hecho, no existía un consumo real, dado que principalmente estaba almacenado en el depósito del grupo electrógeno de la clínica durante meses y este depósito se rellenaba con motivo de las pruebas de funcionamiento. Sin embargo, este año si se reportan consumos de gasóleo para calefacción en las clínicas de Madrid Aravaca y Alicante, que suponen el 86% del total consumido.

En 2022 se ha consumido 11.052 litros de gasoil entre un total de 9 clínicas, principalmente de España y EE.UU. Esta cifra supone un incremento notable frente a 2021, en el que sumó 7.360 litros.

En cuanto al consumo de combustibles en los vehículos, para 2022 se reportan datos de 28 vehículos, corresponden a la flota del departamento de Field Marketing.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

En este sentido, ha disminuido el consumo de gasoil, que ha pasado de 20.529 litros en 2021 a 2.891 litros en 2022, debido a que ya únicamente hay tres vehículos diésel. Esto también supone una reducción de la contaminación por partículas y otras sustancias derivadas de la combustión de los vehículos diésel. En el caso de la gasolina, se ha producido un incremento importante, pasando de 21.227 litros en 2021 a 41.881,94 litros en 2022. Es debido a que la mayoría de los vehículos usa este combustible y tan solo la flota de España y Francia cuenta con una mayoría de vehículos híbridos, mientras que en Estados Unidos hay únicamente una unidad.

A continuación, se resumen los consumos de combustibles:

CONSUMO DE COMBUSTIBLES EN VOLUMEN	2022	2021
Gasóleo de calefacción (litros)*	7.360	11.052,3
Gas natural (m ³)**	73.051,17	14.328,03
Gasolina vehículos (litros)***	21.227,03	41.881,94
Gasoil vehículos (litros)***	20.529,6	2.891,89

ENERGÍA PROCEDENTE DEL CONSUMO DE COMBUSTIBLES (MJ)	2022	2021
Gasóleo de calefacción*	269.192	404.237,87
Gas natural**	3.076.915,28	603.507,86
Gasolina automóvil***	705.374	1.391.137,029
Diesel/Gasoil automóvil***	758.156	106.797,15

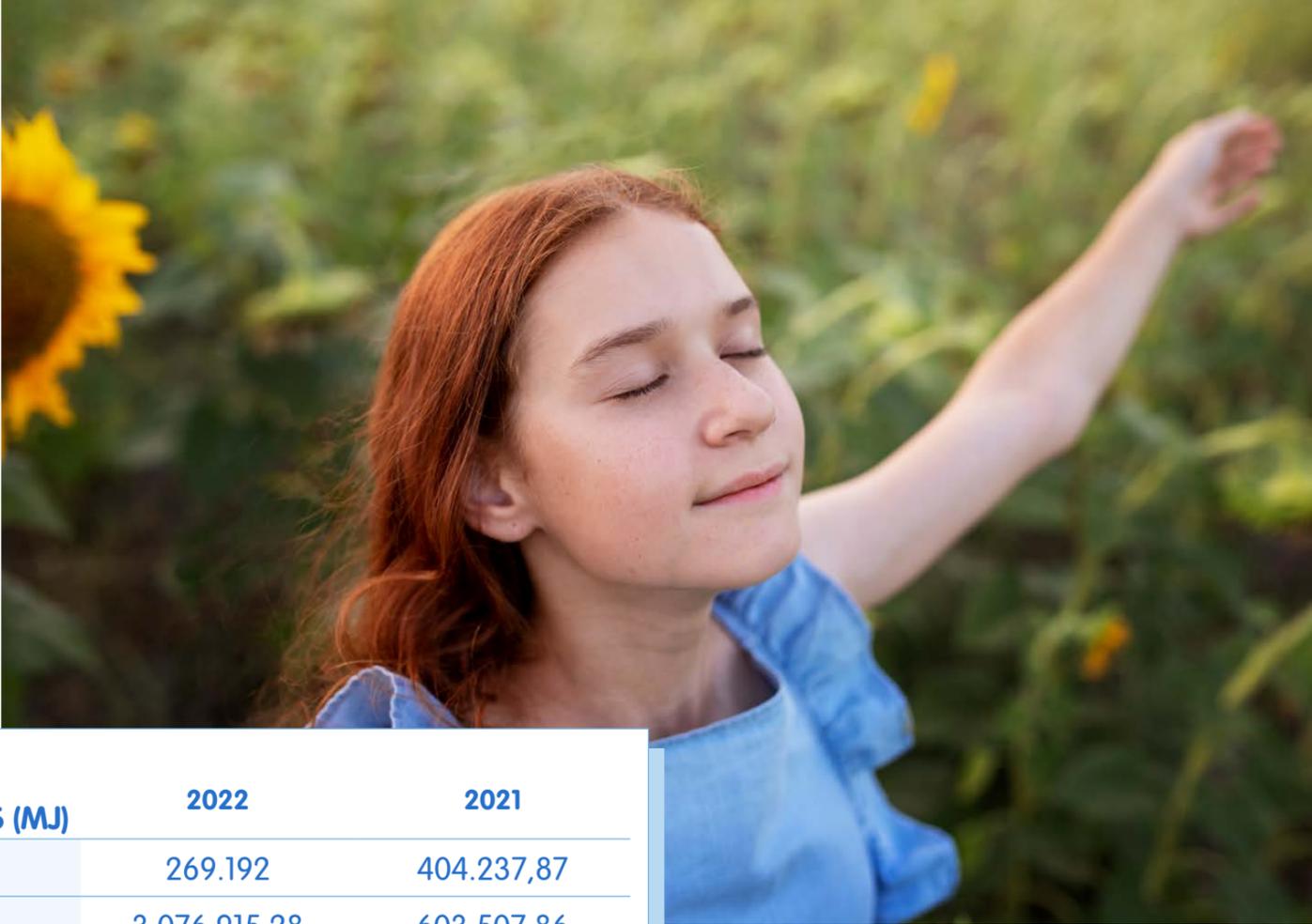
* El consumo de gasóleo para calefacción se ha obtenido a través de las facturas. También incluye el consumo de gasóleo en generadores de electricidad para emergencias.

