

INNOVAMOS CON CORAZÓN EN PRO DE LA SALUD Y DE LA MUJER

Estado de información no
financiera consolidado 2021



IVIRMA)
Global

INFORME DE VERIFICACIÓN

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

IVI RMA GLOBAL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Ejercicio 2021



INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE IVI RMA GLOBAL, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2021

A los Socios de IVI RMA GLOBAL, S.L.

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio en su redacción tras la modificación introducida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, del Grupo IVIRMA GLOBAL (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión del Grupo.

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

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de IVI RMA GLOBAL, S.L.. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el índice de Contenidos del citado Estado.

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

Los administradores de IVI RMA GLOBAL, S.L. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

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

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

1

Colón, 1 - 7ª planta
46004 Valencia
Tel: 963 524 611 · Fax: 963 942 885
auditoria@fidesmr.es
www.fidesmr.es



Fides AUDIT ASSURANCE S.L. - RM de Valencia, tomo 5282, libro 2590, folio 1, sección 8ª hoja Y43321. CIF: B 96430178

INFORME DE VERIFICACIÓN



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

Nuestra responsabilidad

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

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

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

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 4 del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

2

Colón, 1-7ª planta. 46004 Valencia • Tel: 963 524 611 • Fax: 963 942 885 • auditoria@fidesmv.es



- La verificación se ha realizado en remoto. Durante el transcurso de la misma, se ha podido comprobar toda la documentación y registros solicitados a través de plataforma telemática Microsoft Teams, así como correo electrónico y diferentes entrevistas en tiempo real realizadas con los diferentes interlocutores de la organización.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF IVI RMA GLOBAL, S.L. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el índice de Contenidos del EINF adjunto.

Uso y distribución

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

fides AUDIT ASSURANCE, S.L.

Mª Dolores Mor Cebrían
Socia

Valencia, 11 de mayo de 2022



3

Colón, 1-7ª planta. 46004 Valencia • Tel: 963 524 611 • Fax: 963 942 885 • auditoria@fidesmv.es

ÍNDICE

CARTA DE
NUESTRO CEO:
2021, seguimos
innovando con
corazón en pro de
la salud y de la
mujer

1
SOBRE ESTA
MEMORIA

2
32 AÑOS
AYUDANDO A
CREAR VIDA

3
NUESTRO MODELO
SOSTENIBLE Y
RESPONSABLE

4
ANÁLISIS DE
MATERIALIDAD Y
COMPROMISO CON
LA AGENDA 2030

5
NUESTRAS PACIENTES,
EL CORAZÓN DE
NUESTRO NEGOCIO

6
NUESTRO EQUIPO
HUMANO, LA RAZÓN
DE NUESTRO ÉXITO

7
NUESTRO COMPROMISO
AMBIENTAL, LA BASE
PARA CONSTRUIR VIDA

8
NUESTRA
RESPONSABILIDAD SOCIAL:
PROTEGEMOS EL PRESENTE
PARA IMPULSAR EL FUTURO

9
INFORMACIÓN
FISCAL

10
HECHOS
POSTERIORES

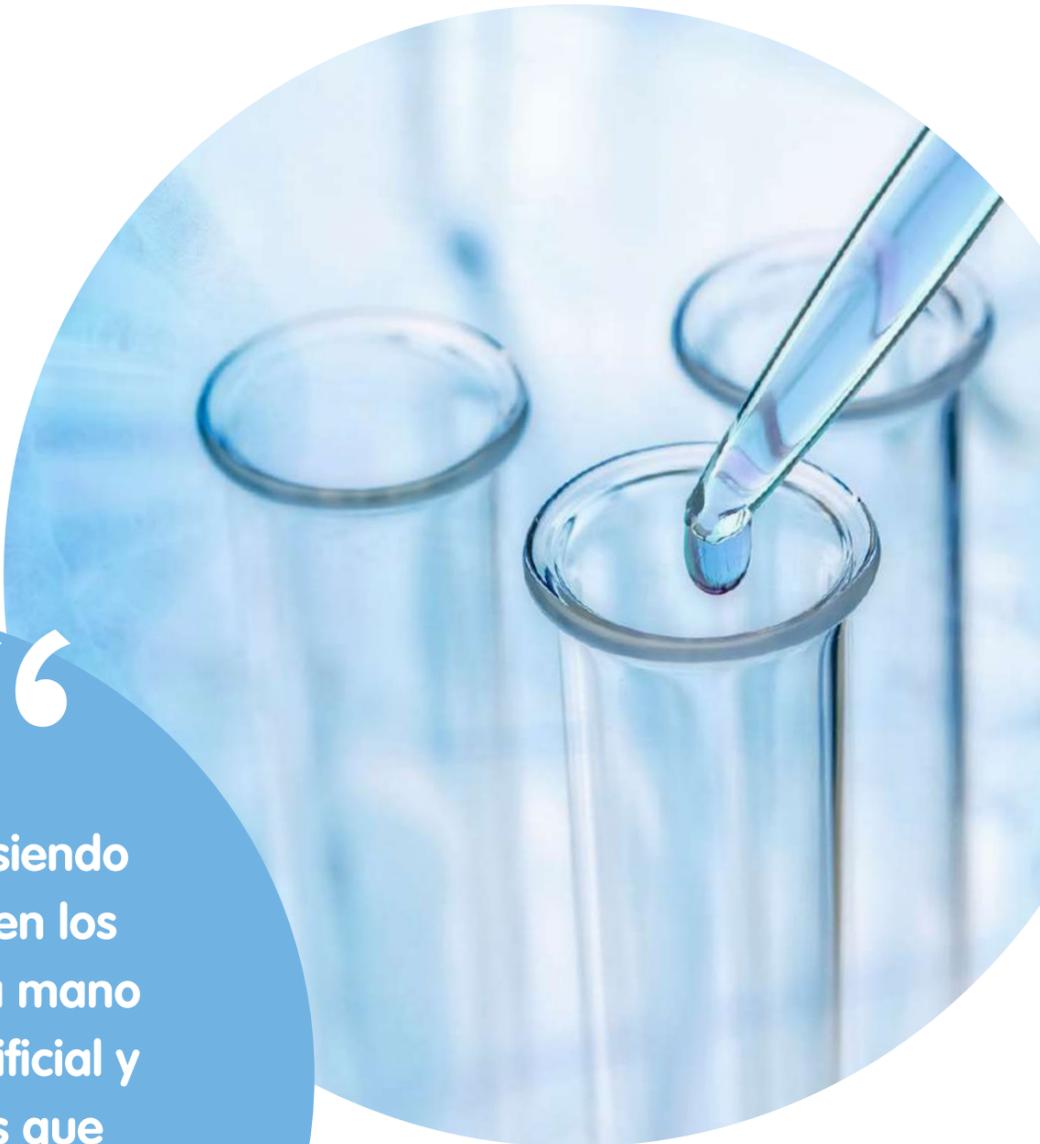
11
ANEXO

12
ÍNDICE DE
CONTENIDOS

CARTA DE NUESTRO CEO: 2021, SEGUIMOS INNOVANDO CON CORAZÓN EN PRO DE LA SALUD Y DE LA MUJER

Sabíamos que 2021 no iba a ser fácil, dado los cambios sociales producidos por la pandemia de la COVID-19. Pero, un año más, estuvimos a la altura gracias a nuestro Equipo humano, quienes volvieron a demostrar su pasión, perseverancia y excelencia para hacer realidad el sueño de todas las personas que vienen a nuestras clínicas.

Como empresa referente a nivel mundial en Medicina Reproductiva, seguiremos trabajando por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, poniendo el foco en el ODS 3, Salud y Bienestar y el ODS 5, Igualdad de Género, con la escucha y la satisfacción continua a nuestros grupos de interés como eje transversal de nuestra forma de hacer negocio. Creemos que es vital que desde el sector salud nos involucremos y cooperemos para ayudar a mejorar la vida de las pacientes, y hacerlo de manera sostenible con el planeta.



“

La genética seguirá siendo una línea prioritaria en los próximos años, de la mano de la inteligencia artificial y la innovación, pilares que son y serán piedra angular de nuestra estrategia.

Este 2021 hemos vuelto a estar a la vanguardia en nuestro sector por:

Orientación a pacientes: esta máxima nos define como empresa y rige nuestro trabajo diario y nuestros valores. Una filosofía que integra cada una de nuestras personas profesionales y que nos permite seguir liderando hoy en día el ámbito de la medicina reproductiva.

Especialistas en Reproducción de Alta complejidad: muchas de nuestras pacientes acuden a nuestros centros con un historial difícil, ya sea por su edad o por tratamientos fallidos en otras clínicas, pero gracias a nuestro equipo humano, la continua innovación reproductiva y más de 30 años de experiencia, podemos ofrecer soluciones incluso a los casos más complejos.

Innovación: eje estratégico que nos permite mantener el liderazgo a nivel mundial. Proyectos como IVI Care, el Lanzamiento del Primer Centro de Excelencia de Rejuvenecimiento ovárico en IVI Alicante o nuestro liderazgo en cuanto a publicaciones científicas publicadas son algunos de los hitos de 2021 dentro de nuestra apuesta por la innovación continua.

Digitalización: doble factor de autenticación, alertas sobre phishing, uso de robots, respuestas automáticas, digitalización del puesto de trabajo remoto o firma electrónica en los consentimientos informados se han vuelto habituales en el día a día de pacientes y de nuestro equipo humano. Además, se han implantado nuevos sistemas de información para la digitalización de los procesos de gestión de personas con el objetivo de generar una mejor propuesta de valor y experiencia a nuestras personas profesionales.

Resultados clínicos excepcionales y tasas de éxito auditadas: las auditorías externas anuales garantizan la seguridad y los índices de éxito de nuestras operaciones.





En definitiva, todo ese camino recorrido durante 2021 habla por nosotros hoy y mañana. Y es que en IVIRMA somos lo que hacemos. Esta afirmación nace del convencimiento de que las decisiones que tomemos hoy tienen un impacto en el mundo durante los próximos años: el futuro se construye cultivando el presente.

Un presente que ahora mismo está lleno de nuevos retos urgentes y de un panorama social y global que requiere nuestro compromiso como compañía. La guerra en Ucrania nos ha conmocionado como sociedad, como personas y como organización, por lo que no podemos terminar esta carta sin mostrar todo nuestro apoyo al pueblo ucraniano, un compromiso que se traducirá en diversas acciones a lo largo de este 2022 para poner nuestro granito de arena en esta crisis humanitaria.

Hoy más que nunca, no dudamos ni un segundo de nuestra misión y seguiremos poniendo todo nuestro corazón en ella afrontando los retos que se presenten:

*seguiremos innovando desde el corazón
en pro de la salud y de la mujer.*

CEO de IVIRMA Global



1 SOBRE ESTA MEMORIA

SOBRE ESTA MEMORIA

La transparencia de la información es un elemento clave en nuestro compromiso con los grupos de interés. Esta memoria sigue las directrices de comunicación clara y transparente y es la continuación de la anterior, publicada en junio de 2021.

El contenido de esta **Memoria de Sostenibilidad o Informe de Estado de Información no Financiera** se ha elaborado en cumplimiento y en línea con los requisitos que establece la **Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de información no financiera y diversidad**.

Este informe recopila un resumen riguroso de nuestro desempeño ético, social, medioambiental y de gobierno corporativo en todos nuestros centros a nivel global para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021. Este informe está disponible en nuestra página web corporativa, **acompaña a las cuentas anuales y al informe de gestión consolidado de 2021** y se elabora en un ciclo de publicación anual.

La información económica considerada en la presente Memoria corresponde a los datos incluidos en las cuentas 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 lo incluyamos en este informe no financiero debido a su relevancia en los asuntos sociales y ambientales de nuestra compañía.

Con respecto a la memoria de 2020, se han excluido del informe las operaciones de Argentina, ya que IVIRMA dejó de operar en el país en septiembre de 2021, sin embargo, se incluye hasta dicho periodo en las cuentas anuales consolidadas del Grupo IVIRMA. Por otro lado, se han añadido a la memoria los nuevos centros Create y Dibimed que se incorporaron al grupo en julio de 2021 y diciembre de 2020 respectivamente.

En la presente Memoria de 2021 no se incluye el Reglamento de Taxonomía, ya que interpretamos que el ámbito de aplicación se circunscribe a aquellos sujetos obligados con arreglo a lo dispuesto en los arts. 19 bis y 29 bis de la Directiva 2013/34/UE, es decir, entidades de interés público, pero no a las empresas como la nuestra que cumplimos con los supuestos de la Ley 11/2018.

“

Por cuarto año consecutivo, IVIRMA se enorgullece de publicar su memoria anual de sostenibilidad, poniendo la transparencia y el derecho a entender de las personas como línea base de la comunicación corporativa en esta materia.



PRINCIPIOS DE CONTENIDOS Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Además del contenido de la Ley 11/2018, de información no financiera y diversidad, esta memoria sigue las directrices establecidas en los **Estándares GRI** (2016 y 2018) del **Global Report Initiative**. Se ha construido un índice que está disponible al final de esta memoria para simplificar la lectura del documento, facilitando la localización de los contenidos de la Ley 11/2018 y de los indicadores GRI especificados.

Para determinar el contenido de la información, se han tenido en cuenta los siguientes criterios base establecidos por GRI:



Participación de los grupos de interés

Para responder a las necesidades de todos los grupos de interés, se han tenido en cuenta sus intereses y expectativas a lo largo de todo el proceso de recogida y estructuración de la información en esta memoria.



Contexto de sostenibilidad

La comprensión del entorno de IVIRMA y la consideración de los impactos que la empresa puede tener en él desde una perspectiva de sostenibilidad global han sido el centro de este reporte.



Exhaustividad

La información presentada en esta memoria se ha desarrollado de manera razonada y apropiada, dando respuesta y cubriendo todos los temas materiales.



Materialidad

El Análisis de Materialidad realizado en 2021 y actualizado contextualmente en 2022 se ha utilizado como base para determinar los aspectos económicos, sociales y ambientales que son materiales y de mayor importancia para IVIRMA y sus grupos de interés.

Adicionalmente, se han considerado los siguientes principios para determinar la calidad de la información incluida:

Equilibrio. No solo presentamos los avances positivos en el campo de la sostenibilidad, sino también las áreas de mejora y cómo nuestra empresa puede abordarlas.

Claridad. La redacción del contenido se ha llevado a cabo para ser comprendida adecuadamente.

Puntualidad. Los datos proporcionados corresponden al año 2021, señalando en este caso el periodo objeto de la Memoria.

Comparabilidad. La comparabilidad de las distintas memorias de sostenibilidad que publicamos es importante y, por ello, seguimos una metodología de cálculo y un enfoque estandarizado que nos ayudarán a conseguir este objetivo. Este enfoque riguroso también permite evaluar mejor la evolución de la empresa a lo largo de los años.

Precisión. La información presentada es precisa y detallada.

Fiabilidad. IVIRMA dispone de diferentes sistemas de gestión, auditados y certificados que apoyan la transparencia, precisión y fiabilidad de la información proporcionada en este informe.



Además, se han creado otros indicadores con el fin de dar respuesta a aquellos aspectos requeridos por la ley de los cuales el estándar GRI no considera un indicador específico, siguiendo los principios de GRI.

Para cualquier duda o pregunta en relación con este informe y su contenido, se puede realizar una consulta a través de:

RSC@ivirma.com

2

32 AÑOS AYUDANDO
A CREAR VIDA



QUIÉNES SOMOS

IVIRMA Global (IVIRMA, Grupo, de ahora en adelante) es la empresa líder a nivel mundial en materia de investigación y ciencia de la Reproducción Asistida con más de 30 años de experiencia y éxito.

NUESTROS SERVICIOS

En IVIRMA ofrecemos una amplia gama de servicios con el objetivo de que cualquier persona que entre por nuestras clínicas consiga su deseo de tener un hijo. Este camino incluye todas las técnicas de reproducción asistida y todas las pruebas genéticas para lograr un bebé sano en casa, la excelencia educativa en Reproducción Asistida que nos permite formar a profesionales presentes y futuros del sector y la innovación continua que impulsa nuestro potencial investigador y de mejora continua.

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

Nuestras clínicas disponen de la tecnología más vanguardista para poder llevar a cabo las técnicas punteras aplicadas a los distintos tratamientos de **Reproducción Asistida: Inseminación Artificial (IA), Fecundación in Vitro (FIV) y Ovodonación.**

Además, al margen 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 ofrece la Reproducción Asistida en la última década es la posibilidad de frenar el paso del tiempo. La fertilidad de la mujer no es infinita. A mayor edad, y en concreto, a partir de los 35 años, la cantidad y la calidad de los óvulos es notablemente inferior a la de años atrás. También puede darse el caso que, por prescripción médica, la

mujer se someta a otros tratamientos, como la quimioterapia, que disminuye, en un elevado porcentaje, la posibilidad de ser madre después. En nuestras clínicas ofrecemos técnicas para **preservar la fertilidad**, como la vitrificación de ovocitos, destinadas tanto a mujeres con cáncer como a aquellas mujeres que deseen postergar su maternidad para más adelante, buscando primero una estabilidad laboral, económica y/o emocional.

En la plataforma de clínicas que IVIRMA tiene repartidas a lo ancho y largo de la geografía mundial se llevan a cabo todos los tratamientos y técnicas existentes de reproducción asistida, de acuerdo con la legislación vigente de cada país. Para ello, hacemos uso de la última tecnología y adaptamos cada proceso al diagnóstico de los y las pacientes para obtener los mejores resultados en el menor tiempo.



“
IVIRMA, el
mayor grupo de
Reproducción
Asistida del mundo.”

Juno Genetics, servicios avanzados especializados en pruebas genéticas

A través de nuestro laboratorio de última generación Juno Genetics, ofrecemos información clínicamente útil para las parejas que están planeando formar una familia, quienes se someten a tratamientos de fertilidad y para las mujeres que ya están embarazadas. La utilización de la tecnología más avanzada nos permite ofrecer un análisis de alta precisión de la más amplia gama de anomalías genéticas durante todas las etapas de un tratamiento de fertilidad.

Actualmente, Juno tiene laboratorio en UK y en USA y durante el primer trimestre de 2022 abrirá un laboratorio en España. Entre los tres laboratorios, Juno Genetics analizará más de 75.000 embriones convirtiéndole en unos de los laboratorios más importantes del mundo.

Global Education, un amplio servicio educativo de la más alta calidad

Disponemos de un amplio porfolio de másteres y cursos especializados para todas las personas que trabajan en una clínica de Reproducción Asistida y desean actualizarse, o bien, para aquellas personas que buscan enfocar su carrera profesional hacia este ámbito. Adicionalmente, nuestra área de Global Education ofrece servicios de consultoría para unidades de reproducción asistida.



DONDE NACE LA VIDA

En el año 2021, **más de 60.000 personas han visitado nuestros centros** para realizar un primer diagnóstico. Además, **se han realizado 79.600 procedimientos de reproducción asistida**, incluyendo 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 trabajamos constantemente por mejorar nuestros datos clínicos, los cuales están auditados por la empresa independiente SGS.

En Fecundación in Vitro: Con óvulos propios, en el primer intento, existe un 68,8% de posibilidades de conseguir embarazo (usando todos los embriones obtenidos en ese ciclo, pero en diferentes transferencias), llegando a un 95,1% en el tercer intento.

En **Ovodonación:** en el primer intento, hay un 77,8% de posibilidades de conseguirlo (usando todos los embriones obtenidos en ese ciclo, pero en diferentes transferencias), llegando a un 99,3% en el tercer intento.

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. En el año 2021, en las clínicas de Estados Unidos, el 80% de las pacientes mayores de 37 años realizaron diagnóstico pre implantacional para detección de aneuploidías (PGT-A). Esta cifra en España, aunque es un poco menor, ha aumentado significativamente en los últimos 5 años de 43% a 56%.



Estamos presentes en 9 países con 71 clínicas:

EE.UU.: 7 localizaciones y 20 clínicas:

- » **RMA of New Jersey:** Basking Ridge (NJ), Eatontown (NJ), Englewood (NJ), Freehold (NJ), Marlton (NJ), Morristown (NJ), Princeton (NJ), Somerset (NJ), West Orange (NJ), Springfield (NJ)
- » **RMA of Lehigh Valley:** Allentown (PA)
- » **RMA Philadelphia:** King of Prussia (PA), Langhorne (PA), Abington-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)
- » **Pearl IVF:** San Diego (CA)

Reino Unido: Londres, Birmingham, Bristol, Cardiff, Herfordshire, Leeds, Liverpool, Manchester, St. Paul's, Oxford y Wimbledon

Dinamarca: Copenhague

Italia: Roma, Milán, Bari

Portugal: Lisboa, Faro

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, MiniFIV, 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 USA "IVI AMERICA"), con un centro de diagnóstico genético "Juno Genetics" y con Biomedical Supply, especialistas mundiales en vitrificación. Contamos también con IVI Alcalá (Madrid) como centro específico de donantes. En el resto de las clínicas que disponen de este servicio, este se encuentra dentro de la misma. Además, tenemos la Fundación IVI, dedicada a la investigación, la docencia y la acción social.



Cabe destacar que **Biomedical Supply**, empresa **especializada en la distribución de productos para la Reproducción Asistida** cuyo nombre comercial es DIBIMED, se incorporó al Grupo el 28 de diciembre de 2020.

En la actualidad, DIBIMED opera en más de 70 países de Europa, América Central y del Sur y África y ofrece una amplia cartera de productos que incluye otros materiales y servicios para los profesionales de la reproducción asistida, como consumibles de laboratorio, sistema de testigos y dispositivo de estudio de la permeabilidad tubárica.

DIBIMED: Un caso de éxito

DIBIMED lleva más de una década invirtiendo en formaciones y workshops en cada rincón del mundo. Miles de embriólogos/as han sido formados en todos los aspectos de la Vitricación en congresos, visitas a clínicas o en los centros colaboradores y de formación.

El Método Cryotop® de la marca Kitazato ofrece los mejores resultados de supervivencia del mercado y, como partner principal y distribuidor de la marca, es nuestro compromiso ayudar al colectivo de embriología a obtenerlos. Gracias a las formaciones dirigidas por profesionales experimentados (capacidad de más de 300 sesiones de formación al año), se refuerza el proceso de aprendizaje de la parte teórica con una sección eminentemente práctica, donde las personas formadoras comparten valiosas experiencias y vivencias extraídas de su rutina diaria que ayudarán a dominar el Método Cryotop®, distribuido por DIBIMED.



LO QUE NOS MUEVE

Misión, Visión y valores

La **misión** de IVIRMA es proponer una medicina reproductiva de alto nivel, fomentando la investigación, la docencia y la excelencia profesional.

Nuestra **visión** pasa por ser un equipo líder a nivel mundial en el ámbito de la medicina reproductiva, llegando a ser el grupo con mayor presencia y con los mejores resultados clínicos. Seremos referente internacional, siempre anteponiendo a las personas y el espíritu de equipo.

IVIRMA mira hacia el futuro, teniendo en cuenta la historia y los valores que la convirtieron en lo que es hoy. Nuestros **valores**, pilares de una conducta ejemplar y que reflejan el corazón de nuestra misión y visión, son los siguientes:

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.

Paciente Primero. Nuestro objetivo principal es la Satisfacción del/la paciente, que es la razón y el centro de todo nuestro trabajo, constituyendo así nuestro primer valor, Paciente es lo primero.

Trabajo en Equipo. El Trabajo en equipo es la razón por la que somos un referente en cuanto a talento e innovación en nuestro sector. Nuestro equipo humano es, sin duda, el más valioso recurso para que cada día alcancemos la excelencia.

Honestidad. Aquí trabajamos con mimo y cuidando cada detalle, con la Honestidad como principio fundamental, algo que se refleja en todas las relaciones que mantenemos representando a IVIRMA Global.

Excelencia. La Excelencia nos mantiene como un referente para todas las personas que quieren cumplir el sueño que nosotros somos especialistas en hacer realidad: ser padres y madres. Fruto de este objetivo, destaca nuestra orientación hacia la innovación, como palanca de mejora continua en el ámbito científico y de gestión.

Innovación. La Innovación es uno de los pilares fundamentales de IVIRMA Global, tratando de reunir e impulsar al personal de investigación más experimentado y talentoso, de compartir conocimiento, perfeccionar técnicas y marcar el presente y perfilar el futuro de la reproducción asistida.

UNA SÓLIDA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

IVIRMA comprende una red de clínicas con una sólida presencia internacional que ofrecen servicios integrales de medicina reproductiva. La empresa matriz, IVIRMA Global, opera bajo la forma jurídica de sociedad anónima española.

IVIRMA Global está gobernada por un **Consejo de Administración** que es responsable de todas las decisiones estratégicas de la organización. Además, este órgano de gobierno aprueba, entre otros, la estrategia y las políticas generales de la empresa y supervisa su desarrollo y resultados. Está compuesto por cinco consejeros y se reúne varias veces cada ejercicio.

El Comité de Dirección comparte la responsabilidad sobre las **decisiones estratégicas**. Este comité está formado por la dirección de cada área, el Deputy CEO y el CEO. Se reúne semanalmente.

Existen comités especializados transversales para asistir al Consejo de Administración en lo que respecta a las áreas que requieren conocimientos específicos.

Comités del Grupo IVIRMA

Comité de Sostenibilidad: Este comité gestiona la sostenibilidad y la acción social de la empresa en España. Aborda todas las iniciativas de forma transversal.

Comité de Compras: La responsabilidad del Comité de Compras en España es garantizar que las compras se realicen de forma eficiente y responsable. Se reúne de manera semanal.

Comité de Dirección de Centro (CDC): En este comité se reúnen la Dirección y Jefaturas o Coordinación de cada área de la clínica en España para debatir y compartir información relevante a nivel corporativo y de la clínica.

Comité de Ética de la Investigación (CEI) IVI Valencia: Se trata de un Comité expresamente acreditado por la Dirección General de Investigación, Innovación, Tecnología y Calidad de la Consellería de Sanitat Universal i Salut Pública. Su ámbito territorial de actuación abarca todos los centros IVIRMA de la Comunidad Valenciana, pero se extiende a proyectos que superen ese límite geográfico, siempre que en el mismo participe algún centro IVIRMA ubicado en esta área.

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

Comité de aperturas: Su finalidad principal es la coordinación entre los diferentes departamentos en relación con la ejecución de las obras en curso, su posterior apertura al público, junto con las respectivas autorizaciones que se otorgan por los organismos públicos pertinentes. Se trata de una reunión mensual individual de operaciones con cada uno de los responsables por área.

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

IVIRMA ha impulsado su estrategia corporativa siguiendo los principios de crecimiento sostenido y sostenible, apoyándose en objetivos estratégicos que han permitido alcanzar unos resultados excelentes.

Además de integrar en el grupo IVIRMA a Biomedical Supply, empresa especializada en la distribución de productos sanitarios para Reproducción Asistida, en 2021 se produjeron dos operaciones relevantes para la organización:

- La desvinculación del grupo IVIRMA de la clínica de Buenos Aires (Argentina), en septiembre de 2021;
- La adquisición del grupo Create Fertility (Reino Unido), que supone en la práctica la incorporación de 13 clínicas en Inglaterra y 1 en Dinamarca (marca Vitanova).

Para lograr y mantener este crecimiento sostenible de la empresa es fundamental dar respuesta a las expectativas de nuestros grupos de interés, así como la satisfacción continuada de sus necesidades.

GRUPOS DE INTERÉS

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 realizó 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 revisó y actualizó el análisis de materialidad realizado en 2021 para validar los temas materiales extraídos. Los resultados de este análisis se encuentran en el capítulo [4. Análisis de materialidad](#) de este informe.

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:



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

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

Interés/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. Ser escuchados/as y tenidos/as 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
- » Portal del empleado
- » Comunicados
- » CDC (Comité de Centro)
- » Portal "We are IVIRMA"

Frecuencia

- » En la mayoría de unidades de negocio, quincenales
- » Bienales
- » Siempre accesible
- » Diario / Semanal
- » Mensual
- » Siempre accesible

Interés/expectativas

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

Grupos de interés

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

Interés/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

Interés/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

Interés/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 la defensa de sus asociados.

Grupos de interés

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

Interés/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

Interés/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

Interés/expectativas

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

Grupos de interés

9. Medios de comunicación

Canal de comunicación

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

Frecuencia

» Semanal

Interés/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 2021 hemos creado y dotado de contenido nuestros canales corporativos on y offline para llegar a todos estos públicos.

Eventos a Pacientes

51

charlas y eventos para pacientes
8 presenciales / 43 online

1.602

asistentes (4.272 registros)

Producción audiovisual

111

vídeos

Medios de Comunicación

35

nº notas de prensa enviadas
+ traducciones a los correspondientes idiomas

6

nº declaraciones de Experto enviadas a medios

2.256

nº de impactos

RRSS

Europa y LATAM

EE.UU.

f 108.478

f 10,252

@ 64.736

@ 3,548

t 18.191

t 1,064

in 15.565

▶ 429



**NUESTRO MODELO
SOSTENIBLE Y
RESPONSABLE**





LA SOSTENIBILIDAD: UN PILAR ESTRATÉGICO

La sostenibilidad está **integrada de forma transversal** en todas las iniciativas de IVIRMA. Es un pilar fundamental de nuestra estrategia corporativa, que se refuerza a través de nuestro **Comité de Sostenibilidad**, formado por personas clave de cada una de las áreas de la compañía.

“
En IVIRMA la sostenibilidad implica hacer negocios de forma consciente siempre con una escucha activa a los grupos de interés.

MINIMIZAMOS CUALQUIER RIESGO

Planificación estratégica

Con el objetivo de poder dar respuesta a los objetivos estratégicos de IVIRMA, nuestra estrategia se articula mediante **planes estratégicos que se concretan en planes de acción** en las distintas áreas de la empresa.

Durante el año 2021 se han presentado los Objetivos estratégicos a Oficinas Centrales, Fundación y al primer nivel de Dirección, incluyendo el área de Ginecología, con el objetivo de trasladar las metas corporativas a todos los niveles de la organización.

A continuación, se detallan los objetivos estratégicos:

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

Siempre consideramos estrategias dinámicas que nos ayuden a adaptarnos a la realidad cambiante del sector dado su contexto de consolidación a nivel mundial.

Los planes estratégicos elaborados en las diferentes áreas de la empresa detallan objetivos concretos que son aprobados por la dirección y que se supervisan periódicamente.

A la hora de abrir una nueva clínica o iniciar un nuevo negocio, se prioriza la asignación de recursos de forma económicamente sostenible para asegurar la rentabilidad, la viabilidad y la previsión de posibles riesgos, con un plan de negocio a 5 años.

En 2021 se ha desarrollado y mejorado el Cuadro de Mando Ejecutivo para Dirección (Servicios Centrales y Clínicas):

- Los cuadros de mando se basan en KPIs analíticos predictivos para anticipar las decisiones sobre las acciones a tomar 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 Tableau (más de 10.000 visitas).

Además, nuestro Departamento de Medical Affairs realiza mensualmente un benchmarking entre clínicas con un seguimiento detallado de los procedimientos y resultados, actualizando anualmente los objetivos y políticas del grupo, garantizando que todos nuestros y nuestras pacientes reciban la misma calidad de atención.

Los indicadores de calidad asistencial nos permiten cuantificar de la forma más objetiva posible, junto con las encuestas de satisfacción, que las actividades que realizamos encaminadas a realizar un servicio centrado en el paciente van mejorando. Contamos con indicadores como la correcta introducción en el registro electrónico de las validaciones a tiempo de los consentimientos informados y las serologías, cumplimentación de las hojas de intervención, uso de consentimientos digitales y porcentaje de tratamientos con consulta de enfermería.

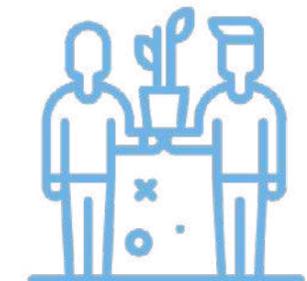
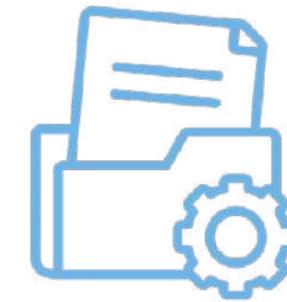
También tenemos en cuenta las principales tendencias del mercado que pueden afectar a la orientación estratégica de nuestra organización, como los cambios legislativos, las fluctuaciones de la pirámide de población, las variaciones en las políticas que afectan al sector de la sanidad pública y, más concretamente, al campo de la reproducción asistida, o el aumento de la competencia en el sector reproductivo.

Política del Sistema de Gestión

En diciembre de 2021 revisamos nuestra **Política del Sistema de Gestión** y consideramos que se mantiene alineada con nuestra dirección estratégica y nuestros valores. Esta política se aplica a todas las clínicas de España, Italia, Portugal, Reino Unido y LATAM.

La Política establece las líneas básicas en materia de gestión de calidad y de **gestión de riesgos y de sostenibilidad**, que todo el personal conoce y debe respetar y asumir, y se ha considerado que sigue vigente:

- Mantener un crecimiento sostenible basado en la excelencia y la innovación.
- Mantener nuestro liderazgo científico-técnico.
- Ser un referente en Calidad Asistencial focalizándonos en la identificación, análisis y eliminación de cualquier riesgo, ya que para nosotros: paciente es 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 comprometido 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 en 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.



Sistema de Gestión de Calidad

En IVIRMA implantamos estándares internacionales reconocidos para ofrecer los mejores servicios a pacientes. El **Sistema de Gestión de Calidad** de IVIRMA se ha desarrollado en base a los requisitos establecidos en las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE 179007 para la gestión de la calidad de los laboratorios y la norma UNE 179003 para la gestión de la seguridad de paciente.

El Sistema de Gestión de Calidad es revisado y auditado anualmente, interna y externamente, y su alcance contempla la prestación de servicios de medicina de la reproducción, ginecología, obstetricia y andrología.

A continuación, se recogen los centros de IVIRMA que, a fecha 31 de diciembre de 2021, están certificados con el Sistema de Gestión de Calidad por una entidad de certificación independiente. Asimismo, se indican las normas que articulan dichas certificaciones:

- ISO 9001: Oficinas Centrales y clínicas de España*, Lisboa, Panamá** y Chile.
- En enero de 2021, IVI Panamá pudo completar el traslado a las nuevas instalaciones y solicitar nuevamente la certificación de su Sistema de Gestión de Calidad. Tras superar las auditorías de Fase1 y Fase2 satisfactoriamente, la clínica obtuvo en mayo de 2021 el reconocimiento de la certificación ISO 9001:2015.

- UNE 179007: Oficinas Centrales y clínicas de España y Lisboa.
- UNE 179003: Oficinas Centrales y clínicas de España y Lisboa.
- En 2021, la organización renovó la certificación UNE 179007 de los centros de España* y de Portugal (IVI Lisboa), al tiempo que IVI Chile ha renovado el certificado ISO 9001 de su Sistema de Gestión de Calidad.
- Por otra parte, la organización renovó el reconocimiento de Excelencia en Calidad Asistencial, Sello QH (Quality Healthcare), otorgado por el Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad (IDIS), mejorando el nivel alcanzado en convocatorias anteriores.
- En 2021, Fundación IVI ha superado con éxito las auditorías externas de seguimiento de las certificaciones ISO 9001:2015 y UNE 166002:2014 del Sistema de Gestión de I+D+i.
- Por su parte, Juno Genetics Ltd., obtuvo en octubre de 2021 la acreditación, otorgada por UKAS, de su Sistema de Gestión de Calidad ISO 15189:2012.

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

** Debido a los efectos de la pandemia SARS-COV2, se retrasó el traslado a las nuevas instalaciones de IVI Panamá, por lo que en diciembre de 2020 se adoptó la decisión de solicitar la suspensión voluntaria del certificado de esta clínica hasta haber completado el traslado.



IVIRMA dispone de un Sistema de Gestión de Calidad que asegura el cumplimiento de los exigentes estándares de calidad y que se mantiene cuando se producen cambios.

El mapa de procesos de IVIRMA identifica 45 procesos divididos y clasificados según su tipología: procesos estratégicos, procesos clave y procesos de soporte, incluyendo aquellos específicos del Sistema de Gestión Ambiental implantado en IVI Mallorca y certificado según la norma ISO 14001:2015.

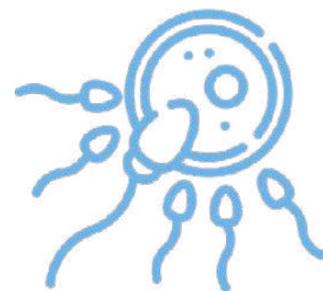
Asimismo, se cuenta con múltiples **procedimientos normalizados de trabajo** en todas las áreas (Laboratorios, Consulta, Quirófano, Atención al Paciente, etc.) que establecen cómo realizar el trabajo de forma estandarizada.

IVIRMA dispone de un **Sistema de Gestión de Calidad** que asegura el cumplimiento de los exigentes estándares de calidad y que se mantiene cuando se producen cambios.

Garantizamos la adaptación del sistema y su mantenimiento ante cualquier cambio que se produzca:

- 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 Calidad garantiza, a través de un procedimiento de control, que cualquier no conformidad o incidencia detectada por el personal de IVIRMA, que pueda afectar o afecte a la calidad del servicio o a la seguridad del paciente, quede registrada. Este registro permite establecer un tratamiento adecuado mediante la propuesta e implantación de acciones correctivas que eliminen la causa de dichas no conformidades.



“
Ofrecemos a los
pacientes una amplia
oferta, de la mayor
calidad y seguridad
dentro del campo de la
reproducción asistida.

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

Cualquier riesgo para la salud o la seguridad del paciente se toma muy en serio en IVIRMA. Por ello, participamos regularmente en auditorías internas y externas. También 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 hace seguimiento de su implantación.

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 [apartado 8 “Los derechos Humanos y la ética”](#) de la presente memoria.

Identificación de riesgos penales

En el marco del proceso de identificación de riesgos penales se encontraron los siguientes riesgos inherentes al tipo de actividad desarrollada por IVIRMA.

Estos riesgos se clasificaron según el área o departamento de la organización a los que pueden afectar:

- Contra la intimidad 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 los trabajadores / Ciudadanos extranjeros.
- Tráfico de órganos.
- Contra la Salud Pública.
- Contrabando.

En 2022 se estudiará la actualización del Manual de Compliance – parte específica, para corroborar su alineación con la parte general del mismo y para actualizar cualquier cambio legislativo, en caso necesario.

En 2021, no se ha notificado al comité de cumplimiento ningún caso susceptible de ser considerado delito desde la implantación del modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales.

Identificación y evaluación de aspectos y riesgos ambientales

IVI Mallorca utiliza la norma ISO 14001:2015 para establecer su **Sistema de Gestión Ambiental** y lo tiene auditado anualmente. Los aspectos que se evalúan son la generación de residuos (peligrosos y no peligrosos), el consumo de recursos, los vertidos, las emisiones atmosféricas y el ruido; y se evalúa el grado de contaminación potencial, la cantidad o volumen, la capacidad real de actuación de la clínica y las quejas o denuncias recibidas.

En la **identificación y evaluación de aspectos ambientales** realizada en febrero de 2021 según los requisitos establecidos por la norma ISO 14001:2015, los aspectos ambientales significativos determinados fueron:

- Residuos sanitarios asimilables a urbanos (GII).
- Residuos peligrosos distintos de los sanitarios.
- Ruido (grupo electrógeno de emergencia).

Riesgos asociados a la gestión de empresas proveedoras

En IVIRMA, la calidad de los servicios ofrecidos es esencial y debe garantizarse en cualquier circunstancia. Las empresas proveedoras son controladas a través del Sistema de Gestión de Calidad de la empresa con carácter anual. Esta evaluación se realiza en función del tipo de producto o servicio de la empresa proveedora por parte del Departamento de Compras de IVIRMA o del área solicitante.

La evaluación se realiza en base a los siguientes aspectos:

- Calidad de productos / servicios / trabajos.
- Cumplimiento con los términos de entrega / contrato / trabajos.
- Actitud del proveedor.
- Problemas con la gestión administrativa.