** El consumo de gas natural se realiza en las clínicas de Zaragoza, Roma, Somerset y Marlton en New Jersey (USA) y la sede de la Fundación IVI en Valencia. Para el gas natural, se han considerado 11,7 kWh/m³ y 3,6 MJ/kWh siguiendo los factores de conversión del Ministerio de Industria.

*** El cálculo se ha realizado en base a datos de consumo de combustibles o bien en los vehículos de IVIRMA por las personas técnicas de Marketing Relacional. Se ha estimado un consumo de 7 litros de combustible por 100 km recorridos en los vehículos diésel, 8 litros por 100 km recorridos para los vehículos de gasolina y 4 litros de combustible por 100 km para los vehículos híbridos.

Para la conversión de litros de gasoil y gasolina de automóvil a MJ se han utilizado las equivalencias señaladas en esta infografía de SEDIGAS (Asociación Española del Gas): <http://gasnam.es/wp-content/uploads/2018/01/Nuevo-formato-2016.01.21-Tabla-GASNAM-SEDIGAS.pdf>

No se consume combustible de fuentes renovables.





01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

CONSUMO DE ELECTRICIDAD

(KWh)	2022	2021
Consumo de electricidad	14.427.434	14.744.717

El consumo de electricidad apenas ha sufrido variación con respecto a 2021, un mínimo incremento al pasar de 51.938.761 MJ hasta 53.080.982 MJ, lo que supone un 2,2% más:

ENERGÍA PROCEDENTE DEL CONSUMO DE ELECTRICIDAD DE LA RED (MJ)*	2022	2021
Consumo de electricidad	51.938.761	53.080.982

*Datos de 68 clínicas. El consumo de electricidad está incluido en el alquiler del local en el resto de centros.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA (MJ)	2022	2021
Consumo de electricidad	56.748.397	55.587.261

Hay un ligero descenso en el consumo total de energía en IVIRMA, principalmente por el descenso en el consumo de combustibles. En 2022 ha descendido hasta 55.587.261 MJ, un 2,05% por debajo de los 56.748.397 MJ de 2021.

En ese sentido, si en 2021 los combustibles fósiles suponían un 8,4% del total de energía consumida (4.811.657 MJ), en 2022 ha disminuido hasta un 4,5% (2.508.300 MJ).

De nuevo se incrementa el peso del consumo de electricidad en el total de energía consumida, lo que es un buen indicador de los avances en materia de descarbonización que está haciendo la compañía, especialmente cuando no está suponiendo un incremento del total de energía eléctrica consumida, señal de que, además, se está usando de manera más eficiente.



CONSUMO DE AGUA

Con objeto de asegurar la adecuada calidad, en las clínicas de IVIRMA se realizan controles e inspecciones de agua de forma periódica por una entidad acreditada para estos análisis. Además, llevamos a cabo un seguimiento mensual del consumo de agua en todas las clínicas del Grupo, para detectar posibles desviaciones o valores inusuales que puedan advertir de alguna avería.

Para el conjunto del grupo IVIRMA, el consumo total de agua durante el año 2022 ha sido de 20.190 m³, observando un importante descenso respecto a los datos del año 2021, que alcanzó los 32.011 m³.

(m ³)	2022	2021
Consumo de agua	20.190,4	32.011

Se han reportado los datos de consumo de agua de todos los países, en concreto, de las clínicas que cuentan con la información por tener contrato propio o diferenciado de otras instalaciones, las facturas de las cuales reportan la información y los contadores funcionan correctamente.

CONSUMO DE MATERIAS Y MATERIALES

Como se ha mencionado anteriormente, los materiales utilizados no fueron identificados como materiales en el Análisis de Materialidad realizado con nuestros grupos de interés.

En línea con nuestro compromiso de transparencia, queremos destacar que el material utilizado en IVIRMA es principalmente médico y sanitario, ya que el papel se ha ido eliminando paulatinamente gracias a la creciente digitalización. Esta digitalización incluye acciones como la eliminación de folletos y material corporativo físico en marketing y el fomento de la telemedicina en la relación con los pacientes. Se puede encontrar más información sobre este esfuerzo general en la sección de [Pacientes](#) de este informe.