Las empresas proveedoras evaluadas son clasificadas en función de los riesgos de sus productos/servicios. Aquellas empresas proveedoras consideradas de alto y medio riesgo son reevaluadas, ya que sus actuaciones inciden directamente en la calidad del servicio y/o en la seguridad de nuestros pacientes. Por otro lado, aquellas empresas proveedoras clasificadas de bajo riesgo no son reevaluadas.

Esta clasificación se recoge en la siguiente tabla:

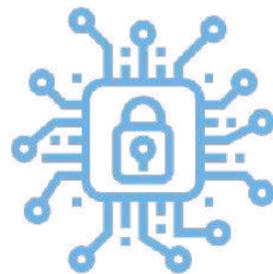
RIESGOS DE EMPRESAS PROVEEDORAS

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

El **mapa de riesgos** y las acciones de mejora (planes de tratamiento del riesgo) se revisan anualmente por la Dirección o cada vez que existe un cambio significativo en las actividades de los centros. Adicionalmente, la Dirección lleva a cabo auditorías internas y revisiones del sistema de gestión con una periodicidad anual.

Durante los tres primeros meses del año, cada dirección junto con la coordinación de calidad realiza la revisión del sistema de su clínica. De esta revisión deriva la mejora del sistema a partir de nuevos objetivos, indicadores y planes de acción que son revisados a su vez por la dirección de IVIRMA, quien los aprueba o modifica según estime conveniente.



LA SEGURIDAD SIEMPRE POR DELANTE

Nuestro objetivo primordial es y siempre será que cada una de nuestras pacientes pueda confiar plenamente en nosotros, en cada etapa del tratamiento, hasta conseguir su sueño.

Todos los tratamientos y técnicas que realizamos están protocolizados, para que cualquiera de nuestras personas profesionales tenga unas pautas de actuación claras y definidas en todo momento. Hacemos uso de las últimas tecnologías como los **sistemas de testigos de trazabilidad automática** que nos permiten verificar la identidad de la paciente, sus gametos y embriones durante todo el tratamiento.

También, como Grupo, desarrollamos y aplicamos globalmente en nuestras clínicas políticas que buscan proteger a los/as pacientes. Un ejemplo claro sería la **transferencia de un solo embrión, para evitar embarazos múltiples** y así reducir los riesgos para la madre o el bebé. Otro buen ejemplo lo encontramos en la gestión de nuestros donantes, a los que **realizamos estudios genéticos de portadores de enfermedades**, para evitar la posibilidad de transmisión.

Paralelamente al trabajo que realizamos en nuestro día a día, también **ofrecemos formación continua** a nuestras personas profesionales, lo que les permite anticiparse a las situaciones de riesgo a las que se pueden enfrentar nuestros y nuestras pacientes.

Protección de datos

La figura de Data Protection Officer (DPO) en el Grupo IVIRMA juega un papel fundamental a nivel estratégico para desarrollar diferentes líneas de actuación que facilitan el mejor cumplimiento del Reglamento General de Protección de datos (RGPD) de 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, reconocimiento de los Encargados del tratamiento conforme al art- 28 del RGPD, notificación de información a las personas trabajadoras usando la app WEARE IVIRMA, notificación de incidentes o brechas de seguridad y actualización del Registro de Actividades del Tratamiento.

Además, para asegurar un nivel alto de seguridad, tienen la obligación de analizar los riesgos existentes de manera periódica, mantener reuniones mensuales con los responsables de IT, someterse a controles periódicos y a auditorías externas.

Finalmente, cada área de la compañía tiene que implicar al DPO desde el inicio cuando se pretenda desarrollar nuevos servicios o productos que impliquen riesgos para la privacidad y atender las solicitudes de derechos de las personas interesadas.

Con estas medidas, IVIRMA asegura la protección de los datos de todos los grupos de interés. Esto se complementa con un curso de ciberseguridad lanzado para todo personal con el objetivo de tomar conciencia de los riesgos existentes en el mundo digital y actuar con responsabilidad con uno mismo y con el entorno.

En 2021 se ha creado un archivo documental de todos los documentos legales a nivel corporativo para una mayor gestión y control de la documentación disponible. Este archivo permite **digitalizar todos los contenidos legales debidamente clasificados**, reducir los tiempos y agilizar el trabajo y control de la seguridad de la información para garantizar la confidencialidad.



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

NUESTRAS ALIANZAS

Forma parte de la cultura de IVIRMA compartir los principales avances y hallazgos en el campo de la medicina reproductiva en los principales congresos, cursos, jornadas y encuentros de medicina reproductiva que tienen lugar en todo el mundo.

Además, en IVIRMA, estamos afiliados y seguimos las recomendaciones y buenas prácticas de las **siguientes** entidades:

Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO), Sociedad Española de Fertilidad (SEF), European Society of Human Reproduction and Embryology (ESHRE), American Society for Reproductive Medicine (ASRM), Society for Reproductive Investigation (SRI), Asociación para el Estudio de la Biología de la Reproducción (ASEBIR), Alpha y Asociación Española de Andrología, Medicina Sexual y Reproductiva (ASESA).

En relación con las **asociaciones empresariales**, pertenecemos desde el año 2016 al Club de las Primeras Marcas, grupo de referencia que nos permite establecer sinergias y colaboraciones con otras organizaciones y formar parte de acciones que generen notoriedad y reconocimiento a la organización.

Adicionalmente, formamos parte de la Asociación Española de Profesionales de Compras, Contratación y Aprovisionamientos (AERCE); la Asociación Valenciana de Empresarios (AVE); la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) y el Instituto Empresa Familiar.

Además, desde 2017 pertenecemos al CE+RS, Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunidad Valenciana, para promover la responsabilidad social y empresarial en la región.

Por otro lado, en EE.UU. estamos afiliados a los siguientes programas:

Ovatures egg donation program: programa que brinda la oportunidad a posibles donantes de óvulos de ayudar a una pareja a formar su familia de forma anónima.

Society for Assisted Reproductive Technology (SART): institución principal de profesionales dedicados a la práctica de tecnologías de reproducción asistida.

Be Well: colaboración que permite ofrecer un enfoque completo y holístico de salud y bienestar a partir de asesoramientos nutricionales, clases educativas o incluso clases de yoga terapéutico.

Human Rights Campaign: se trata de la organización de derechos civiles más grande de EE.UU. que trabaja para lograr la igualdad para estadounidenses del colectivo LGTBI.

Advanced Reproductive Care (ARC Fertility): programa que ofrece una serie de opciones asequibles para ayudar a los pacientes a maximizar su oportunidad de tener un bebé, mientras minimiza su riesgo financiero.

Family Equality: programa que tiene la misión de promover la igualdad legal para las familias LGTBI y para aquellos que desean formarse.

Peak Men 's health: entidad dedicada específicamente a la salud sexual, reproductiva y urológica del hombre.

The Foundation for Embryonic Competence: organización sin fines de lucro dedicada a mejorar los resultados y promover el conocimiento en el área de la investigación embrionaria, así como su diagnóstico y educación.

American Society for Reproductive Medicine (ASRM): organización multidisciplinaria dedicada al avance de las tecnologías de reproducción asistida, la ciencia y la práctica de la medicina reproductiva.

Babs Siperstein PROUD Center: centro que ofrece servicios de atención primaria especializada para la comunidad LGTBI, comprometiéndose a proporcionar un entorno seguro y de apoyo.



4

**ANÁLISIS DE
MATERIALIDAD Y
COMPROMISO CON
LA AGENDA 2030**



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y COMPROMISO CON LA AGENDA 2030

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

En 2021, se realizó un estudio de materialidad en profundidad con la participación de más de 200 personas de todo el espectro de nuestros grupos de interés (personas empleadas, pacientes, empresas proveedoras, ginecólogos/as, sociedad y donantes). El contenido de la presente memoria se basa en este análisis, tal y como exige la Global Reporting Initiative (GRI).

Debido a la relevancia del análisis anterior y su actualidad, se realizó una revisión de este a través de un estudio de materialidad contextual, realizado en enero 2022. El análisis de materialidad contextual nos ha permitido analizar los aspectos económicos, sociales y ambientales más significativos para IVIRMA realizando un profundo estudio de mercado a nivel de Sostenibilidad.

El análisis de materialidad contextual realizado en 2022 no ha revelado cambios significativos respecto a las conclusiones obtenidas en el año anterior, donde se concluyó que nuestra estrategia

coincide con la demanda de información y transparencia de nuestros grupos de interés. Las observaciones realizadas en el estudio de mercado han llevado a la integración de dos nuevos temas de materialidad que han ganado propensión recientemente:



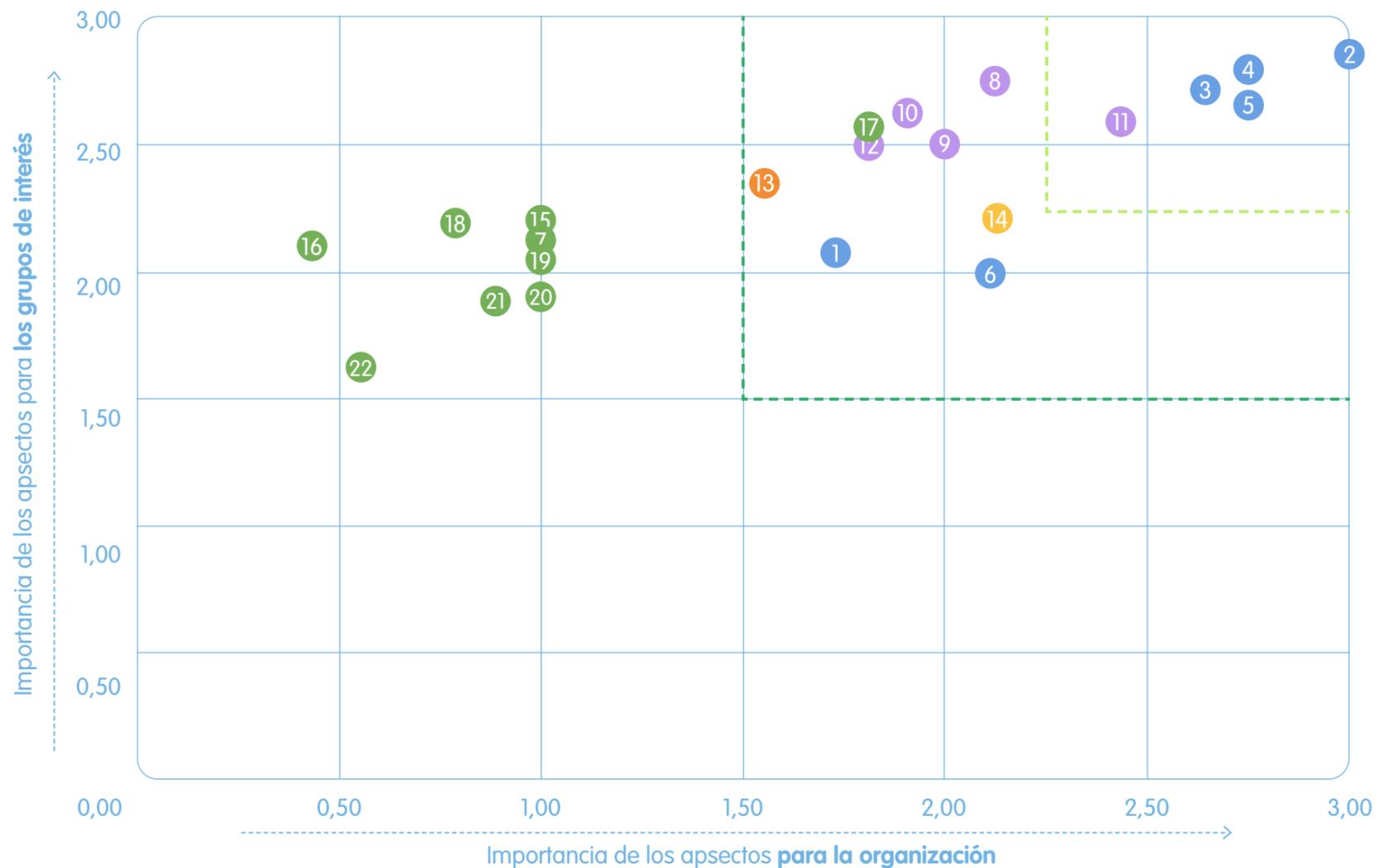
Compromiso con el desarrollo sostenible



Información sobre los servicios médicos

El resultado del proceso participativo de 2021 fue la elaboración de la **Matriz de materialidad** que se concreta a continuación, la cual 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.



- Sociedad
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Respeto de los derechos humanos
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Cuestiones ambientales

- Propuesta umbral de materialidad
- Propuesta umbral de temas muy relevantes

Temas materiales - muy relevantes

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

Temas materiales - relevantes

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

Temas materiales - poco relevantes

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

La presente memoria se basa en los resultados de esta matriz, en los requisitos establecidos en la **Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad**, en los impactos económicos, ambientales y sociales significativos y en que cumple con las expectativas de los grupos de interés.

En el marco de la aplicación de la Ley 11/2018, la Memoria de sostenibilidad de IVIRMA contempla otras cuestiones medioambientales y sociales, de respeto a los derechos humanos y de la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, establecidas en esta normativa.



Aspectos materiales por ámbito

Los temas de materialidad actualizados en 2022 se resumen a continuación por ámbito:



COMPROMETIDOS CON LA AGENDA 2030

Las Naciones Unidas aprobaron en 2015 la Agenda 2030 con el objetivo de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, fomentando las alianzas. Los 17 **Objetivos de Desarrollo Sostenible** (ODS), elaborados gracias a consultas públicas, interacción con la sociedad civil y negociaciones entre los países, incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos como sociedad en los ámbitos económico, social y ambiental.

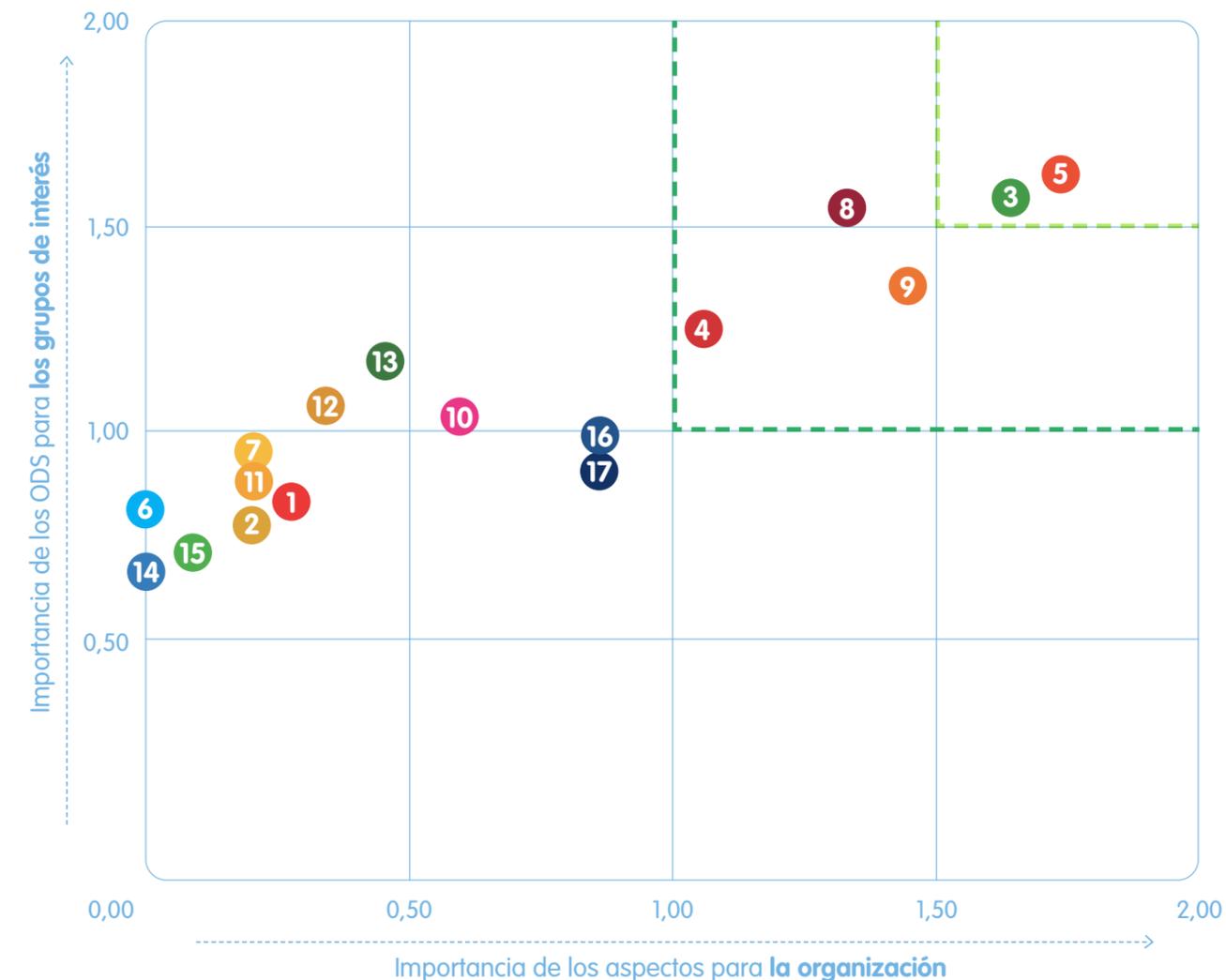


En IVIRMA también consideramos los ODS como agentes clave del cambio y, con este compromiso corporativo, identificamos los ODS prioritarios de nuestra organización en el análisis de materialidad realizado en 2021. Este proceso ha servido de base para las acciones de Sostenibilidad emprendidas en la compañía.

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

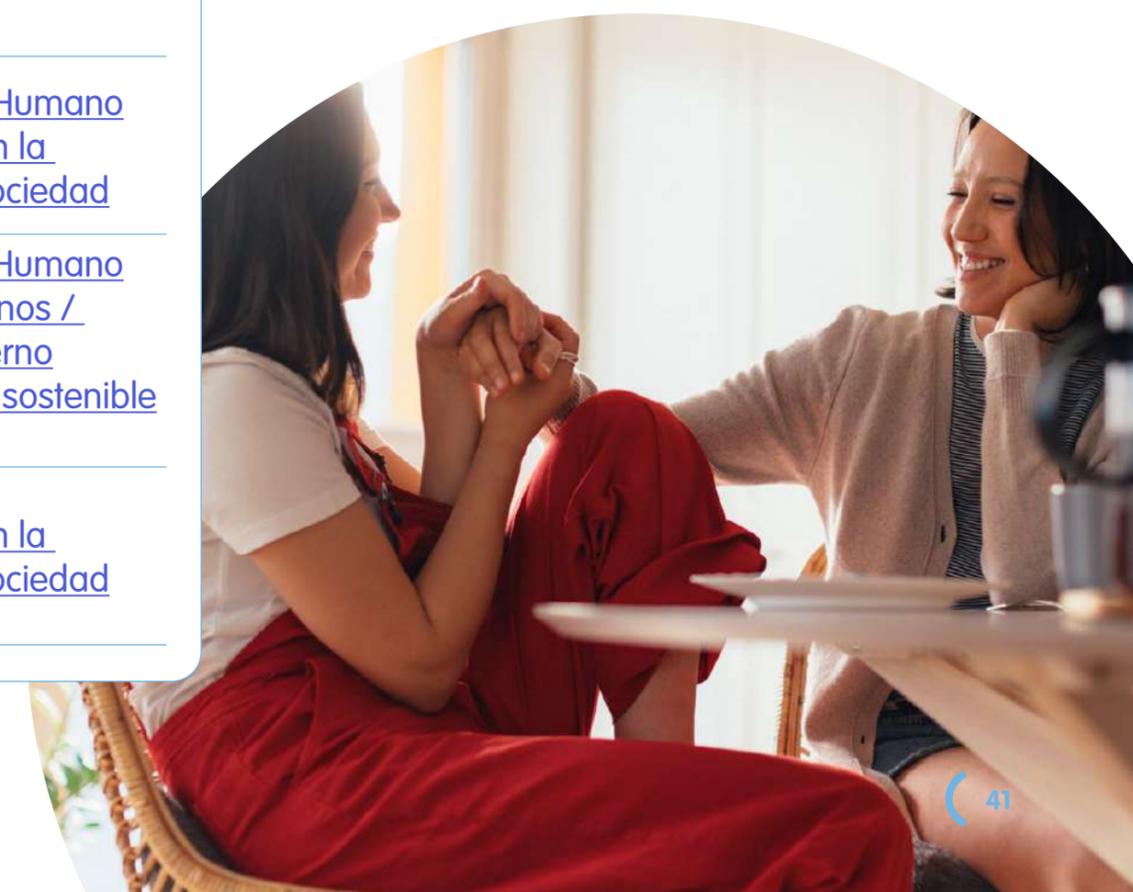


PRIORIDAD MEDIA



En el cuadro siguiente, relacionamos los temas materiales conectados con la sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible prioritarios y donde damos respuesta a esos asuntos en 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 5: Pacientes Capítulo 6: Nuestro Equipo Humano Capítulo 2: Quiénes somos
<ul style="list-style-type: none"> » Diversidad e igualdad de oportunidades » Medidas de conciliación 		Capítulo 6: Nuestro Equipo Humano
<ul style="list-style-type: none"> » Formación y desarrollo profesional 		Capítulo 6: Nuestro 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 6: Nuestro Equipo Humano Capítulo 8: Derechos Humanos / Transparencia y Buen Gobierno Capítulo 3: Nuestro modelo sostenible y responsable
<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



A pregnant woman with long dark hair is sitting on a grey couch. She is wearing a white long-sleeved top and grey pants. She is looking down at her bare pregnant belly with a gentle expression. Her right hand is resting on her hip, and her left hand is resting on her thigh. The background shows a window with light-colored curtains. The overall mood is calm and intimate.

**NUESTRAS PACIENTES,
EL CORAZÓN DE
NUESTRO NEGOCIO**



PACIENTECENTRISMO

El paciente centrismo es lo que nos define como empresa y rige nuestro trabajo diario y nuestros valores. Una filosofía que integra cada una de nuestras personas profesionales y que nos permite seguir liderando hoy en día el ámbito de la medicina reproductiva.

En nuestras clínicas trabajamos todos los días para que cada una de nuestras pacientes logre alcanzar su sueño de ser madre, ese es nuestro objetivo principal, pero siempre con la máxima tranquilidad. Nuestros pilares son tres:

Resultados
clínicos
excepcionales

Profesionales
de la más alta
calidad

Una
experiencia
de paciente
totalmente
satisfactoria

“
Nuestro objetivo principal es la satisfacción de nuestras pacientes: son la razón y el centro de todo nuestro trabajo.”

INNOVACIÓN PENSANDO EN PACIENTES

La innovación es un eje estratégico en IVIRMA, lo que nos permite mantener el liderazgo a nivel mundial.

IVI CARE

IVI Care es una nueva forma de vivir la reproducción asistida que supone un paso adelante en el cuidado de la mujer. Con este programa pionero y con los servicios que incluye, ofrecemos a nuestras pacientes una forma completa de afrontar un tratamiento de reproducción asistida, siempre persiguiendo su bienestar y el objetivo común de lograr su sueño de ser madres, en el menor tiempo y con las mayores garantías.

Activación ovárica: Presente y futuro de la reproducción asistida

IVIRMA es líder en nuestro país en el ámbito de la activación ovárica, gracias a la constante labor en investigación. Este campo, más conocido como “rejuvenecimiento ovárico”, dibuja un futuro esperanzador para la mayoría de las pacientes con problemas de ovario que acuden a las clínicas de Reproducción Asistida. En ese sentido, en 2021 hemos impulsado el primer centro de excelencia de rejuvenecimiento ovárico y Regenera Endometrio, ambos proyectos se explican a continuación.

Lanzamiento del primer centro de excelencia de rejuvenecimiento ovárico

La clínica de Alicante ha sido elegida para dar servicio a todo el grupo realizando técnicas altamente especializadas para el rejuvenecimiento ovárico, específicamente, inyección intraovárica de plasma autólogo rico en factores de crecimiento plaquetarios y movilización de células madre por medio de medicamentos especiales, cuyos factores de crecimiento son recuperados e inyectados en el ovario. Estas técnicas innovadoras son producto de años de investigación en el Grupo, mejorando las oportunidades de pacientes con baja respuesta de tener éxito en un tratamiento antes de optar por la donación de gametos.

Lanzamiento Regenera Endometrio

Es fundamental contar con unas condiciones endometriales óptimas para la implantación del embrión, por lo que el estado del endometrio puede determinar el resultado de un ciclo de fecundación in vitro (FIV). Por ello, IVI Regenera Endo nos permitirá regenerar el endometrio mediante la obtención de factores de crecimiento a partir del propio plasma sanguíneo de la paciente. Este proceso hará posible que el endometrio alcance el grosor indicado para favorecer la implantación del embrión.

El plasma rico en factores de crecimiento (PRGF) se ha situado en los últimos años como punta de lanza en medicina regenerativa.

El PRGF tiene un efecto positivo a muy corto plazo en términos de eficacia, seguridad y mínima invasión para la paciente. Basándonos en nuestros estudios, hemos creado IVI Regenera, la apuesta clara de IVI por el uso de PRGF como tecnología novedosa con alentadores resultados en el tratamiento de endometrios refractarios, insuficiencia ovárica prematura y baja reserva ovárica.

Este tratamiento consiste en la obtención de factores de crecimiento a partir del propio plasma sanguíneo de la paciente, que posteriormente se aplicarán al endometrio de esta.

Además, dado que se trata de material biológico procedente de la propia paciente, se evitan posibles problemas de compatibilidad que pudieran surgir con material donado.

El PRGF puede aplicarse sobre el endometrio, en aquellos casos en los que este órgano no alcanza el grosor suficiente para dar lugar a un embarazo, lo cual se conoce en medicina reproductiva como endometrio refractario.

Política de transferencia de embriones mosaico

Durante parte de 2020 y 2021 aplicamos una nueva política de transferencia de embriones mosaico que nos permitió transferir un número considerable de embriones, que de otra forma hubiesen sido considerados aneuploides y, por lo tanto, no transferibles.

Los embriones mosaicos son aquellos en los que de una sola biopsia se obtiene más de una fórmula cromosómica (una de ellas euploide).

Durante este mismo periodo en nuestras clínicas de Estados Unidos se desarrollaron estudios clínicos publicados en revistas científicas de prestigio en los que se demostró que con las técnicas utilizadas en las clínicas IVIRMA, los embriones mosaicos tienen las mismas tasas de implantación y de recién nacido vivo que los embriones euploides. (Tiegs et al 2020).

Una de las prioridades al aplicar estos cambios de protocolos fue asegurarnos de que nunca comprometíamos la seguridad de la descendencia según la evidencia científica que existía en ese momento. Por este motivo, el cambio hacia la apertura total de transferencia de todo tipo de embriones mosaico ha sido gradual, siendo más rápido el cambio en las clínicas de Estados Unidos.





Protocolo DUOSTIM

El tiempo juega en contra de las mujeres que quieren ser madres. Ahora, desde IVIRMA volvemos a ganarle la batalla al tiempo, esta vez gracias a la estrategia DuoStim. Se trata de un protocolo basado en llevar a cabo dos estimulaciones seguidas en un mismo ciclo menstrual, sin esperar a la menstruación. Por ello, se posiciona como una de las principales herramientas destinadas a pacientes con respuestas subóptimas que, dadas sus características, necesitan acumular embriones para realizar un diagnóstico genético preimplantacional.

En junio de 2021, la doctora María Cerrillo, ginecóloga de IVI Madrid, presentó el Protocolo DuoStim en el Congreso anual de la Sociedad Europea de Reproducción Humana y Embriología (ESHRE).

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.

Lanzamiento geneseeker2021 por Juno genetics

Cambiamos de plataforma para realizar tests de cribado ampliado de portadores. Con este cambio tenemos la oportunidad de aumentar la cobertura de análisis en genes cuyas alteraciones tienen alta prevalencia y condicionan enfermedades graves (fibrosis quística, betatalasemia, anemia falciforme o atrofia muscular espinal). Esto nos permite disminuir el riesgo de eventos adversos en recién nacidos vivos generados de embriones donados y en parejas que hacen tratamiento con gametos propios.

Esta ampliación de cobertura en genes específicos y la consecuente disminución de riesgo residual nos permite utilizar con seguridad, ofreciendo el riesgo mínimo, donantes con mutaciones del gen de la fibrosis quística en nuestros tratamientos. Hacemos todo lo que está a nuestro alcance para minimizar el riesgo en nuestros tratamientos, tratando con equidad y respeto a todos y todas nuestras donantes.

LA MUJER EN EL CENTRO

IVIRMA es una empresa pro-mujer, y es que su compromiso con sus pacientes, con las mujeres que depositan en sus profesionales su deseo de ser madres, sigue guiando sus pasos desde hace más de tres décadas.

Así, durante el año 2021, hemos reforzado esta apuesta a través de las siguientes acciones de sensibilización, comunicación y marketing:



1 Guías en pro de la mujer:

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

- » **Lanzamiento Guía de receptoras:** Para apoyar a las mujeres en su camino hacia la donación de óvulos de forma optimista y natural, hemos creado una guía gratuita que pretende acompañarlas a lo largo del proceso. Está disponible en el sitio web de IVI y ya ha sido descargada por más de 1.500 personas.
- » **Lanzamiento Guía mamás2:** Esta guía es para las mujeres que, además de ser pareja, quieren ser madres. Mujeres que quieren cumplir su sueño y a las que queremos ayudar con información y testimonios para disipar las dudas que puedan surgir. Esta guía, que se lanzó en España en 2020, se ha lanzado este año en Portugal, Chile y Panamá.
- » **Lanzamiento guía Mamás Solteras en Chile y Panamá:** 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.
- » **Lanzamiento Guía Endometriosis en Portugal:** En IVIRMA contamos con una unidad de endometriosis, formada por grandes expertos, que han preparado una [guía sobre endometriosis](#) para dar a conocer todos los detalles sobre esta enfermedad y de qué manera puede ayudar a nuestras pacientes.
- » **Lanzamiento la Guía de la Maternidad tardía y la Guía Preserva en Brasil**

2 Podcast de IVI con Nuria Roca:

En cada episodio de este podcast conducido por Nuria Roca hemos presentado el binomio médico/a-celebridad, que ha sido muy bien recibido por nuestra audiencia potencial. Los podcasts son una herramienta de comunicación innovadora y en auge que nos permite llegar a una amplia audiencia que podría ser potencialmente usuaria de tratamientos reproductivos en el futuro.

3 Actualización contenido salas de espera:

Queremos que cada paciente, en su paso por nuestras clínicas, pueda tener acceso a un contenido cercano, humano y que responda a sus intereses y necesidades. Por ello, actualizamos constantemente nuestro contenido audiovisual de las salas de espera de nuestras clínicas con folletos, vídeos testimoniales de otros y otras pacientes y explicaciones de tratamientos y procesos que puedan ser de su interés.

4 Generación constante de contenido de apoyo a pacientes y donantes:

Respondemos a sus principales inquietudes respecto a sus procesos reproductivos.

5 Testimoniales:

Nuestras pacientes son nuestras mejores suscriptoras y, por eso, ofrecemos contenidos testimoniales en nuestros diferentes canales a lo largo de 2021 para dar voz a las historias reales que hay detrás de un tratamiento de infertilidad.

6 Envío de notas de prensa a medios:

Para acercar la reproducción asistida a la sociedad en general y compartir con ellos los últimos avances en medicina reproductiva, publicamos información a través de notas de prensa.

7 Contenidos elaborados por profesionales médicos:

Se publican en nuestras RRSS para acercar la figura de este colectivo a nuestras pacientes y potenciales pacientes, desde la empatía y la humanidad.

8 Asistencia a los principales congresos de medicina reproductiva:

Nos comprometemos a perfilar el futuro de esta disciplina, ofreciendo los mejores tratamientos y las mayores garantías a nuestros pacientes.



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

En Chile y Panamá:

Fertility Day Online: Organizamos encuentros online gratuitos, que se realizan a través de la plataforma digital Zoom, en donde uno de nuestros médicos y médicas expone un tema en específico sobre tratamientos de reproducción asistida, infertilidad, mujer y maternidad, entre otros.

En Reino Unido:

Language of Fertility: Con esta acción queremos promover un buen uso del lenguaje en el campo de la fertilidad dirigida a médicos/as, medios de comunicación y público en general. El objetivo ha sido romper los estereotipos y el mal uso del lenguaje en referencia al cuerpo femenino para mejorar la salud emocional y el bienestar de las mujeres que se enfrentan a este camino.

COVID-19 y campaña de vacunación: Lanzamos un Q&A en nuestra clínica de IVI Londres para responder a las principales dudas en torno a la maternidad y la vacunación.

En nuestras clínicas de Create de UK y Vitanova de Dinamarca, se han desarrollado **137 webinars con 8.272 asistentes**.

En Portugal:

Acuerdo de colaboración con "A Vida mais Fértil": Firmamos un acuerdo con la asociación de Fertilidad "A Vida mais Fértil" con quien hemos desarrollado contenidos a lo largo del año.



UNA CULTURA CORPORATIVA DIGITAL Y SEGURA

En 2021 se ha consolidado y extendido el uso de herramientas digitales que nos permiten ser más ágiles y eficientes en nuestros procesos de atención a pacientes. Doble factor de autenticación, alertas sobre phishing, uso de robots, respuestas automáticas, digitalización del puesto de trabajo remoto o firma electrónica en los consentimientos informados se han vuelto habituales en el día a día de pacientes y de nuestro equipo humano.

Portal del paciente 2021

Esta aplicación permite a cada paciente localizar, en su teléfono móvil o Tablet, toda la información relevante sobre su consulta, los resultados de su evaluación, sus análisis o una simple explicación de los tratamientos propuestos. En 2021, su uso ha ido en aumento con una muy buena percepción de pacientes que la consideran herramienta muy útil para el contacto y la ción con la clínica.

“
Nuestra transformación digital ha sido clave a la hora de afrontar los retos de la ciberseguridad.

Primera visita online

Nuestro servicio de primera visita online se ha consolidado en 2021 como una herramienta imprescindible para la comunicación continua con pacientes. A través de la plataforma de Microsoft Teams y su integración con el Portal del Paciente se ha conseguido acelerar el contacto remoto y la cercanía, a pesar de la distancia, con pacientes. En este 2021 hemos afianzado el papel de las confirmaciones automáticas por email de Primera Visita, además de iniciar esta acción en las clínicas de LATAM, y gracias a ello nuestras pacientes pueden confirmar su cita a cualquier hora del día, simplemente haciendo clic en un botón, facilitándoles la experiencia IVIRMA.

Los datos hablan por sí solos: En 2021, más de 11.000 primeras visitas se han confirmado de forma automática a través de email, lo cual supone entre un 40-45% del total.

“
Un 80% de los pacientes de IVIRMA utilizan el portal del paciente durante su tratamiento.

Reducción de la documentación impresa debido a la digitalización

El incremento en el uso de documentación digitalizada ha permitido minimizar el número de impresiones realizadas. Durante el año 2021 se ha logrado reducir más de un 30% de las impresiones con respecto al anterior periodo, donde los mismos criterios que han favorecido la videoconferencia (coronavirus, teletrabajo y socialización de la tecnología) han reducido la necesidad de impresiones.

Adicionalmente, la explicación a pacientes de los tratamientos en consulta se ha digitalizado, eliminando por completo el uso del papel.

Extensión de la 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 trazabilidad de pacientes dentro de la clínica. De este modo, la biometría facial nos permite identificar a pacientes cotejando la foto que tenemos con su propia imagen.

La biometría asegura que el paciente y la paciente correcto esté firmando los consentimientos, en las salas de examen correctas, así como en otras ubicaciones en las clínicas – siempre digitalmente - eliminando el proceso actual en papel, incluida la firma biométrica de ginecología y enfermería.

La receta médica

Uno de los proyectos destacados ha sido la inclusión de la receta electrónica, integrada con el servicio de farmacias, para obtener la medicación a partir de un código QR que se recibe en el portal del paciente.

Sin necesidad de acudir a las clínicas para recoger una receta en papel y sin necesidad de tener que aportar más documentación a la farmacia que la propia receta con un código QR. Se garantiza su correcta expedición, así como la seguridad y facilidad de uso necesario para pacientes, favoreciendo, además, la minimización del uso de papel.

Carpetas de alta gestacional digital

Hemos sustituido el material en papel que se entregaba a la paciente por un correo electrónico personalizado que contiene:

- Informe médico de alta.
- Información de apoyo adaptada a cada geografía (consejos sobre el embarazo, acceso a la Unidad de Apoyo Psicológico, Unidad Materno-Fetal, pruebas prenatales...).

Diferentes países se han sumado a esta iniciativa a lo largo del año.

Smart Docs: Diseño de formularios y documentos para autoservicio

En IVIRMA, hacemos uso de una herramienta digital de automatización de datos con las siguientes características:

- Flexibilidad, ya que permite crear documentos originales, así como herramientas de gestión clínica.
- Integración con todas las herramientas de gestión clínica, portal de paciente y servicios externos.
- Seguridad, reutilización y centralización.

Reconocimiento de voz

Se ha introducido una herramienta de reconocimiento de voz para agilizar los procesos, eliminar el uso del papel y hacer más eficiente el trabajo en las clínicas. El motor de inteligencia artificial que hay detrás ayuda a captar los cambios de intención en los complejos diálogos multicanal, para que pacientes/usuarios sientan siempre que los entienden.

DIBIMED apuesta también por la digitalización

Los congresos son una parte muy importante para DIBIMED, ya que, además de ser un escaparate para su gama de productos, es una ocasión más de networking y de mantener el contacto con la red de distribuidores.

DIBIMED ha analizado la oferta congresual del 2021 y ha adecuado su participación, optimizando su contenido y aportando valor añadido con complementos de formato digital a su participación a eventos: e-mailings, posts en redes sociales, e-leaflets, preparación de material audiovisual y contenido para e-stands en ferias como ESHRE Online, IVIRMA Congress, ASRM, Fertility UK.

NOS IMPORTA LA OPINIÓN DE NUESTRAS PACIENTES

La satisfacción de pacientes y donantes es una prioridad para IVIRMA. 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 nuestra política 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 en su proceso en nuestras clínicas es una prioridad para la mejora continua. Su opinión es clave a la hora de desarrollar planes de mejora.”

Encuestas de satisfacción

Durante el año 2021, las encuestas a pacientes y donantes de nuestras clínicas se han continuado realizando presencialmente al final del tratamiento, pero también hemos podido completar el proyecto de encuestas vía web a través del Portal del Paciente, ampliando el número de cuestionarios que se envían a pacientes.

De hecho, hemos completado el proyecto de implantación de pequeñas encuestas relacionadas con momentos concretos de la experiencia del paciente, desde la primera visita hasta la finalización del tratamiento, con la finalidad de obtener información sobre la satisfacción del paciente en cada una de las fases del proceso.

Por otra parte, en Fundación IVI, la Unidad de Apoyo y Gestión de la Investigación (UAGI) ha implantado una sistemática de encuestas desde INVESTIGA, dirigida a personal investigador. Las encuestas se remiten automáticamente tras cada interacción con la Fundación (UAGI).

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 todas las personas involucradas estén informadas para la mejora de los servicios ofrecidos.

“
En IVIRMA continuamos midiendo la satisfacción de nuestros pacientes a partir de las encuestas de satisfacción.”

En las Clínicas de California y Filadelfia se organizaron sesiones de escucha de 90 minutos con pacientes que no siguieron tratamiento para conocer su experiencia y mejorar los procesos en la organización. Además, en esa área geográfica, se llevaron a cabo encuestas online a 5.400 pacientes tratados en 2021 para tener feedback del servicio y mejorar las prácticas clínicas. Se obtuvo una valoración muy positiva de la APP del portal del paciente y de la mejora de la comunicación con ellos, con una puntuación del 92%. Respecto a las áreas de mejora se identificaron los tiempos de espera y la comunicación con las áreas financieras y cobros.