En la actualidad, no existe ninguna normativa de carácter ambiental aplicable a los materiales consumidos. Salvo el material de papelería consumible y los equipos informáticos, se trata principalmente de material sanitario, por lo que la normativa de seguridad que deben cumplir es primordial y no es fácil adoptar medidas preventivas para reducir su consumo, especialmente en los contextos de prevención de contagios vividos en los últimos años.

En el caso de Dibimed, hemos realizado diferentes tipos de diseños y hemos producido más de 3.000 gorros en tejido con el objetivo de ir sustituyendo pro-

gresivamente los gorros de usar y tirar y hacer que el uso de estos dispositivos de vuelta cada vez más sostenible.

A lo largo del año hemos puesto en marcha comunicaciones orientadas hacia la concienciación e información sobre diferentes opciones de packaging de algunos de nuestros productos, con el objetivo de incentivar un consumo y uso más sostenible de determinadas referencias.

Hemos optado por distribuir y poner a disposición de nuestros clientes no solo formatos de 100ml. de aceites de cultivo, sino también formatos de 500ml., con el objetivo de reducir el uso de envases. Siempre en relación con los envases de los aceites de cultivo embrionario comercializados, hemos optado por poner a disposición de nuestros clientes no solo el formato estándar de PETG, sino también formatos de cristal, lo cual se trata de un envase mucho más sostenible.

Para comunicar dichas acciones y llegar al mayor número posible de personas receptoras, hemos elaborado una campaña a lo largo de un mes en redes sociales.

Por último, y debido a la actividad de la organización, el impacto asociado al despilfarro alimentario no es relevante.

10.5 INDICADORES AMBIENTALES

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

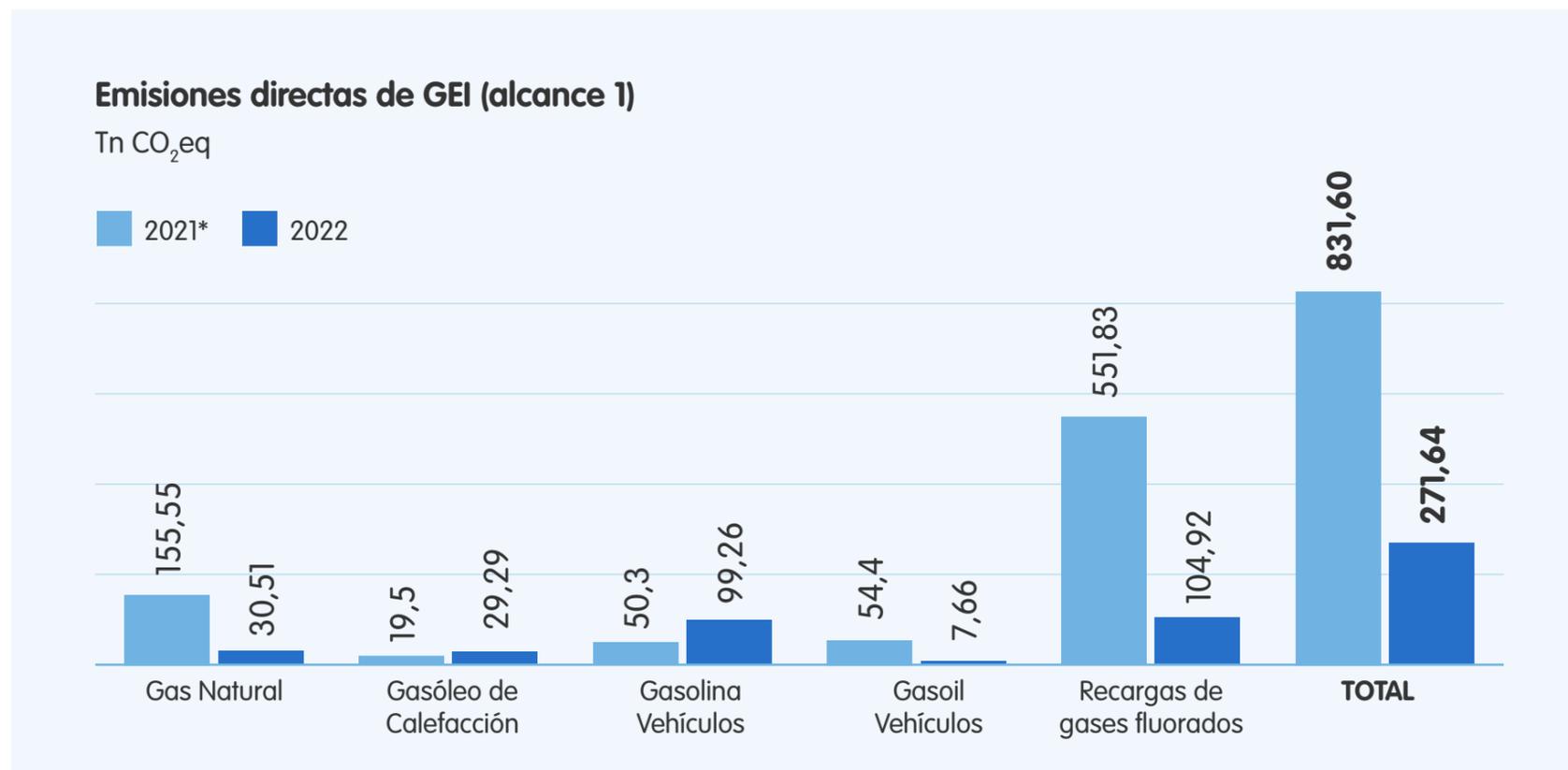
Las emisiones directas de alcance 1 asociadas a la actividad de VIRMA están vinculadas con el consumo de gas natural y gasoil en algunas clínicas, el consumo de combustible de los vehículos de Marketing Relacional y las recargas de gases fluorados.