En el caso de **Dibimed**, contacta anualmente con clientes para conocer mejor el uso que hacen de sus productos y la satisfacción que obtienen de ellos. Los resultados de estas encuestas se analizan y se implementan acciones correctivas cuando es necesario para garantizar la satisfacción de los clientes, la seguridad de los productos y su rendimiento en el mercado.

En 2021, el porcentaje medio de respuesta ha sido de un 55% aproximadamente. Este año, las preguntas relacionadas con la "valoración de los servicios de DIBIMED" han obtenido respuestas superiores a 4, en una escala de valoración de 1 (valoración mínima) a 5 (valoración máxima), lo que representa un resultado excelente.

En Create (clínicas de Inglaterra) se ha recibido una puntuación de 4.6 sobre 5 y en Vitanova (Dinamarca) de 4.8 sobre 5 en las opiniones de pacientes.

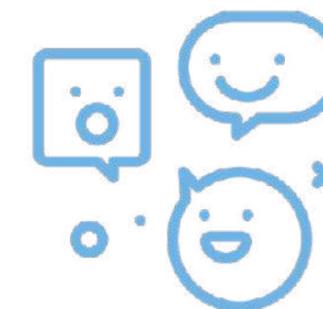
Sistemas de quejas y reclamaciones

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad y Seguridad del paciente, en las clínicas que están certificadas con la norma ISO 9001 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 2021 han sido registradas un total de 828 quejas o reclamaciones en **España**, 43 en **Portugal**, 30 en **Reino Unido**, 13 en **Italia** y 50 en **LATAM (Chile y Panamá)**. A fecha de redacción del presente informe, en IVIRMA se han resuelto un total de 777 quejas o reclamaciones (665 en España, 40 en Portugal, 8 en Italia, 15 en Reino Unido y 49 en LATAM).

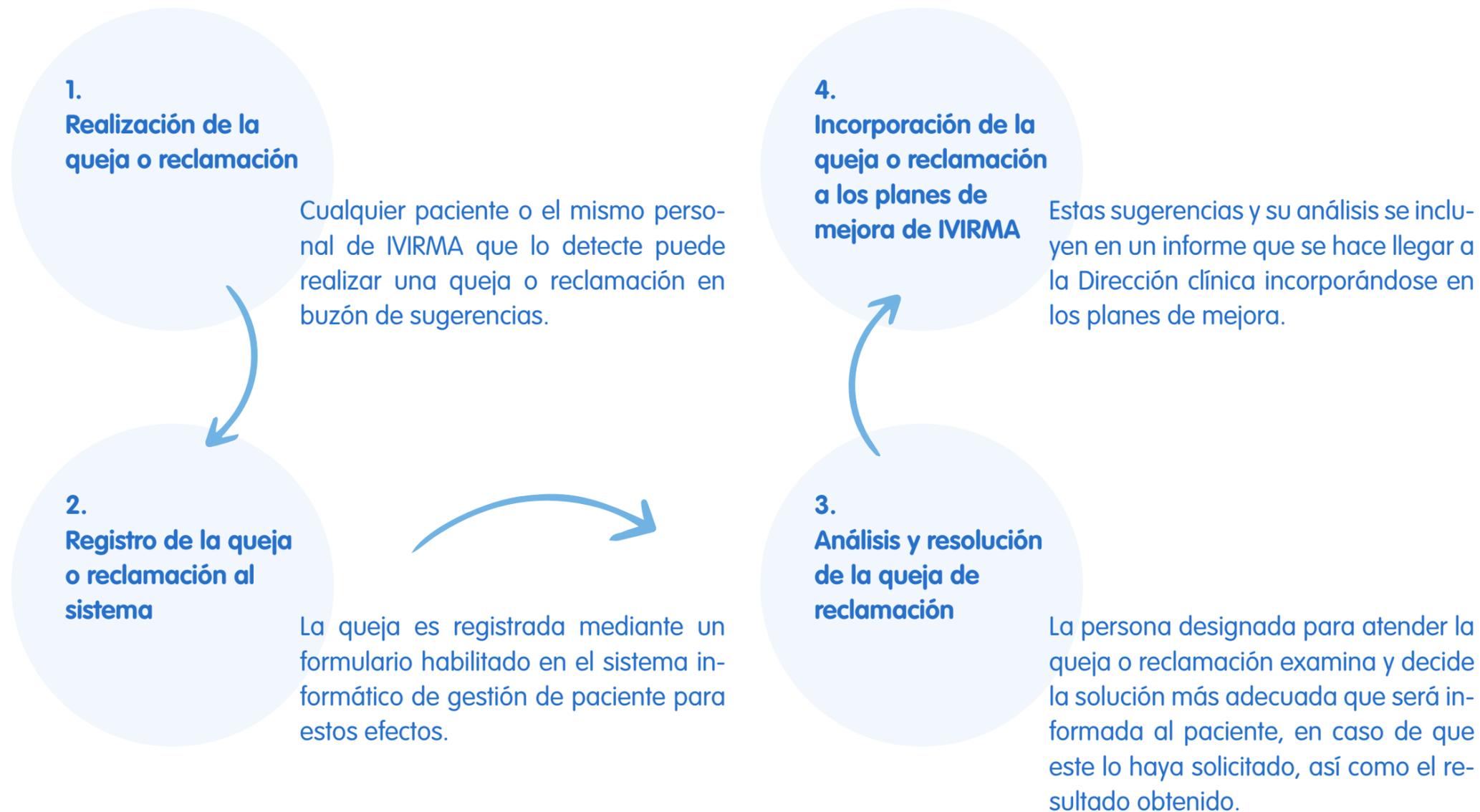
Las quejas totales registradas en IVIRMA durante 2021 han aumentado (+50%) respecto al año 2020, así como también ha aumentado significativamente el número de pacientes atendidos. Concretamente, se han registrado 344 quejas o reclamaciones más que en el año anterior.



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 nivel cuantitativo, del total de 44.018 valoraciones recibidas en 2021, 524 fueron registradas con una puntuación de 1 o 2 sobre 5, las cuales reciben una llamada de seguimiento para su mejora. El restante 43.494 recibieron una puntuación igual o mayor a 3 sobre un máximo de 5. Cabe destacar que el 93% (40.579) de esas 43.494 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.

En lo que concierne a las nuevas clínicas de **Inglaterra y Dinamarca (Create y Vitanova)**, se han recibido 6 quejas las cuales han sido resueltas en su totalidad.

¿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 2021, la empresa recibió un total de 31 reclamaciones, todas ellas atendidas satisfactoriamente, la mayoría relacionadas con dudas sobre el correcto uso de los dispositivos comercializados.

6

**NUESTRO EQUIPO
HUMANO, LA RAZÓN
DE NUESTRO ÉXITO**





NUESTRO EQUIPO ES EL CENTRO DE LA ACTIVIDAD DE IVIRMA

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.

Con ese objetivo, en 2021 y 2022 todos nuestros esfuerzos están enfocados en la implantación de nuevos sistemas de información para la digitalización de los procesos de gestión de personas para generar una mejor propuesta de valor y experiencia al Equipo Humano.

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

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 y establecer la comparación con el año anterior, se ha continuado con la siguiente agrupación por áreas geográficas:

IVIRMA GLOBAL

- **España:** incluye clínicas y oficinas centrales
- **EE.UU:** incluye clínicas y oficinas centrales
- **LATAM:** incluye las clínicas de Panamá, Chile y Brasil
- **REST OF EUROPE (RER):** incluye las clínicas de Portugal, Italia y Reino Unido y Create (Reino Unido y Dinamarca)

Para definir la categoría profesional se han utilizado las categorías IVIRMA, unificadas a nivel global para todo el grupo, permitiendo así comparar los datos de los diferentes países:

Funciones soporte (oficinas centrales): Incluye todas las funciones de apoyo a las clínicas. Funciones de Marketing, RRHH, Finanzas, Fundación, Operaciones, entre otras.

Soporte en clínica: Incluye todas las funciones en clínicas que no están incluidas en los colectivos de enfermería, médicos, atención al paciente, laboratorio y/o personal directivo. Por ejemplo: personal administrativo o personal de limpieza, entre otros.

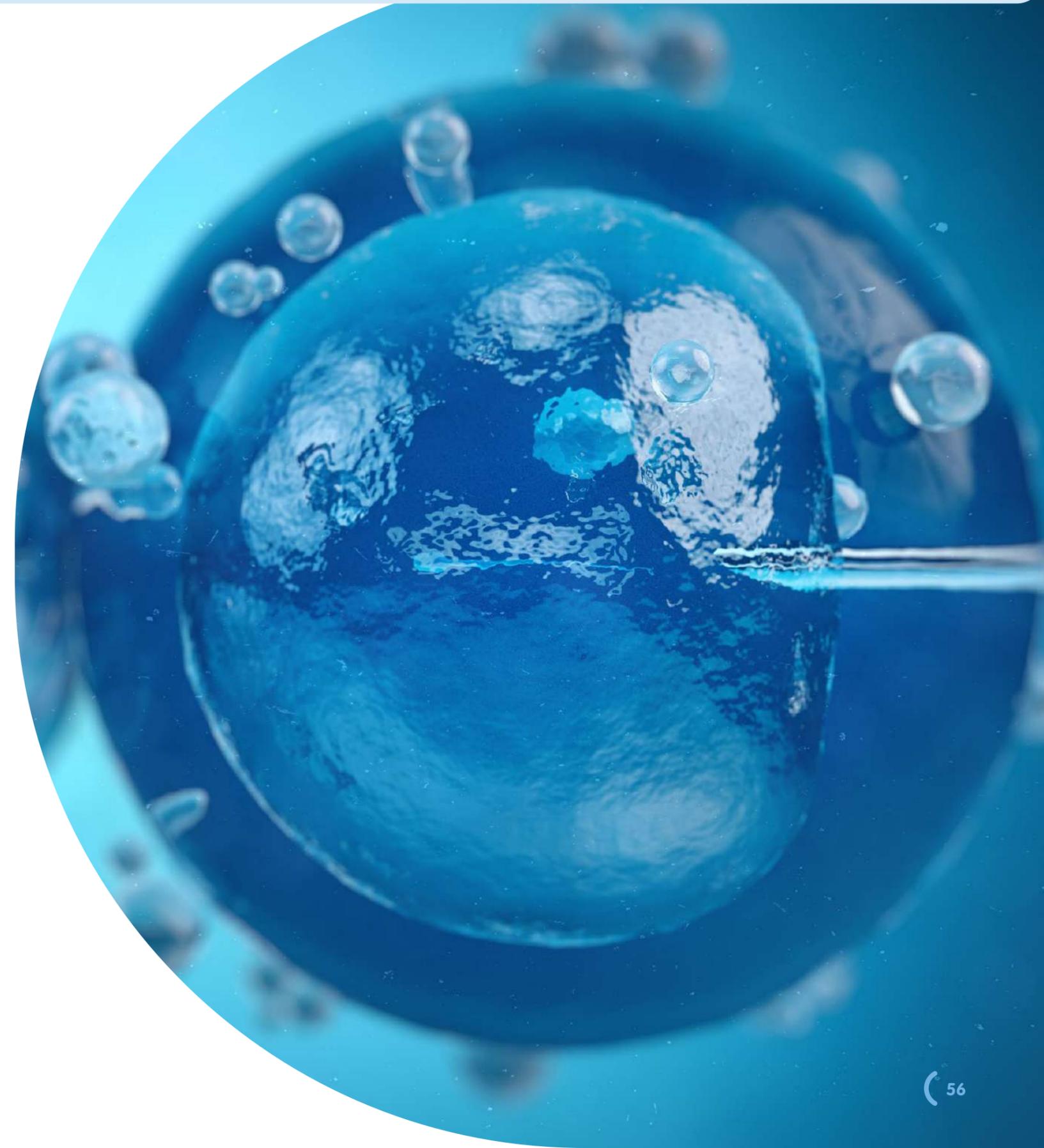
Atención al paciente: Incluye todos los auxiliares de atención al paciente, recepción y centralita.

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.

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

Enfermería: Incluye personal de enfermería.

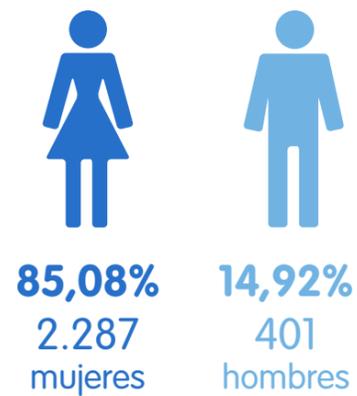


NUESTRO EQUIPO EN CIFRAS

Estructura de la plantilla

En IVIRMA somos 2.688 personas profesionales comprometidas, una plantilla repartida por 9 países para llevar la medicina reproductiva a cualquier parte del mundo.

De nuestras **2.688 personas trabajadoras**¹, 2.287 son mujeres (85,08%) y 401 hombres (14,92%). El porcentaje de mujeres y hombres en la organización se ha mantenido estable respecto a los datos de 2020, que ascendía a un 84,30% de mujeres y a un 15,70% de hombres.



Las mujeres siguen siendo mayoría en nuestra plantilla

¹ Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2021 (no se tiene en cuenta a las personas trabajadoras que han causado baja durante el año).

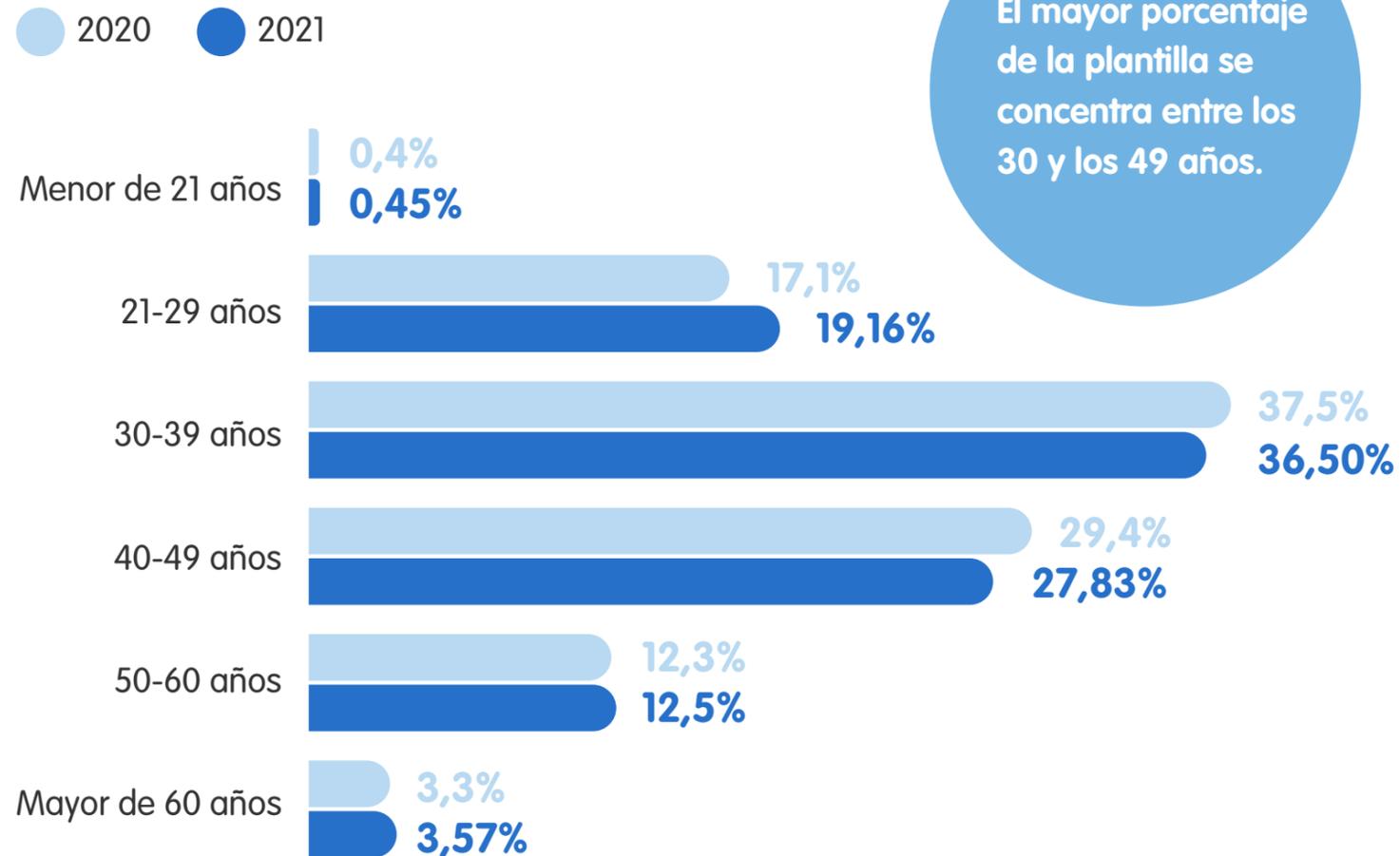
La distribución de estas 2.688 personas a nivel geográfico es la siguiente:



La distribución de la plantilla de IVIRMA en relación con la edad, mayoritariamente se concentra en el rango de entre 30 y 39 años, representando un 36,50% sobre el total, mientras que las personas menores de 21 años suponen un porcentaje muy bajo (0,45%). La franja de los 40 a los 49 años representa el 27,83% de la plantilla, la de 21 a 29 años, un 19,16%, la de 50 a 60 años, un 12,5% y, finalmente, un 3,57% de personas trabajadoras tienen más de 60 años.

Si analizamos cada una de las zonas geográficas, la franja de 30 a 39 años es también la que representa el mayor porcentaje en todos los países (excepto en España, donde la franja de 40 a 49 es mayor), y la presencia del resto de tramos es similar en todos los casos. Estos porcentajes son similares a los de 2020.

Plantilla por edad



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

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2020 y a 31/12/2021.

En relación con las **categorías profesionales**, la mayoría de nuestra plantilla se concentra en las categorías de enfermería (27,4%), soporte en clínica (20,5%), y laboratorio (19,6%). El equipo de atención al paciente representa el 13,7% del total de profesionales de IVIRMA, mientras que las personas con funciones de soporte son el 9,5% de la plantilla, seguido del personal médico (7%) y personal directivo (2,2%).

Categoría profesional



Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2020 y a 31/12/2021.

Plantilla según género

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	1.035	215	1.088	225
EE. UU.	583	71	706	74
LATAM	131	32	113	27
RER	131	32	380	75
TOTAL IVIRMA	1.880	350	2.287	401

Todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2020 y a 31/12/2021.

A continuación, se detalla la distribución de la plantilla de IVIRMA por género, edad y categoría profesional. Adicionalmente, en el anexo del presente documento, se incluye la tabla con los datos de 2020 con el fin de facilitar la comparativa respecto al periodo analizado en el presente informe correspondiente a 2021.



Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional - **IVIRMA Global**

IVIRMA Global Categorías	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	4	10	39	25	75	19	47	7	24	1	4	62	193
Soporte en clínica	2	2	17	74	28	127	37	132	12	88	8	26	104	449
Personal médico	0	0	0	1	22	37	20	63	16	18	8	4	66	123
Laboratorio	0	1	22	118	42	170	29	103	6	28	1	7	100	427
Enfermería	0	3	0	177	2	312	3	161	2	56	0	21	7	730
Atención al paciente	0	0	4	53	10	126	5	108	1	57	0	4	20	348
Personal directivo	0	0	0	0	4	1	12	9	19	2	7	5	42	17
TOTAL	2	10	53	462	133	848	125	623	63	273	25	71	401	2287

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

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

España	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Categorías	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	6	12	16	41	15	36	5	16	0	2	42	107
Soporte en clínica	0	0	6	8	19	28	29	89	7	51	7	14	68	190
Personal médico	0	0	0	1	7	17	5	39	8	12	3	1	23	70
Laboratorio	0	0	10	27	12	84	21	75	3	20	0	1	46	207
Enfermería	0	0	0	46	2	126	3	93	2	16	0	2	7	283
Atención al paciente	0	0	1	19	8	74	4	91	1	43	0	1	14	228
Personal directivo	0	0	0	0	1	0	8	3	14	0	2	0	25	3
TOTAL	0	0	23	113	65	370	85	426	40	158	12	21	225	1.088

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional - EE.UU.

EE.UU. Categorías	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	1	1	15	6	20	0	9	1	8	1	1	9	54
Soporte en clínica	0	1	5	27	1	57	1	26	2	19	0	11	9	141
Personal médico	0	0	0	0	5	9	6	5	2	3	4	2	17	19
Laboratorio	0	1	9	52	14	46	4	14	1	8	1	5	29	126
Enfermería	0	3	0	90	0	117	0	38	0	24	0	11	0	283
Atención al paciente	0	0	0	29	0	30	0	6	0	7	0	3	0	75
Personal directivo	0	0	0	0	2	1	2	4	2	0	4	3	10	8
TOTAL	0	6	15	213	28	280	13	102	8	69	10	36	74	706

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

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

RER	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	3	3	12	3	14	4	2	1	0	0	1	11	32
Soporte en clínica	1	1	1	34	5	33	4	9	3	13	0	0	14	90
Personal médico	0	0	0	0	7	10	6	15	6	3	1	1	20	29
Laboratorio	0	0	2	31	12	28	4	12	2	0	0	1	20	72
Enfermería	0	0	0	32	0	51	0	25	0	15	0	8	0	131
Atención al paciente	0	0	3	3	2	10	0	4	0	4	0	0	5	21
Personal directivo	0	0	0	0	1	0	1	2	2	1	1	2	5	5
TOTAL	1	4	9	112	30	146	19	69	14	36	2	13	75	380

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional

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

LATAM	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Categorías	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soporte en clínica	1	0	5	5	3	9	3	8	0	5	1	1	13	28
Personal médico	0	0	0	0	3	1	3	4	0	0	0	0	6	5
Laboratorio	0	0	1	8	4	12	0	2	0	0	0	0	5	22
Enfermería	0	0	0	9	0	18	0	5	0	1	0	0	0	33
Atención al paciente	0	0	0	2	0	12	1	7	0	3	0	0	1	24
Personal directivo	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	1
TOTAL	1	0	6	24	10	52	8	26	1	10	1	1	27	113

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

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 92,45%. Este porcentaje es muy similar en cada una de las áreas geográficas donde opera la empresa.

En relación con la finalización de la relación laboral, en 2021 se han producido un total de 107 despidos, que han afectado a todas las categorías. De estos, 19 han tenido lugar en España, 79 en EE. UU., 5 en LATAM y 4 en RER (Rest of Europe).

“
Apostamos por el empleo de calidad, el 92,45% de la plantilla de IVIRMA tiene contrato indefinido.”

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

	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Indefinido parcial	49	634	50	617
Indefinido completo	267	1.104	319	1.498
Temporal parcial	3	44	7	37
Temporal completo	28	93	20	122
Prácticas completo	3	5	5	11

	2020	2021
% personas trabajadoras con contrato indefinido*	92%	92,48%
% personas trabajadoras con contrato temporal*	8%	7,55%

*Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2020 y a 31/12/2021.

A continuación, se detalla la distribución de la plantilla de IVIRMA por contrato, género y categoría profesional y por edad, así como el número de despidos por género, edad y categoría profesional. En el anexo del presente documento se incluyen los datos de 2020 con el objetivo de facilitar la comparativa respecto a 2021.



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

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

IVIRMA Global Categorías	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
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 31/12/2021.

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

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

España	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Categorías	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	7	34	80	0	1	7	17	1	2	42	107
Soporte en clínica	7	60	56	118	1	2	4	8	0	2	68	190
Personal médico	2	8	19	59	0	1	2	2	0	0	23	70
Laboratorio	14	66	25	120	4	3	3	18	0	0	46	207
Enfermería	1	155	4	88	2	16	0	24	0	0	7	283
Atención al paciente	5	121	9	83	0	13	0	11	0	0	14	228
Personal directivo	1	0	24	3	0	0	0	0	0	0	25	3
TOTAL	30	417	171	551	7	36	16	80	1	4	225	1.088

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

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional – **EE.UU.**

EE.UU. Categorías	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	2	4	7	50	0	0	0	0	0	0	9	54
Soporte en clínica	3	23	6	118	0	0	0	0	0	0	9	141
Personal médico	1	3	16	16	0	0	0	0	0	0	17	19
Laboratorio	3	24	26	102	0	0	0	0	0	0	29	126
Enfermería	0	79	0	203	0	0	0	1	0	0	0	283
Atención al paciente	0	3	0	70	0	0	0	2	0	0	0	75
Personal directivo	0	2	10	6	0	0	0	0	0	0	10	8
TOTAL	9	138	65	565	0	0	0	3	0	0	74	706

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

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

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

RER	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	5	11	27	0	0	0	0	0	0	11	32
Soporte en clínica	3	6	10	74	0	0	1	9	0	1	14	90
Personal médico	5	7	15	21	0	0	0	1	0	0	20	29
Laboratorio	0	9	19	53	0	0	1	9	0	1	20	72
Enfermería	0	25	0	93	0	0	0	13	0	0	0	131
Atención al paciente	0	3	3	9	0	1	2	7	0	1	5	21
Personal directivo	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	5	5
TOTAL	8	55	63	282	0	1	4	39	0	3	75	380

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

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

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

LATAM Categorías	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Soporte en clínica	1	2	8	23	0	0	0	0	4	3	13	28
Personal médico	2	3	4	2	0	0	0	0	0	0	6	5
Laboratorio	0	0	5	19	0	0	0	0	0	3	5	22
Enfermería	0	1	0	32	0	0	0	0	0	0	0	33
Atención al paciente	0	0	1	24	0	0	0	0	0	0	1	24
Personal directivo	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1
TOTAL	3	7	20	100	0	0	0	0	4	6	27	113

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

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad – **IVIRMA Global**

IVIRMA Global	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
Tipología de contrato	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	2	6	8	89	17	249	14	235	9	95	9	27	59	701
Indefinido completo	1	4	39	435	127	680	120	430	62	203	21	55	370	1.807
Temporal parcial	1	1	9	28	3	28	2	18	0	3	0	0	15	78
Temporal completo	0	2	11	85	18	70	0	26	0	11	0	0	29	194
Prácticas completo	2	1	3	17	2	3	0	0	0	0	0	1	7	22
TOTAL	6	14	70	654	167	1.030	136	709	71	312	30	83	480	2.802

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.

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

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

ESPAÑA	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	0	0	4	24	11	163	11	178	3	63	4	12	33	440
Indefinido completo	0	0	11	46	54	199	81	246	41	94	9	12	196	597
Temporal parcial	0	1	9	26	3	23	2	17	0	3	0	0	14	70
Temporal completo	0	1	8	56	15	49	0	23	0	9	0	0	23	138
Prácticas completo	1	1	1	11	0	1	0	0	0	0	0	0	2	13
TOTAL	1	3	33	163	83	435	94	464	44	169	13	24	268	1.258

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.

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

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad – **EE.UU.**

EE.UU.	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	1	5	3	53	2	68	2	34	2	19	2	10	12	189
Indefinido completo	0	1	17	254	36	291	11	100	8	69	9	34	81	749
Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal completo	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
Prácticas completo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
TOTAL	1	7	21	309	38	360	13	134	10	88	11	44	94	942

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.

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

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

RER	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	1	1	0	11	2	17	1	19	4	12	3	5	11	65
Indefinido completo	0	3	7	113	31	134	20	58	12	31	2	9	72	348
Temporal parcial	1	0	0	2	0	5	0	1	0	0	0	0	1	8
Temporal completo	0	0	3	27	3	20	0	3	0	2	0	0	6	52
Prácticas completo	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
TOTAL	2	4	10	156	36	177	21	81	16	45	5	14	90	477

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.

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

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

LATAM Tipología de contrato	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	0	0	1	1	2	1	0	4	0	1	0	0	3	7
Indefinido completo	1	0	4	21	6	56	8	26	1	9	1	0	21	112
Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Temporal completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prácticas completo	1	0	1	4	2	1	0	0	0	0	0	1	4	6
TOTAL	2	0	6	26	10	58	8	30	1	10	1	1	28	125

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.

Número de despidos por género, edad y categoría profesional

IVIRMA Global	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	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.

Retenemos y atraemos el mejor talento

Durante el año 2021, un total de 924 nuevas personas han entrado a formar parte de la compañía. Esto representa un aumento de 97% con respecto a 2020. De estas nuevas contrataciones, aproximadamente el 70% han sido indefinidas (contrato indefinido parcial e indefinido completo).



“
Buscamos las mejores habilidades técnicas, pero, sobre todo, personas que estén alineados con nuestros valores y cultura corporativa.”



Nuestra web corporativa, las redes sociales y los portales de empleo especializados son los canales utilizados para la publicación de las ofertas de trabajo. 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 la intranet corporativa 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. Tanto en Estados Unidos como en el resto de los países, además, existe una sección específica en la web corporativa con ofertas de empleo, a la que puede acceder el Equipo humano.

Para hacer crecer el talento interno de la organización, se ofrecen programas de formación a las personas trabajadoras. Un claro ejemplo de estos programas es el Máster en reproducción humana asistida que impulsamos en IVIRMA y que nos permite incorporar talento específico.

A continuación, se detalla el número de incorporaciones por tipo de contrato, sexo y edad. En el anexo de este documento incluimos también la tabla con los datos de 2020 para facilitar la comparación respecto a 2021.

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

IVIRMA Global	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
Tipología de contrato	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
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

IMPULSAMOS LA DIGITALIZACIÓN Y EL BIENESTAR CORPORATIVO

Nueva herramienta global e innovadora en la gestión de personas

En 2021, hemos comenzado la implantación de 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 trabajará en la nueva plataforma de comunicación interna dentro de la herramienta de gestión de personas para facilitar la transversalidad y la integralidad de este canal de comunicación.

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 2021 se han enviado 390 comunicados buscando la transparencia y la perspectiva inclusiva en todos ellos.

Paciente es lo primero

En 2021 declaramos a nivel corporativo como año de la Atención al Paciente para poner en reconocimiento a este colectivo que es esencial para la experiencia de nuestros y nuestras pacientes. Se llevaron a cabo 3 acciones específicas:

- » #soisloprimero: vídeo de reconocimiento de parte de otros departamentos.
- » #somosloprimero: vídeo grabado por el personal de Atención al Paciente.
- » Entrega de un obsequio corporativo a todas las personas integrantes de este colectivo.

No hay nada más importante que tú

En 2021 queríamos volver a recordar lo importante que son las personas para nuestro éxito y la importancia de la palabra Familia: en IVIRMA somos una gran familia. Por ello, realizamos una entrega a cada una de las personas que trabajan en nuestros centros de España de una planta reconociendo su valía y que la compañía es afortunada de contar con todas y cada una de las personas que conforman esta gran familia.



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.

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.

Todos y cada uno de los puestos de trabajo de nuestra organización llevan asociada una banda salarial, las cuales se dividen en tramos. 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.

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

El **sistema de evaluación del desempeño** permite valorar las competencias de los equipos para evaluar los puntos fuertes de cada persona y detectar las áreas de mejora. Los resultados de esta, junto con el estudio de las bandas salariales asociadas a cada puesto, dan como resultado una **matriz de incrementos salariales anuales** que se aplican en función del resultado económico de cada centro de trabajo. Los resultados obtenidos nos permiten, en algunos casos, diseñar planes de **mejora para cada persona profesional**.

Este proceso, que ya estaba en marcha en todos los centros de Europa y LATAM, se implantó en 2021 en Estados Unidos. En 2022 revisaremos el actual sistema de evaluación del desempeño con el objetivo de alinear las competencias con la visión, la misión y los valores de IVIRMA, fomentando así un crecimiento profesional alineado con los objetivos de la organización.

Nuestro compromiso con la Igualdad salarial y la política retributiva se cristaliza 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.

Todas las áreas de actividad de la empresa tienen acceso a una retribución variable, ya que la consideramos parte fundamental de nuestra política. Cada año, revisamos los diferentes colectivos que tienen un por-

centaje 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, como los abonos transporte o cheque guardería que conllevan ahorros fiscales para nuestro equipo.



Ventajas 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 año 2021, un total de 511 personas profesionales se han beneficiado de esta plataforma, realizando 6.549 compras y 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 2021 y 2022 se está realizando 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 2022.

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.

Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional

ESPAÑA	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	0,00 €	32.999,97 €	29.749,00 €	38.672,16 €	34.311,73 €	37.488,84 €	38.963,23 €	54.224,72 €	36.907,47 €	0,00 €	56.928,49 €
Soporte en clínica	0,00 €	0,00 €	29.738,93 €	24.506,91 €	28.554,96 €	29.660,81 €	39.387,38 €	36.342,92 €	31.994,30 €	38.500,15 €	29.640,44 €	31.073,61 €
Personal médico	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	75.966,41 €	64.886,96 €	99.752,32 €	81.347,60 €	91.226,33 €	88.515,88 €	79.779,77 €	0,00 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	23.781,25 €	23.906,60 €	29.991,13 €	32.308,76 €	47.761,13 €	42.814,27 €	71.181,43 €	61.111,75 €	0,00 €	56.760,91 €
Enfermería	0,00 €	0,00 €	0,00 €	23.306,70 €	23.306,55 €	27.152,68 €	26.170,74 €	27.487,29 €	26.541,87 €	32.464,33 €	0,00 €	0,00 €
Atención al paciente	0,00 €	0,00 €	26.138,56 €	23.704,69 €	20.566,57 €	22.705,89 €	27.271,22 €	26.042,43 €	0,00 €	27.625,90 €	0,00 €	0,00 €
Personal directivo*	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	83.999,97 €	0,00 €	172.260,96 €	182.823,31 €	189.317,21 €	0,00 €	325.084,62 €	0,00 €

Las categorías propias utilizadas en IVIRMA contienen perfiles muy diferentes con diferentes rangos de responsabilidad y diversos rangos de antigüedad. Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a tiempo completo que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2021, y considerando 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

EE.UU.	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	0,00 €	47.747,88 €	44.202,84 €	85.888,35 €	65.328,03 €	0,00 €	63.707,16 €	66.556,26 €	80.940,12 €	0,00 €	60.748,02 €
Soporte en clínica	0,00 €	30.993,38 €	43.747,55 €	36.490,64 €	46.972,19 €	50.091,82 €	0,00 €	46.039,24 €	0,00 €	52.557,75 €	0,00 €	69.526,10 €
Personal médico	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	234.997,79 €	263.919,55 €	309.050,77 €	309.050,77 €	309.050,77 €	309.050,77 €	298.271,50 €	293.598,23 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	38.466,79 €	40.795,15 €	65.829,82 €	64.185,51 €	79.677,16 €	87.325,12 €	75.462,25 €	129.045,08 €	170.339,82 €	88.024,64 €
Enfermería	0,00 €	0,00 €	0,00 €	51.337,51 €	0,00 €	65.076,10 €	0,00 €	68.567,13 €	0,00 €	68.655,99 €	0,00 €	72.825,98 €
Atención al paciente	0,00 €	0,00 €	0,00 €	37.147,37 €	0,00 €	37.166,20 €	0,00 €	39.045,81 €	0,00 €	39.669,30 €	0,00 €	36.133,40 €
Personal directivo*	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	159.089,37 €	0,00 €	264.753,36 €	239.748,05 €	200.413,69 €	0,00 €	209.022,78 €	141.133,06 €

Las categorías propias utilizadas en IVIRMA contienen perfiles muy diferentes con diferentes rangos de responsabilidad y diversos rangos de antigüedad. Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a tiempo completo que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2021, y considerando 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

RER	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
Categoría	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	29.002,90 €	44.827,36 €	31.527,92 €	84.426,25 €	40.439,46 €	103.602,33 €	62.276,78 €	96.543,90 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Soporte en clínica	0,00 €	0,00 €	22.599,98 €	30.133,81 €	31.096,92 €	35.914,94 €	34.652,75 €	31.248,95 €	42.140,01 €	33.950,23 €	0,00 €	0,00 €
Personal médico	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	91.398,67 €	85.388,22 €	119.422,71 €	107.324,44 €	124.468,86 €	107.271,00 €	0,00 €	0,00 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	30.613,95 €	32.734,33 €	43.884,24 €	38.430,89 €	61.548,56 €	53.440,13 €	113.230,50 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Enfermería	0,00 €	0,00 €	0,00 €	30.978,97 €	0,00 €	34.038,78 €	0,00 €	40.228,11 €	0,00 €	36.448,54 €	0,00 €	0,00 €
Atención al paciente	0,00 €	0,00 €	13.929,44 €	12.936,42 €	19.476,17 €	16.371,89 €	0,00 €	21.463,39 €	0,00 €	18.989,87 €	0,00 €	0,00 €
Personal directivo*	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	178.785,00 €	0,00 €	343.026,22 €	163.011,23 €	207.426,54 €	154.947,00 €	0,00 €	0,00 €

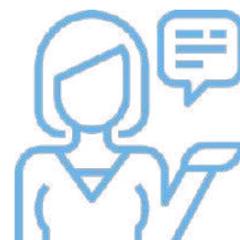
Las categorías propias utilizadas en IVIRMA contienen perfiles muy diferentes con diferentes rangos de responsabilidad y diversos rangos de antigüedad. Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a tiempo completo que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2021, y considerando 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

LATAM	menos de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Soporte en clínica	7.748,34 €	0,00 €	10.683,80 €	9.582,12 €	14.719,04 €	9.614,68 €	22.799,80 €	19.027,03 €	0,00 €	11.359,10 €	0,00 €	0,00 €
Personal médico	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	48.000,00 €	0,00 €	48.000,00 €	57.815,23 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Laboratorio	0,00 €	0,00 €	6.630,04 €	12.383,03 €	27.516,49 €	20.253,29 €	0,00 €	31.167,18 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Enfermería	0,00 €	0,00 €	0,00 €	8.690,51 €	0,00 €	9.153,80 €	0,00 €	13.144,31 €	0,00 €	7.600,75 €	0,00 €	0,00 €
Atención al paciente	0,00 €	0,00 €	0,00 €	9.005,20 €	0,00 €	9.083,48 €	10.402,98 €	10.647,04 €	0,00 €	9.852,98 €	0,00 €	0,00 €
Personal directivo*	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	192.494,48 €	0,00 €	319.512,82 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Las categorías propias utilizadas en IVIRMA contienen perfiles muy diferentes con diferentes rangos de responsabilidad y diversos rangos de antigüedad. Se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a tiempo completo que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2021, y considerando el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

Respecto al cálculo de la **brecha salarial**, hombres y mujeres están presentes en diferentes proporciones en las distintas categorías de puestos de trabajo. Esto ocurre de forma natural conforme a la estructura del sector sanitario y de la propia organización. Este aspecto, así como la gran variedad de perfiles y responsabilidades y los diferentes niveles de antigüedad, explican los datos obtenidos. Además, para dar información por áreas geográficas en línea con el contenido de las anteriores Memorias, tanto LATAM (Panamá, Chile y Brasil) como Rest of Europe (RER – Italia, Portugal y UK) incluyen 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 brecha salarial.



Brecha salarial por categoría profesional:

ESPAÑA

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte	39.829,71 €	36.811,25 €	7,58%
Soporte en clínica	34.246,68 €	34.935,78 €	-2,01%
Personal médico	111.094,04 €	104.684,33 €	5,77%
Laboratorio	40.448,21 €	39.836,12 €	1,51%
Enfermería	25.405,42 €	26.776,60 €	-5,40%
Atención al paciente	22.675,60 €	24.897,88 €	-9,80%
Personal directivo	184.247,26 €	182.823,31 €	0,77%



EE.UU.

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte	77.354,50 €	61.530,30 €	20,46%*
Soporte en clínica	44.956,79 €	47.235,38 €	-5,07%
Personal médico	288.644,92 €	283.339,83 €	1,84%
Laboratorio	62.623,79 €	57.667,14 €	7,91%
Enfermería	0,00 €	61.563,74 €	N/A
Atención al paciente	0,00 €	37.563,38 €	N/A
Personal directivo	208.397,91 €	190.440,56 €	8,62%

*En esta categoría hay 9 hombres frente a 64 mujeres. En las mujeres hay más disparidad de perfiles, incluyendo un número alto de personal administrativo, mientras que los 9 hombres tienen puestos, en su mayoría, con mayor responsabilidad.