Como ya se ha comentado en el apartado de Energía, durante 2022 ha descendido de manera importante el consumo de combustibles fósiles, sobre todo de gas natural, pero también de gasoil, lo que ha tenido un reflejo muy importante en el cómputo de emisiones de Alcance 1.

El total de emisiones de CO₂eq. en el Alcance 1 derivadas del consumo de combustible en instalaciones y equipos de VIRMA es de 166,72 Tn CO₂eq en 2022. Supone un descenso importante respecto a las 279 toneladas registradas en 2021. Esta cantidad se reparte en:

- **Emisiones asociadas al consumo de gas natural:** 30,51 Tn CO₂eq (frente a las 155,55 Tn CO₂eq. en 2021).
- **Consumo de gasoil para las instalaciones de generación de electricidad en las clínicas:** 29,29 Tn CO₂eq (19,5 Tn CO₂eq. en 2021). Se trata del único consumo que se ha incrementado.
- **Uso de vehículos a motor,** principalmente por la actividad comercial suma 106,92 Tn CO₂eq (ligeramente superior a los 104,7Tn CO₂eq en 2021).

Durante el año 2022 se han realizado recargas de gases refrigerantes, tanto en clínicas en España como en Lisboa. En conjunto se han recargado 50,25 kg de gases refrigerantes, cuya equivalencia en CO₂eq es de 104,92 toneladas CO₂eq, ya que en su totalidad se trata de gas R-410A.



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 / 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.

El cálculo de las emisiones en el alcance 2 asciende a 3.818,9 toneladas de CO₂eq frente a las 3.606,85 emitidas en el año 2021 (este dato está contabilizado según los datos recogidos en la Memoria del pasado año aplicando el factor de emisión disponible en el momento de redacción de la misma)², lo que supone un incremento del 5,8%.

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.cnmc.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.

Durante el año 2022 en las clínicas en España se han realizado 3.646 desplazamientos en avión y tren, una cifra muy superior a la de 2021. De nuevo, han crecido de forma importante los desplazamientos en tren, que suponen el 61,5% del total, muy por encima del 46% que representaban en 2021.

Los trayectos en avión representan el 38,5% restante, una cifra bastante inferior al 67,5% de 2021 e, incluso, por debajo del 46% de 2020.

Si en 2021 los desplazamientos de las clínicas en España alcanzaron las 116,21 toneladas de CO₂eq, en 2022 crecieron hasta 318,051 toneladas, recuperando así los valores anteriores a la pandemia de COVID-19. Si desglosamos estos datos por tipo de transporte, el crecimiento se ha producido, principalmente, en los desplazamientos en avión, que suman 282 de esas 318 toneladas, es decir, el 88,7%. En contraposición, en 2021 los desplazamientos en avión generaron 92,7 toneladas, el 80% del total.



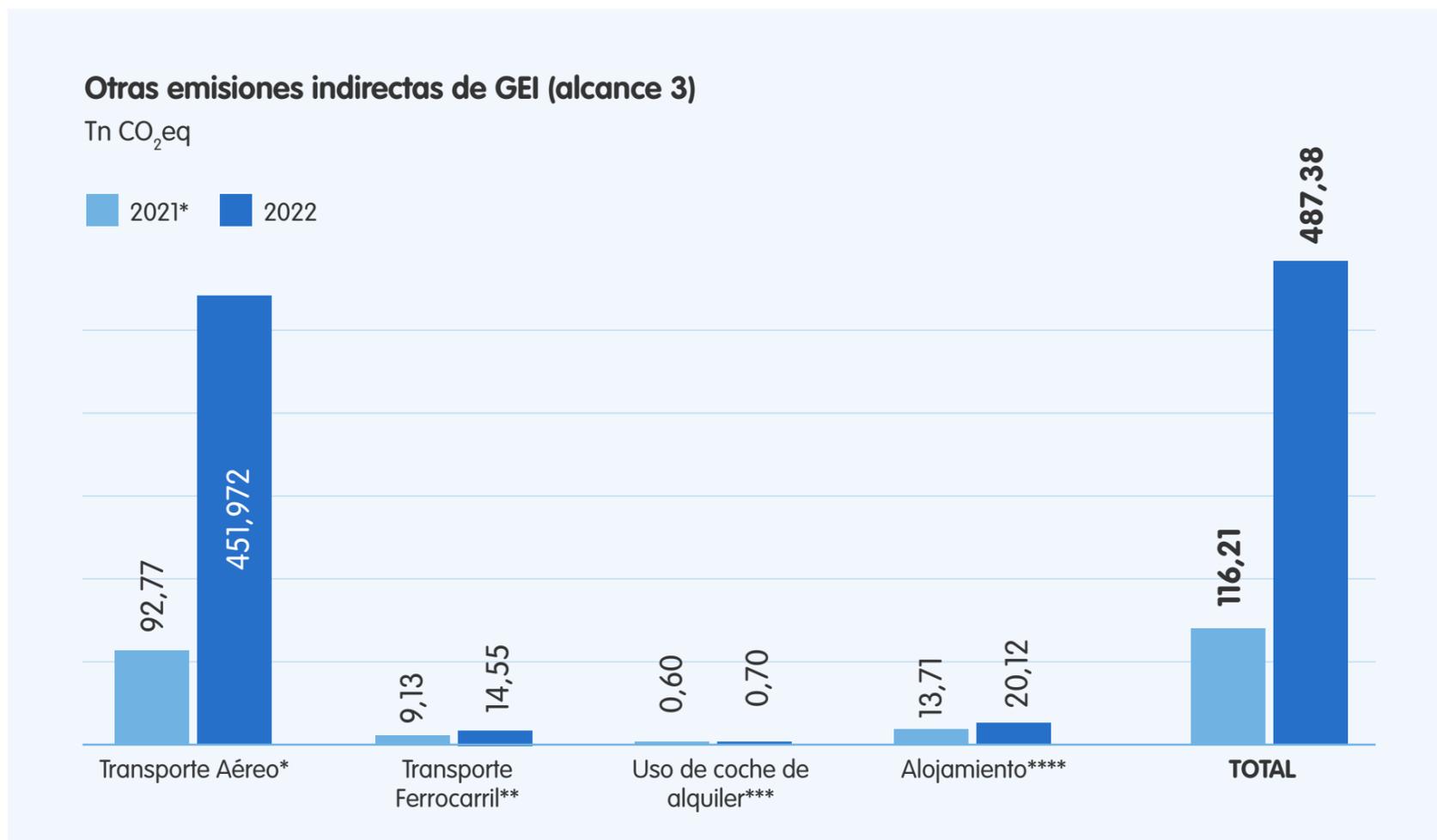


01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12

Respecto al tren, han incrementado las emisiones generadas, creciendo de las 9,13 toneladas de 2021 hasta las 14,55 de 2022. Sin embargo, en 2022 solo representan un 4,5% del total frente al 5,6% de 2021, debido a que cada vez tienen mayor porcentaje dentro del total de desplazamientos realizados.

En conjunto, las emisiones generadas por los desplazamientos de las clínicas de España y Estados Unidos suman 487,34 toneladas, representando los desplazamientos en avión el 92,7% del total de emisiones generadas (451,97 toneladas de CO₂eq.).

En total, se han realizado 314 desplazamientos en avión por las clínicas en USA. Debido a que suponen un número muy relevante, el conjunto de emisiones asociadas a los desplazamientos por motivos de trabajo en 2022 no es comparable a las de años anteriores.



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.

10.6 REDUCCIONES DE LA HUELLA AMBIENTAL

Actualmente, dado el escaso impacto ambiental que generamos y acorde a nuestro Análisis de Materialidad y Política de Sostenibilidad, y aunque trabajamos diariamente por reducir nuestro impacto ambiental dentro de nuestro ADN corporativo, no disponemos de objetivos específicos de reducción. En cualquier caso, 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 capturará 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.

10.7 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.



11

Anexo



Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional – IVIRMA Global (2022)

GLOBAL	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías												
Funciones soporte (OC)	7	51	88	337	0	0	6	6	0	5	101	399
Soporte en clínica	9	57	79	236	1	5	2	6	0	2	91	306
Personal médico	8	24	49	114	1	3	1	4	0	0	59	146
Laboratorio	19	120	88	340	0	3	2	16	0	1	109	480
Enfermería	8	303	4	505	0	8	0	13	0	1	12	830
Atención al paciente	11	143	12	202	0	5	1	13	0	1	24	364
Dirección	1	2	52	19	0	0	0	0	0	0	53	21
Total	7	51	88	337	0	0	6	6	0	5	449	2.545

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional – IVIRMA Global (2021)

2021	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Categorías												
Funciones soporte (oficinas centrales)	2	16	52	157	0	1	7	17	1	2	62	193
Soporte en clínica	14	91	80	333	1	2	5	17	4	6	104	449
Personal médico	10	21	54	98	0	1	2	3	0	0	66	123
Laboratorio	17	99	75	295	4	3	4	27	0	3	100	427
Enfermería	1	260	4	416	2	16	0	38	0	0	7	730
Atención al paciente	5	127	13	186	0	14	2	20	0	1	20	348
Personal directivo	1	3	41	14	0	0	0	0	0	0	42	17
Total	50	617	319	1.499	7	37	20	122	5	12	401	2.287

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

Número de despidos por género, edad y categoría profesional – **IVIRMA Global (2022)**

IVIRMA 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		
Categoría profesional														
Funciones Soporte (OC)	0	0	0	10	1	11	1	4	1	3	0	1	3	29
Soporte en clínica	0	0	3	3	2	2	0	1	0	1	0	0	5	7
Médicos/as	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	1	3
Laboratorio	0	0	1	6	3	3	0	3	1	3	0	1	5	16
Enfermería	0	0	0	4	0	11	0	2	0	2	0	0	0	19
Atención Paciente	0	0	0	10	0	8	0	1	0	2	0	0	0	21
Dirección	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Total	0	0	0	10	1	11	1	4	1	3	0	1	15	95

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2022.