Brecha salarial por categoría profesional:

RER*			
Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	0,00 €	N/A
Soporte en clínica	38.038,46 €	31.328,18 €	17,64%**
Personal médico	70.329,74 €	90.112,84 €	-28,13%***
Laboratorio	47.495,91 €	45.362,71 €	4,49%
Enfermería	0,00 €	26.903,24 €	N/A
Atención al paciente	21.463,39 €	21.598,79 €	-0,63%
Personal directivo	239.013,11 €	201.608,44 €	15,65%

* Debido a que Create se incorporó al grupo en septiembre de 2021, todavía no ha sido posible para IVIRMA mejorar los sistemas de información que nos permiten analizar con un mínimo de fiabilidad los datos salariales. Para no distorsionar los datos y mostrar una imagen realista del trabajo realizado en IVIRMA, los datos de Create no se incluyen en esta tabla, pero están presentes en el resto de tablas en pro de la transparencia.

** Esta categoría incluye 89 mujeres frente a 6 hombres, los cuales tienen mayor nivel de responsabilidad frente a las mujeres donde existe mayor variabilidad de perfiles.

*** La brecha del 28,13% observada en la categoría Personal médico (RER) se produce por dos mujeres en IVI London con la categoría de Consultant (médica), no habiendo ningún hombre con contrato indefinido completo en el país. En el Reino Unido, en particular, el nivel salarial es más alto que en los otros países incluidos en el análisis (Italia y Portugal), lo que explica la circunstancia de la brecha observada.

LATAM			
Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	0,00 €	N/A
Soporte en clínica	14.821,49 €	12.843,75 €	13,34%
Personal médico*	48.000,00 €	57.815,23 €	-20,45%
Laboratorio**	23.339,20 €	19.237,38 €	17,57%
Enfermería	0,00 €	9.425,36 €	N/A
Atención al paciente	10.402,98 €	9.707,48 €	6,69%
Personal directivo	256.003,65 €	0,00 €	N/A

* Si comparamos datos de un mismo país, el % de brecha salarial del colectivo médico se reduce a 0%, lo cual refleja la variabilidad producida al incorporar países diferentes.

** De los 5 hombres incluidos en esta categoría, 4 de ellos son embriólogos clínicos y 1 Dirección de Laboratorio. Todos ellos tienen un puesto con un salario asociado más alto que el Técnico/a de Laboratorio. De las 22 mujeres de Laboratorio, 9 son técnicas de laboratorio. Estos diferentes perfiles afectan al dato observado en la tabla.

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. La brecha salarial observada se explica por:

- Existencia de diferentes perfiles profesionales dentro de una misma categoría.
- Coexistencia de diferentes países dentro de un ámbito geográfico.
- Diversidad en los rangos de antigüedad.

Para facilitar comparaciones entre la brecha salarial del año actual y anterior, en el anexo del presente documento se incluyen las tablas por país correspondientes al año 2020.

HACEMOS DE LA CONCILIACIÓN UNA PRIORIDAD

Llevamos años impulsando políticas internas que favorezcan la flexibilidad, conciliación, igualdad y responsabilidad compartida, fruto del compromiso con el bienestar del equipo humano.

Durante 2021 se ha trabajado en la Política de Gestión del Tiempo, donde se recogen los principios básicos en materia de optimización de tiempos, estableciendo flujos de aprobación y control de las horas extras con el fin de evitar el presencialismo y apostar por la no prolongación de la jornada. El lanzamiento se realizará en el primer semestre de 2022.

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.

El trabajo en nuestras **clínicas** se realiza por turnos. En la medida de lo posible y teniendo en cuenta las excepciones mencionadas arriba, el personal no sanitario también ajusta sus turnos para el teletrabajo. Asimismo, con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y seguir prestando la mejor atención a pacientes, durante los periodos de Semana Santa, agosto y Navidad, se trabaja a un solo turno de mañana con una ampliación de jornada para poder dar servicio a pacientes.

Además, en 2021 se ha llevado a cabo una negociación IVI Madrid con el objetivo de permitir integrar la jornada laboral de los fines de semana dentro de la jornada ordinaria. Acordada con el Comité de Empresa, esta modificación favorece un **descanso digno y saludable** y, de manera general, una mejor **conciliación**. La empresa hará extensivo este modelo al resto de centros de trabajo a lo largo de 2022, estableciendo las libranzas en jueves y viernes de modo que siempre puedan disfrutar de 4 días consecutivos de descanso tras un fin de semana trabajado.



Medidas de conciliación

A nivel global, se han tomado 275 medidas de conciliación en 2021 (un 11,79% más respecto a 2020).

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Medida de conciliación Total	210	36	255	20
Maternidad	115	N/A	131	N/A
Paternidad	N/A	15	N/A	16
Permiso por lactancia	4	0	1	0
Riesgo durante el embarazo	7	0	5	0
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	0	0	0	0
Reducción de jornada por motivos familiares	2	0	0	0
Reducción por guarda legal	62	20	101	3
Reducción de jornada menor enfermedad grave	2	0	3	0
Otro	18	1	14	1

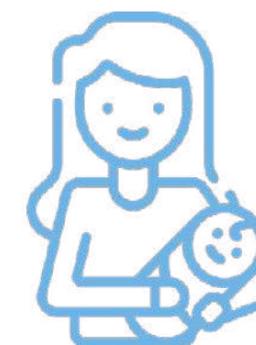
Permiso por maternidad y paternidad

A nivel global, se han tomado 147 permisos de maternidad / paternidad en 2021 (un 13% más respecto a 2020).

	2020		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personas empleadas con derecho a permiso de maternidad / paternidad*	2.124	382	2.780	473
Personas empleadas acogidas a permiso de maternidad / paternidad	115	15	131	16

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formarán parte de la plantilla a 31/12/2020 y 31/12/2021 y todos los tipos de contrato.

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



Absentismo

Los índices de absentismo son un indicador importante para nuestra organización que nos esforzamos continuamente por disminuir. En este sentido, mantenemos reuniones continuas con los comités de seguridad y salud de las clínicas para mejorar los procesos y asegurar la salud de nuestro equipo humano.

Índice de absentismo

Global	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Horas de absentismo	245.373,00	3.345,00	248.715,00	329.725,49	18.574,60	348.300,09
% absentismo	98,66%	1,34%	100%	84%	16%	100%

España	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Horas de absentismo	152.552,00	1.096,00	153.648,00	208.922	14.563,49	223.485,49
% absentismo	99,29%	0,71%	100%	93%	7%	100%

EE.UU.	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Horas de absentismo	42.765,00	180,00	42.945,00	92.072	80	92.152
% absentismo	99,58%	0,42%	100%	99,9%	0,1%	100%

LATAM	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Horas de absentismo	21.209,00	311,00	21.520,00	16.843	1.480	18.323
% absentismo	98,55%	1,45%	100%	92%	8%	100%

RER	2021			2020		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Horas de absentismo	28.844,00	1.758,00	30.602,00	11.888,49	2.451,11	14.340,60
% absentismo	94,26%	3,91%	100%	83%	17%	100%

CUIDAMOS A NUESTRAS PERSONAS PROFESIONALES

Es fundamental para nuestra cultura corporativa garantizar un entorno de trabajo positivo y saludable en todos los niveles de la empresa. En 2021 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.

En 2021 también se trabajó en la consolidación de los protocolos COVID-19 establecidos en el año anterior, cogiendo de guía las directrices facilitadas por el Ministerio de Sanidad y Salud, así como el Servicio de Prevención Ajeno (Quirón prevención) y Mutua Universal. La situación creada por la COVID-19 ha exigido una rápida y rigurosa adaptación de nuestros procesos para garantizar los altos niveles de seguridad que siempre fijamos para nuestros y nuestras pacientes en nuestro **Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales**.

En relación con el contexto de COVID-19 que ha seguido siendo una preocupación continua a lo largo de 2021, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

Medidas de carácter organizativo:

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 y personal:

Se introdujeron nuevas medidas de ventilación y de limpieza y desinfección. También se puso a disposición de la plantilla agua y jabón, así como geles hidroalcohólicos y desinfectantes autorizados por el Ministerio de Sanidad del país correspondiente.

Teletrabajo:

La empresa adoptó medidas para la reincorporación progresiva de forma presencial a los puestos de trabajo y la potenciación del uso del teletrabajo, cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible.

Detección, notificación, estudio y manejo de casos y contactos:

Establecimos mecanismos para la detección, investigación y seguimiento de los casos y contactos estrechos, de forma coordinada con las autoridades de salud pública.

Medidas para las personas trabajadoras especialmente sensibles:

Las necesidades de las personas especialmente sensibles se evalúan continuamente para que nos adaptemos a sus condiciones concretas conforme a las medidas de protección a seguir.

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

Todas y cada una de nuestras clínicas han puesto en marcha programas personalizados de prevención de acuerdo con el contexto actual. Además, existe un responsable de prevención de riesgos en cada clínica para gestionar los riesgos asociados a cada puesto de trabajo y desarrollar localmente normas específicas de prevención. Esto se hace junto con el departamento de Recursos Humanos.

Todas las nuevas personas trabajadoras de IVIRMA reciben la información relativa a la prevención nada más comenzar su andadura en la empresa y también se puede acceder a todos los documentos a través del **Portal de Acogida y el Plan de Acogida Digital**. En EE. UU., el Manual del Empleado también describe estos aspectos fundamentales. Además de la información compartida con las nuevas personas trabajadoras, se organiza formación adicional en primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar, formación en extracciones de sangre, simulacros de incendios, charlas informativas sobre EPI's (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 EE. UU. existe una formación específica de Salud y Seguridad de las personas trabajadoras llamada OSHA Safety.

En la sección de esta memoria dedicada a nuestras pacientes se detalla cómo nos aseguramos de que se apliquen los procesos de salud y seguridad adecuados.

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 EE. UU. se creó la aplicación para la Salud de las personas empleadas EHA (Employee Health Application), que se utiliza en el marco de las campañas de vacunación organizadas en este país. Esta aplicación proporciona información personalizada a los usuarios respecto a su estado de salud actual y posee los siguientes datos personales:

- Perfil del profesional: contiene información útil a nivel demográfico y de seguro médico.
- Seguimiento de vacunación: para agendar vacunación, test y análisis de sangre.
- Integración con laboratorios: recepción de resultados automáticamente en la aplicación.

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



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 IVIRMA, no solo limitamos nuestro trabajo en materia de salud y seguridad a los requisitos legales establecidos en cada país. Nos gusta ir más allá para proporcionar el mejor entorno a nuestras personas trabajadoras y pacientes. Un ejemplo, entre otros, es nuestro gran énfasis en la importancia de un estilo de vida saludable y nuestra decisión de repartir frutas cada semana en nuestras oficinas centrales. Situamos la salud en el centro de nuestras actividades y hacemos todo lo posible para promoverla interna y externamente.

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 el 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 en IVIRMA 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

Durante el ejercicio 2021 no se han producido accidentes graves en ninguno de los centros de trabajo de IVIRMA a nivel global.

En 2022, el objetivo es mantener el mayor nivel en cuanto a protección y seguridad de nuestras personas trabajadoras y pacientes, en cuanto a asesoramiento, mantenimiento de las instalaciones en condiciones óptimas y en formación. Las preguntas frecuentes de nuestros grupos de interés a nivel de procedimiento en caso de posible contacto de un positivo en COVID-19, tiempos de cuarentena, realización de pruebas diagnósticas y requisitos para viajar nos anima a seguir centrados en esta preocupación recurrente que surge de la situación social.

“
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.

La prevención está presente en todos los procesos de IVIRMA

Accidentes laborales en personas empleadas

ESPAÑA	2021	
Accidentes laborales en personas empleadas	Hombre	Mujer
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	5	24
Tasa de lesiones laborales registradas	121,12	113,27
Principales tipos de lesiones laborales	Heridas y lesiones superficiales	Heridas y lesiones superficiales

RER	2021	
Accidentes laborales en personas empleadas	Hombre	Mujer
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	0	5
Tasa de lesiones laborales registradas	0	9,62
Principales tipos de lesiones laborales	Heridas y lesiones superficiales	Heridas y lesiones superficiales

Únicamente se ha producido en Portugal, en el resto de los países no se ha producido ningún accidente o lesión registrada.

EE.UU.	2021	
Accidentes laborales en personas empleadas	Hombre	Mujer
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	2	7
Tasa de lesiones laborales registradas	102,56	106,60
Principales tipos de lesiones laborales	Heridas y lesiones superficiales	Heridas y lesiones superficiales

LATAM*	2021	
Accidentes laborales en personas empleadas	Hombre	Mujer
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	0	2
Tasa de lesiones laborales registradas	0	92,7213723
Principales tipos de lesiones laborales		Heridas y lesiones superficiales

Únicamente se ha producido en Chile, en el resto de los países no se ha producido ningún accidente o lesión registrada.

Para el cálculo de la tasa de lesiones laborales registradas se ha seguido la siguiente fórmula: (número de accidentes) / (número de horas trabajadas) x 1.000.000

Frecuencia de accidentes por género

2021		
Frecuencia de accidentes	Hombre	Mujer
ESPAÑA	605,62	566,36
RER	0,00	480,77
LATAM	0,00	0,00
EE.UU.	512,82	663,61

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

2021		
Gravedad de accidentes	Hombre	Mujer
Total	3.909,69	0,18

Para el cálculo del indicador de índice de gravedad se ha seguido la siguiente fórmula: (nº de días laborales perdidos *1000) / nº total de horas trabajadas

Sistema de gestión de la salud y seguridad laboral

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 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.

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



FAVORECEMOS ESPACIOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL

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.

Existe representación legal de las personas trabajadoras en 6 de nuestros centros: IVI Valencia, IVI Barcelona, IVI Bilbao, IVI Madrid, IVI Sevilla, IVI Málaga. Durante el año 2021 se ha constituido un nuevo Comité de empresa en Almería, compuesto por 1 persona miembro. Las personas sindicadas que han respaldado las candidaturas y han obtenido representantes en todos los centros son UGT, CCOO, ELA y CGT. Estos últimos procesos electorales se han desarrollado con total normalidad, sin incidencias en el proceso electoral ni en la constitución de los comités.

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

En el marco de la **negociación colectiva**, la organización da prioridad a los plazos acordados con los representantes de las personas trabajadoras como periodo mínimo ofrecido. 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.

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

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

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

contenido y de tablas salariales. Además, durante el año 2021, las tablas salariales de convenios colectivos de A Coruña, Las Palmas, Sevilla y Zaragoza fueron actualizadas.

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 y 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 el 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.

INVERTIMOS EN FORMACIÓN Y CRECIMIENTO

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 8 y 2 áreas de desarrollo: Audit, Compliance & Legal, Operations, Finance, Human Resources, Marketing, Business Controlling, IT y Medical Affairs para Equipo IVIRMA e Innovation y Education para Fundación IVI. Además, distinguimos entre habilidades, idiomas, informática 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.

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 formación como pilar de nuestra organización, para atraer, retener y fomentar el crecimiento de nuestras personas.”

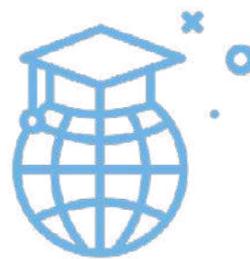


Algunas de las formaciones realizadas durante el año 2021:

Learning for Excellence

En 2021 reactivamos el programa Learning for Excellence, incluyendo los colectivos de Enfermería y Psicología, con el fin de premiar la excelencia a aquellas personas profesionales que consiguen los objetivos establecidos por la organización.

Además, como novedad dentro del programa, comenzamos a ofrecer a las áreas de Laboratorios, Enfermería y Psicología un catálogo de cursos online de autoinscripción para facilitar la consecución de la puntuación de Excelencia y, a su vez, fomentar el autoaprendizaje y la formación continua en la compañía. Estos catálogos de cursos son el resultado de las sinergias existentes entre Recursos Humanos y Global Education, ya que son formaciones que nuestra Escuela de Medicina Reproductiva ofrece a personal externo. Gracias a la firma de acuerdos de cesión de derechos de autoría solicitados a las personas formadoras, toda nuestra plantilla puede acceder a una selección de estos cursos de manera totalmente gratuita.



Formación en Reproducción Asistida para personal no sanitario

Este curso online, dirigido a personal no sanitario, se lanzó en otoño de 2020 como proyecto piloto para Oficinas Centrales. En 2021, gracias a los resultados obtenidos, se ha extendido a todo el personal de nueva incorporación, a excepción de los colectivos de ginecología y biólogos/as ya que, tras el proyecto piloto, se ha considerado de gran utilidad para entender la actividad de IVIRMA para todas aquellas personas que entran a formar parte de la compañía, incluido personal sanitario como enfermería, auxiliar de clínica y personal técnico de laboratorio.

Formaciones Aula Virtual

En 2021 hemos impulsado esta modalidad para las formaciones, ampliándola con cursos en habilidades como Haciendo Equipo e Introducción al Mindfulness como herramienta terapéutica para psicólogos/as, entre otros. Gracias a la mejora de la situación de la incidencia de tasas de contagio por Covid, en otoño 2021 desplegamos formaciones presenciales en Liderazgo y gestión de equipos para los mandos intermedios de Equipo IVI y Fundación IVI y para las Coordinaciones de Enfermería y Atención al Paciente de España, Portugal e Italia. En 2022 tenemos previsto extender esta formación al resto de responsables de España, Portugal e Italia y, además, incluir a todos los mandos intermedios de los centros de LATAM e IVI London.

Encuentro bienal para el colectivo de Ginecología

Entre octubre y noviembre de 2021 celebramos el encuentro bienal de Ginecólogos y Ginecólogas. En este evento de carácter médico, creativo e innovador, reunimos a todo nuestro personal del área de Ginecología con varios objetivos, entre ellos, la formación en habilidades, en novedades en ámbito clínico y en trabajo en equipo a través de sesiones formativas y actividades de Team Building.

Charla sobre Ciberseguridad

Tras impartir una charla al equipo de Oficinas Centrales en 2020, en 2021 se extendió a IVI Alicante y, posteriormente, se pasó a crear un curso 100% online en IVIRMA Campus que ha sido lanzado a todo el personal de España. A fecha de hoy, es una formación que realizan todas las nuevas incorporaciones con el objetivo de sensibilizar el personal sobre riesgos que existen en la red, sobre cómo detectar un posible fraude informático y cómo proteger tus propios datos personales en Internet. En 2022 se trabajará con IT para disponer de una edición para las personas profesionales del resto de centros de Europa y LATAM.

Cursos específicos en USA

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, en las áreas de Diversidad, Acoso, Salud y Seguridad (OSHA) y Privacidad (HIPAA).

Total de horas de formación a la plantilla

Número total de horas GLOBAL	2020		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total por género	3.856	13.887,5	6.657,5	3.9721
Total por año	17.743,5		46.378,5	

“
46.378,5 horas
de formación a la
plantilla en 2021



ESPAÑA

Num. total de horas 2021

Categoría	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	1.608	4.256
Soporte en clínica	639	2.055
Personal médico	1.620	4.707
Laboratorio	1.900	8.706
Enfermería	63	12.365
Atención al paciente	177	3.922
Total	6.007	36.183

RER

Num. total de horas 2021

Categoría	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	-	-
Soporte en clínica	24	252
Personal médico	135	251
Laboratorio	191	253
Enfermería	-	739
Atención al paciente	54	17
Total	404	1.512

LATAM

Num. total de horas 2021

Categoría	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	-	-
Soporte en clínica	-	22
Personal médico	33	24
Laboratorio	41	307
Enfermería	-	23
Atención al paciente	-	-
Total	74	376

EE.UU.

Num. total de horas 2021

Categoría	Hombres	Mujeres
Funciones soporte (oficinas centrales)	27,50	142,5
Soporte en clínica	15	295
Personal médico	45	42,5
Laboratorio	77,5	407,5
Enfermería	7,5	567,50
Atención al paciente	-	195
Total	172,5	1.650

Las personas, protagonistas de su carrera y de su desarrollo profesional

Planes de Carrera

Para IVIRMA, el desarrollo de planes de carrera representa la oportunidad de armonizar las estrategias de la empresa con los objetivos de las personas trabajadoras, aumentando su motivación y reduciendo la tasa de rotación. En 2021 hemos comenzado a trabajar el Plan de Carrera del colectivo de Laboratorio FIV y Andrología y General con el objetivo de implementarlo en 2022. Durante este año seguiremos trabajando con la finalidad de desarrollar de manera progresiva Planes de Carrera para los distintos colectivos de la compañía.