Número de despidos por género, edad y categoría profesional - **IVIRMA Global (2021)**

2021	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		
Categoría profesional														
Funciones Soporte (OC)	0	0	0	1	0	5	1	3	0	4	1	1	2	14
Soporte en clínica	0	0	0	12	1	4	1	2	0	2	0	0	2	20
Personal médico	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0
Laboratorio	0	1	3	8	2	9	0	4	0	0	0	1	5	23
Enfermería	0	1	0	8	0	8	0	5	0	3	0	0	0	25
Atención al paciente	0	0	0	7	0	3	0	3	0	0	0	0	0	13
Personal directivo	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
Total	0	2	3	36	4	29	3	17	0	9	2	2	12	95

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2021.

Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional – IVIRMA Global (2022)

EDAD	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	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Categoría												
Funciones Soporte (OC)	0,00 €	32.908,31 €	36.087,80 €	37.274,12 €	51.124,70 €	47.369,58 €	51.568,79 €	51.025,28 €	82.106,06 €	48.490,76 €	42.000,00 €	72.543,46 €
Soporte en clínica	32.209,82 €	28.375,32 €	26.550,46 €	31.687,74 €	39.395,49 €	38.026,83 €	33.371,72 €	35.036,09 €	48.789,06 €	41.919,60 €	36.235,21 €	34.364,21 €
Médicos/as	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100.618,04 €	92.880,78 €	117.518,58 €	139.993,47 €	104.338,31 €	109.094,13 €	97.958,94 €	180.844,19 €	120.468,19 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	36.943,73 €	37.461,79 €	48.957,43 €	49.583,59 €	58.349,16 €	49.758,78 €	94.718,95 €	81.999,97 €	142.366,94 €	99.807,52 €
Enfermería	0,00 €	35.650,67 €	43.877,74 €	44.401,17 €	0,00 €	49.627,39 €	37.988,92 €	46.507,85 €	28.054,00 €	52.356,09 €	0,00 €	78.019,14 €
Atención Paciente	0,00 €	40.952,56 €	30.878,77 €	32.482,16 €	28.185,05 €	25.741,36 €	20.104,86 €	27.015,78 €	0,00 €	29.099,61 €	0,00 €	33.718,32 €
Dirección	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	245.162,10 €	164.950,33 €	246.005,72 €	262.463,41 €	225.003,72 €	243.159,38 €	256.555,91 €	265.197,95 €

Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a fecha 31/12/2022, y se ha considerado el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional – IVIRMA Global (2021)

EDAD	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	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Categoría												
Funciones Soporte (OC)	0,00 €	32.908,31 €	36.087,80 €	37.274,12 €	51.124,70 €	47.369,58 €	51.568,79 €	51.025,28 €	82.106,06 €	48.490,76 €	42.000,00 €	72.543,46 €
Soporte en clínica	32.209,82 €	28.375,32 €	26.550,46 €	31.687,74 €	39.395,49 €	38.026,83 €	33.371,72 €	35.036,09 €	48.789,06 €	41.919,60 €	36.235,21 €	34.364,21 €
Médicos/as	0,00 €	0,00 €	0,00 €	100.618,04 €	92.880,78 €	117.518,58 €	139.993,47 €	104.338,31 €	109.094,13 €	97.958,94 €	180.844,19 €	120.468,19 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	36.943,73 €	37.461,79 €	48.957,43 €	49.583,59 €	58.349,16 €	49.758,78 €	94.718,95 €	81.999,97 €	142.366,94 €	99.807,52 €
Enfermería	0,00 €	35.650,67 €	43.877,74 €	44.401,17 €	0,00 €	49.627,39 €	37.988,92 €	46.507,85 €	28.054,00 €	52.356,09 €	0,00 €	78.019,14 €
Atención Paciente	0,00 €	40.952,56 €	30.878,77 €	32.482,16 €	28.185,05 €	25.741,36 €	20.104,86 €	27.015,78 €	0,00 €	29.099,61 €	0,00 €	33.718,32 €
Dirección	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	245.162,10 €	164.950,33 €	246.005,72 €	262.463,41 €	225.003,72 €	243.159,38 €	256.555,91 €	265.197,95 €

Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a fecha 31/12/2022, y se ha considerado el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad – VIRMA Global (2022)

2022	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		
Tipología de contrato														
Indefinido parcial	0	4	0	40	7	33	4	20	1	7	0	3	12	107
Indefinido completo	1	8	30	269	38	177	14	64	5	34	3	11	91	563
Temporal parcial	0	2	2	15	0	11	0	5	0	0	0	0	2	33
Temporal completo	0	1	5	33	9	22	3	19	0	2	0	0	17	77
Prácticas completo	0	1	3	9	0	4	0	2	0	0	0	0	3	16
Total	1	16	40	366	54	247	21	110	6	43	3	14	125	796

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2022.

Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad – VIRMA Global (2021)

2021	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		
Tipología de contrato														
Indefinido parcial	2	2	2	39	5	53	0	20	3	9	1	4	13	127
Indefinido completo	1	4	12	217	23	153	12	56	4	26	1	2	53	458
Temporal parcial	1	1	7	20	2	23	2	18	0	2	0	0	12	64
Temporal completo	0	2	8	71	11	59	0	22	0	7	0	0	19	161
Prácticas completo	1	1	1	12	0	2	0	0	0	0	0	0	2	15
Total	5	10	30	359	41	290	14	116	7	44	2	6	99	825

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2021.

Diversidad en la plantilla

A continuación, se detallan los datos de diversidad en la plantilla de IVIRMA.

2022	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Personas con discapacidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	17	75	71	234	13	90	1	3
Soporte en clínica	14	79	58	144	19	83	2	2
Personal médico	0	6	37	113	22	27	0	0
Laboratorio	30	145	68	287	11	48	0	5
Enfermería	1	219	9	532	2	79	0	3
Atención al paciente	4	51	19	241	1	72	0	7
Personal directivo	0	0	23	14	30	7	0	0

Se ha tenido en cuenta el número de personas trabajadoras a fecha 31 de diciembre de 2022.

2021	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años		Personas con discapacidad	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	10	43	44	122	8	28	1	3
Soporte en clínica	19	76	65	259	20	114	2	3
Personal médico	0	1	42	100	24	22	0	1
Laboratorio	22	119	71	273	7	35	0	4
Enfermería	0	180	5	473	2	77	0	4
Atención al paciente	4	53	15	234	1	61	0	6
Personal directivo	0	0	16	10	26	7	1	0

Se ha tenido en cuenta el número de personas trabajadoras que continúan en la empresa a 31/12/2021, sin considerar a las personas trabajadoras que han causado baja durante el año 2021.



12

Índice de
contenidos



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

Se recogen en el siguiente índice los contenidos requeridos por la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de información no financiera y diversidad, siguiendo el Estándar GRI 2021, que entró en vigor de manera obligatoria el 1 de enero de 2023. Se han incorporado, además, aquellos indicadores o aspectos que GRI no incluye para dar respuesta a la Ley.

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

Aspectos generales

a) Una breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles organizacionales (2021)	3. La esencia de quiénes somos
	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (2021)	3. La esencia de quiénes somos
	GRI 2-23 Compromisos y políticas (2021)	4. Nuestro modelo sostenible y responsable
	GRI 2-28 Afiliación a asociaciones (2021)	4. Nuestro modelo sostenible y responsable
	GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible (2021)	1. CARTA DE NUESTRO CEO: Nuestro camino sostenible e innovador hacia la maternidad
	GRI 2-23 Compromisos y políticas (2021)	3. La esencia de quiénes somos
	GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición (2021)	3. La esencia de quiénes somos
	Objetivos y estrategias de la organización	4. Nuestro modelo sostenible y responsable
	GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad (2021)	2. Sobre esta memoria
	GRI 2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto (2021)	2. Sobre esta memoria
b) Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 2-23 Compromisos y políticas (2021)	4. Nuestro modelo sostenible y responsable
	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos (2021)	
	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas	

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12**Ley 11/2018****Criterio de reporting****Apartado**

c) Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia

Indicadores contemplados en la Memoria de Responsabilidad Social en los ámbitos económico, social y ambiental

A lo largo de toda la Memoria

d) Los principales **riesgos** relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los **procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos** de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los **impactos** que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.

GRI 2-23 Compromisos y políticas (2021)

[4. Nuestro modelo sostenible y responsable](#)

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (2021)

[4. Nuestro modelo sostenible y responsable](#)

GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas (2021)

[4. Nuestro modelo sostenible y responsable](#)

GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (2021)

[3. La esencia de quiénes somos](#)

GRI 3-2 Lista de temas materiales (2021)

[5. Análisis de materialidad y compromiso con la Agenda 2030](#)

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (2021)

[4. Nuestro modelo sostenible y responsable](#)

Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa

[4. Nuestro modelo sostenible y responsable](#)

e) **Indicadores clave de resultados no financieros** que sean **pertinentes** respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad. Se utilizarán estándares que puedan ser generalmente aplicados y que cumplan con las directrices de la CE en esta materia y los estándares GRI, debiendo mencionar en el informe el marco nacional, europeo o internacional utilizado para cada materia. Los indicadores clave de resultados no financieros deben aplicarse a cada uno de los apartados del estado de información no financiera. Estos indicadores deben ser útiles, teniendo en cuenta las circunstancias específicas y coherentes con los parámetros utilizados en **sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos**. En cualquier caso, la información presentada debe ser precisa, comparable y verificable.

GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales (2021)

[5. Análisis de materialidad y compromiso con la Agenda 2030](#)

GRI 3-2 Lista de temas materiales (2021)

[5. Análisis de materialidad y compromiso con la Agenda 2030](#)

Indicadores contemplados en la Memoria de Responsabilidad Social en los ámbitos económico, social y ambiental

A lo largo de toda la Memoria

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12**Ley 11/2018****Criterio de reporting****Apartado****Información sobre cuestiones medioambientales**

Información detallada sobre los **efectos actuales y previsibles de las actividades** de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; la aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (2021)

[10. Compromiso con el planeta](#)

– **Contaminación:** medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

GRI 305 Emisiones (2016)
L00 Ruido y contaminación lumínica[10. Compromiso con el planeta](#)

– **Economía circular y prevención y gestión de residuos:** medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (2021)

[10. Compromiso con el planeta](#)

Contenido 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos (2020)

[10. Compromiso con el planeta](#)

Contenido 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos (2020)

[10. Compromiso con el planeta](#)

Contenido 306-3 Residuos generados (2020)

[10. Compromiso con el planeta](#)

Contenido 306-4 Residuos no destinados a eliminación (2020)

[10. Compromiso con el planeta](#)

Contenido 306-5 Residuos destinados a eliminación (2020)

[10. Compromiso con el planeta](#)

L01 Economía circular

[10. Compromiso con el planeta](#)

L02 Despilfarro alimentario

[10. Compromiso con el planeta](#)

– **Uso sostenible de los recursos:** el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales; consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso; consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 303-5 Consumo de agua (2018)

[10. Compromiso con el planeta](#)

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12**Ley 11/2018****Criterio de reporting****Apartado**

– **Cambio climático:** los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce; las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático; las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

Medidas adoptadas para la adaptación a las consecuencias del cambio climático.

[10. Compromiso con el planeta](#)

– **Protección de la biodiversidad:** medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)

GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados (2016)

[10. Compromiso con el planeta](#)**Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**

– **Empleo:** número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.

GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (2021)

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

GRI 2-7 Empleados (2021)

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

Distribución de la plantilla por género, edad, y categoría profesional

[7. Compromiso con el equipo humano](#)
[12. Anexo](#)

Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional

[7. Compromiso con el equipo humano](#)
[12. Anexo](#)

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

[7. Compromiso con el equipo humano](#)
[12. Anexo](#)

GRI 2-19 Políticas de remuneración (2021)

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

L03 Brecha salarial y remuneraciones medias

[7. Compromiso con el equipo humano](#)

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12**Ley 11/2018****Criterio de reporting****Apartado**

<p>– Organización del trabajo: organización del tiempo de trabajo; número de horas de absentismo; medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.</p>	GRI 401-3 Permiso parental (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	L04 Políticas de desconexión laboral	7. Compromiso con el equipo humano
	L05 Medidas de conciliación	7. Compromiso con el equipo humano
	L06 Horas de absentismo	7. Compromiso con el equipo humano
<p>– Salud y seguridad: condiciones de salud y seguridad en el trabajo; accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.</p>	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-4 Participación, consulta y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional de las personas trabajadoras (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-5 Formación de personas trabajadoras en seguridad y salud laboral (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-6 Promoción de la salud de las personas trabajadoras (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos de salud y seguridad laboral directamente vinculados por las relaciones comerciales (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales (2018)	7. Compromiso con el equipo humano
<p>– Relaciones sociales: organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos; porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país; el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo; mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación.</p>	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva (2021)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés (2021)	7. Compromiso con el equipo humano

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12**Ley 11/2018****Criterio de reporting****Apartado**

– Formación: las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404 Formación y educación (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	7. Compromiso con el equipo humano
– Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	L07 Accesibilidad universal	7. Compromiso con el equipo humano
– Igualdad: medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo (2016)	7. Compromiso con el equipo humano
	L08 Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo	7. Compromiso con el equipo humano 8. Compromiso con la sociedad
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	7. Compromiso con el equipo humano
	Medidas adoptadas para promover el empleo y la ocupación	

Información sobre el respeto a los derechos humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos; denuncias por casos de vulneración de derechos humanos; promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	9. Ética y Buen Gobierno
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (2016)	9. Ética y Buen Gobierno
	GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil (2016)	9. Ética y Buen Gobierno
	GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio (2016)	9. Ética y Buen Gobierno

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12**Ley 11/2018****Criterio de reporting****Apartado****Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno**

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno; medidas para luchar contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción (2016)	9. Ética y Buen Gobierno
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (2016)	9. Ética y Buen Gobierno
	GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas (2016)	9. Ética y Buen Gobierno
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	9. Ética y Buen Gobierno

Información sobre la sociedad

– Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible: el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local; el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos; las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (2016)	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales (2016)	8. Compromiso con la sociedad
– Subcontratación y proveedores: la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental; sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales (2021)	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales (2016)	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (2016)	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas (2016)	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales (2016)	8. Compromiso con la sociedad
	GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas (2016)	8. Compromiso con la sociedad
– Consumidores: medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales (2020)	6. Compromiso con las pacientes
	GRI 416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad (2016)	6. Compromiso con las pacientes
	L09 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	6. Compromiso con las pacientes



- 01
- 02
- 03
- 04
- 05
- 06
- 07
- 08
- 09
- 10
- 11
- 12

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

– Información fiscal: los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	9. Ética y Buen Gobierno
	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno (2016)	9. Ética y Buen Gobierno
	Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre los beneficios pagados país por país	9. Ética y Buen Gobierno

IVIRMA)
Global