Desarrollo profesional en EE. UU.

Nuestro equipo humano en EE. UU. se beneficia de un programa específico de desarrollo profesional a través del cual se organizan conferencias, workshops y seminarios propuestos por la persona profesional y que son relevantes para su trabajo diario. Además, pueden pedir el reembolso de matrícula de un curso para la obtención de una titulación dentro de su ámbito de desarrollo.

PROMOVEMOS LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El respeto es un valor central en IVIRMA. Nuestra filosofía de trabajo y nuestros valores corporativos hacen posible que nuestra gente trabaje de forma libre y creativa en un entorno de colaboración. Respetando las diferentes sensibilidades como la nacionalidad, la edad o el género, facilitamos el intercambio de ideas y el progreso en 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 diferentes compromisos en materia de igualdad de oportunidades. IVIRMA manifiesta su compromiso con el ODS 3 "Salud y bienestar", apostando por el equilibrio entre la vida personal y laboral, y el ODS 5 "Igualdad de género", garantizando 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 empleado/a, poniendo un especial énfasis en la prohibición de cualquier tipo de acoso sexual.

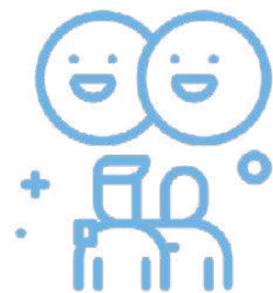
Respetamos y promovemos las distintas sensibilidades como valor único para el intercambio de ideas y progreso de IVIRMA.

En IVIRMA queremos seguir garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, y en este sentido, en 2021, hemos seguido avanzando en la constitución de las Comisiones de Igualdad y en acciones específicas para transversalizar el enfoque de género en nuestra organización. En este sentido, en marzo de 2021 lanzamos la Política de

Igualdad de grupo, coincidiendo con el Día de la Mujer. Además, apoyamos a la Fundación Adecco en la Semana de la Mujer para derribar las barreras que encuentran miles de mujeres a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo.

Adicionalmente, en 2022 se seguirá trabajando en los Planes de Igualdad de grupo. De hecho, la nueva plataforma de Recursos Humanos que se lanzará durante 2022 está diseñada para extraer los datos de indicadores por género a nivel global, lo que permitirá extraer la información de manera instantánea, incorporando el análisis de la Igualdad en el sistema de gestión diario de la compañía.

Por otra parte, se ha realizado formación específica de Igualdad a todo el departamento de Recursos Humanos para que incorporen esta variable en el trabajo diario. En cuanto al lenguaje inclusivo, se ha avanzado en la incorporación del mismo en las comunicaciones corporativas y en 2022 se lanzará la Guía de Lenguaje Inclusivo dentro de la Política de Comunicación interna como un eje transversal de la misma.



Diversidad en la plantilla

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.

En el anexo del presente documento se incluye la tabla con los datos de 2020 para facilitar la comparativa respecto a 2021.

Diversidad en el órgano de gobierno*

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
Consejo de Administración	0	0	0	0	5	0	0	0

* Por órgano de gobierno se entiende el Consejo de Administración. Los datos de diversidad en el órgano de gobierno del 2021 son los mismos que en el 2020.

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 en 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. Existe un procedimiento que establece el protocolo a seguir en caso de que se produzcan una o varias de las situaciones de acoso mencionadas. Este protocolo está disponible para todo el equipo humano a través de nuestra plataforma de comunicación interna.

En el marco del proceso de elaboración de la política y los Planes de Igualdad, en 2021, se ha trabajado en la creación de la Política

de Acoso. Esta política engloba dos procedimientos específicos y únicos, uno contra el acoso laboral y otro contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ambos procedimientos nacen del convencimiento de que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y, en virtud de este derecho, 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. Esta política y sus dos protocolos asociados están en proceso de negociación y cierre con las Comisiones de Igualdad, por lo que entrará en vigor en 2022. 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, aplicarán a todos los centros en España, LATAM, Italia, Portugal y UK. 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.

Durante el año 2021 no se ha producido ninguna denuncia en relación con este tema.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

A fecha de diciembre de 2021, contamos con un total de 25 personas trabajadoras con discapacidad en la plantilla, 21 de las cuales son mujeres y 4 hombres. Estas 25 personas con discapacidad representan un 1% sobre el total de la plantilla de IVIRMA.

	2020			2021		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Personal con discapacidad	18	5	23	21	4	25



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

Número de personas empleadas con discapacidad que continúan en la empresa a 31/12/2021 (no se tiene en cuenta a las personas empleadas que han causado baja durante el año 2021)

Ante la imposibilidad de encontrar perfiles cualificados que nos permitan cubrir el 2% de la plantilla con discapacidad, durante 2021 se renovó 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.

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 young child wearing a bright red quilted jacket and a yellow ribbed beanie is looking down at a large, yellow maple leaf they are holding in their hands. The background is a soft-focus outdoor setting with green foliage and a large, semi-transparent white circle on the right side. A large white number '7' is partially visible on the left side of the frame.

**NUESTRO COMPROMISO
AMBIENTAL, LA BASE
PARA CONSTRUIR VIDA**



GESTIÓN AMBIENTAL

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 la Política Ambiental**, que establecen los principios y prioridades relacionados con los principales aspectos de sostenibilidad ambiental.

La Política Ambiental enmarca sus acciones de gestión ambiental en torno a **cuatro ejes temáticos prioritarios alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030 de Naciones Unidas en materia de sostenibilidad ambiental.

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



Economía Circular: va más allá de la reducción de la cantidad de residuos generados y también aborda su peligrosidad y la forma en la que facilitamos su aprovechamiento posterior.



Consumo de recursos: se centra tanto en la eficiencia en el consumo de recursos naturales como en la incorporación de criterios que estén alineados con los compromisos de sostenibilidad ambiental que cumple IVIRMA.



Cambio Climático: tiene en cuenta tanto el origen de la energía consumida en nuestras instalaciones y actividades como la eficiencia de ese consumo, de cara a reducir el impacto climático generado.



Personas: la transición hacia la sostenibilidad debe plantearse desde modelos inclusivos y justos, por lo que este eje incorpora el enfoque sobre las cuestiones sociales, principalmente de relaciones con la comunidad, buena vecindad y participación.

Estos cuatro ejes conforman el marco general de aspectos ambientales relacionados con la sostenibilidad en las actividades e instalaciones de IVIRMA. Sin embargo, también es importante considerar aquellos aspectos del ámbito ambiental prioritarios para nuestros grupos de interés y la propia empresa, recogidos en el **Análisis de Materialidad** que se realizó en 2021 y que se actualizó a principio de 2022 para la presente memoria.

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 2021, la integración de los aspectos de sostenibilidad ambiental dentro del sistema de calidad 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.

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 cumplan con todos los requisitos y mitiguen las posibles molestias a las zonas residenciales cercanas a algunas de nuestras clínicas.

Finalmente, hay que destacar que en el diagnóstico ambiental que se realizó en 2019 y cuyos resultados tienen validez a día de hoy, no se identificó ninguna actividad de la organización que pueda generar impactos por **contaminación lumínica**.



GESTIÓN DE RESIDUOS Y ECONOMÍA CIRCULAR

En el ámbito de la gestión de residuos, disponemos de un procedimiento que aplica a España y Portugal, y que en el año 2021 se ha extendido a los centros de 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 identifica 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.

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: se usan los contenedores municipales puestos a disposición, siguiendo la recomendación de realizar una previa 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: se ha implementado una gestión intracentro diferenciada donde se desechan en el contenedor general municipal o se retiran por un operador autorizado, en función de la normativa vigente en cada caso.

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 urbanosSanitarios 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 95% 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 evitar 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 2021 se ha incrementado la cantidad de **residuos biosanitarios** (de mayor relevancia para IVIRMA) y **químicos** generados hasta las 134,25 toneladas (+65,98% respecto a 2020). Este incremento se debe a dos factores principalmente:

- 1 La integración de nuevas organizaciones en el grupo IVIRMA, como Juno Genetics, Create Fertility, Vitanova y Biomedical Supply.
- 2 El aumento de la actividad asistencial conforme ha mejorado el contexto de la pandemia COVID-19.

Las clínicas en España suponen el porcentaje más importante dentro de la cantidad de residuos peligrosos generados, con el 38%. Le siguen Reino Unido, con un 29% y Estados Unidos, con un 17% del peso total de residuos peligrosos generados.

Cabe destacar que, en valor relativo (el ratio kg/nº transfer), la generación de estos residuos disminuye en España, Portugal, Reino Unido, Italia, Chile y Brasil.

Con respecto a los **residuos sólidos urbanos**, su clasificación en las clínicas de IVIRMA es total, 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.



Residuos por tipo de tratamiento

Residuos biosanitarios y químicos			
Residuos peligrosos	Tratamiento	Peso Bruto (Tn) 2020*	Peso Bruto (Tn) 2021**
Residuos de limpieza de maquinaria de laboratorio	Regeneración y reciclaje	2,39	3,15
Restos de productos químicos	Regeneración / Incineración	3,69	4,84
Biosanitarios	Esterilización a vapor / Incineración	68,83	117,84
Otros	Regeneración, valorización, reciclaje, vertedero, incineración	5,20	2,43
Peso total de residuos peligrosos		80,12	128,26
Residuos Biosanitarios No peligrosos	Reciclaje / vertedero	0,76	5,99
Peso total de residuos biosanitarios y químicos		80,80***	134,25

*En 2020 se incluyeron los datos de las clínicas de España, Portugal, Italia, Reino Unido, Estados Unidos, Argentina, Brasil, Chile y Panamá.

**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.

*** El cálculo del total de residuos reportado en 2021, incluye los datos de las nuevas filiales del Grupo IVIRMA: Biomedical Supply (ES), Juno Genetics (UK) y Create Fertility y Vitanova (UK y Dinamarca).

Residuo de oficina (RSU)*			
Residuos no peligrosos	Tratamiento	Peso (Tn) 2020	Peso (Tn) 2021
Papel	Reciclaje	0,52	2,23
Plástico	Reciclaje	0,29	1,27
Orgánico	Vertedero	0,41	0,66
Peso total		1,22	4,16

Datos de la clínica IVI Mallorca.

*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. El uso de aplicaciones cada vez más seguras, cómodas y eficientes se ha acelerado en los dos últimos años lo que, a su vez, ha permitido implantar buenas prácticas en nuestras clínicas con el objetivo de disminuir el consumo de papel. Entre estas destaca el portal para pacientes, la firma biométrica, el uso de receta electrónica y el Employee Health Application (EHA). El incremento del uso de documentación digitalizada ha permitido minimizar el número de impresiones realizadas y el auge de la firma electrónica en los consentimientos informados, ha generado una reducción drástica en el uso del papel en las clínicas del grupo.

Para más información, consulte el apartado [5.4 "Una cultura corporativa digital y segura"](#) sobre la digitalización de nuestros servicios a pacientes.



Durante 2021 se ha mantenido la participación en el proyecto "Taponos para una nueva vida" de la Fundación SEUR. Este proyecto consiste en la recogida de taponos de plástico en los centros y clínicas y su entrega a una planta de reciclaje para ayudar a niños y niñas con graves problemas de salud. Desde el inicio, gracias al trabajo de la Fundación SEUR y empresas como IVIRMA, más de 130 niños y niñas han accedido a tratamientos médicos y ortopedias no cubiertos por el sistema público sanitario. La contribución de IVIRMA en 2021 ha logrado reunir 720.000 taponos de plástico, que suponen unas emisiones evitadas similares a las de 360 árboles durante un año.

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

INDICADORES AMBIENTALES

El uso eficiente de los materiales es una preocupación constante para IVIRMA, especialmente cuando se trata del agua y la energía que se utilizan a diario. Es nuestra responsabilidad utilizar los recursos de forma sostenible en nuestra empresa y 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 y vehículos.

En el ámbito de la mejora de la eficiencia energética en los edificios de IVIRMA cabe destacar dos proyectos en las clínicas de Sevilla y Barcelona. Durante el año 2021 se terminaron las obras de la nueva clínica de Sevilla incorporando elementos de eficiencia energética. En el caso de la nueva clínica de Barcelona, durante 2021 se iniciaron las obras para la nueva sede, que se ha diseñado incluyendo criterios de sostenibilidad, como la reutilización del agua que condensa en los equipos de climatización para su uso en las cisternas de los inodoros.

Consumo de combustibles

El consumo de gas natural y gasoil en algunas de nuestras instalaciones, así como los combustibles para la flota de vehículos utilizados por el departamento de Marketing Relacional, han sido las principales fuentes de **combustibles no renovables** consumidos en IVIRMA.

En el caso del consumo de gas natural, principalmente estaba vinculado a la clínica de Valencia, si bien en 2021 se ha instalado una enfriadora eléctrica, lo cual ha disminuido notablemente el consumo de gas. El consumo en 2021 ha sido de 73.051,17 m³, un consumo menor que en 2020, donde fueron 87.494,92 m³.

El consumo de **gasoil** de IVIRMA está vinculado principalmente a los generadores utilizados para generar electricidad en caso de emergencia. De hecho, no existe un consumo real, dado que principalmente está almacenado en el depósito del grupo electrógeno de la clínica durante meses. Esto supone que el consumo derivado de realizar las pruebas mensuales sea mínimo. En total, en 2021 se han consumido 7360 litros de gasóleo de calefacción, por debajo de los 9839 de 2020.

En referencia con el **consumo de combustibles en los vehículos**, durante el año 2021 la flota se ha mantenido en 24 vehículos. Estos corresponden a la flota del departamento de Marketing Relacional de IVIRMA de España, Portugal, Francia, Italia, UK y Estados Unidos. Los kilómetros recorridos han crecido desde 520.292 km en 2020 hasta 662.493 km en 2021, y también ha crecido el kilometraje medio por vehículo.

En este sentido, se ha reducido el consumo de gasoil, que ha pasado de 23.224 litros en 2020 a 20.529 litros en 2021, lo que 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, sí se ha producido un incremento por ser el combustible de los vehículos híbridos, subiendo de 13.272 litros en 2020 hasta 21.227,03 litros en 2021. De estos, el 71% corresponde a los vehículos que usan las clínicas de Estados Unidos.

A continuación, se resumen los consumos de combustibles:

Consumo de combustibles en volumen

	2020	2021
Gasóleo de calefacción (litros)*	9.839	7.360
Gas natural (m ³) **	87.494,92	73.051,17
Gasolina vehículos (litros)***	13.272	21.227,03
Gasoil vehículos (litros)***	23.224	20.529,6

Consumo de combustibles no renovables (MJ)

	2020	2021
Gasóleo de calefacción *	359.861	269.192
Gas natural**	3.685.286	3.076.915,28
Gasolina automóvil***	441.006	705.374
Diesel / Gasoil automóvil***	857.789	758.156

* El consumo de gasoil se ha obtenido a través de las facturas.

** El consumo de gas natural se realiza en las clínicas de Roma y Valencia, esta última por disponer de enfriadoras accionadas por gas natural. 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 los km realizados 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.



Consumo de electricidad

El consumo de electricidad se ha incrementado respecto a 2020 ligeramente, al pasar de 46.455.462 (MJ), hasta 51.938.761.761 MJ, aproximadamente un 10% más. Comparando los datos de consumo de aquellas clínicas para los que se dispone de datos comparativos 2020 vs 2021, se observa que el consumo de energía ha crecido en un 5% como tendencia general, aunque en 15 de las 41 clínicas contabilizadas el consumo ha descendido.

Consumo de electricidad, calefacción y refrigeración (MJ)		
	2020	2021
Consumo de electricidad	46.455.462*	51.938.761

* El consumo total de electricidad indicado equivale a 12.904.295 kWh. Se incluye este dato para poder establecer la comparativa en kWh en el EINF 2021 (2020 vs 2021).

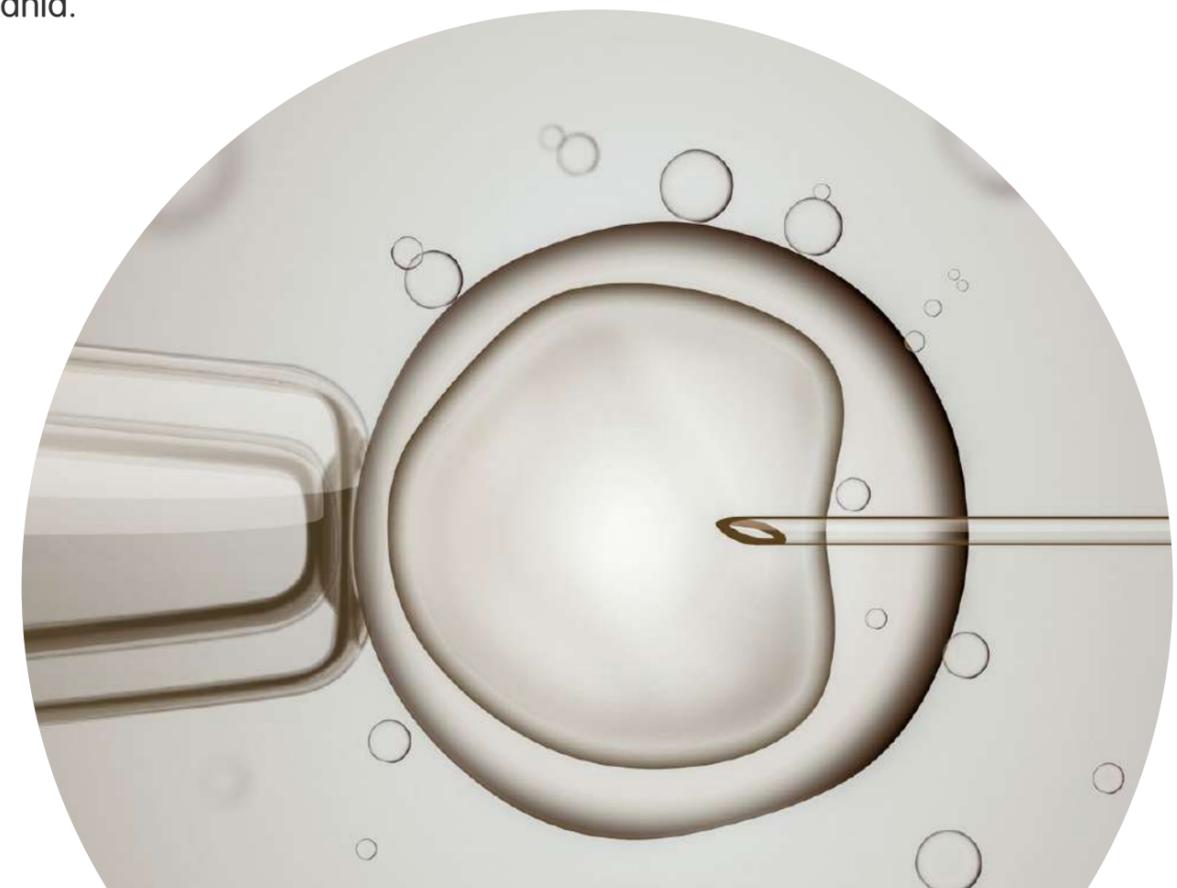
Consumo de electricidad (kWh)		
	2020	2021
Consumo de electricidad	12.904.295	14.427.434

En conjunto, el consumo de energía en IVIRMA durante 2021 ha ascendido hasta 56.748.397 MJ, un 9,4% superior a los 51.799.405 MJ de 2020, y que principalmente se ha debido al mayor consumo de electricidad, ya mencionado anteriormente.

En el caso de la energía derivada del consumo de combustibles fósiles, se ha reducido en un 14%, sobre todo por el menor consumo de gas natural para la refrigeración de la clínica de Valencia y el menor consumo de combustible para vehículos, sobre todo de gasoil.

El mayor peso del consumo de electricidad en el total de energía consumida es un buen indicador de los avances en materia de descarbonización que está haciendo la compañía.

Consumo total de energía (MJ)		
	2020	2021
Consumo de electricidad	51.799.405	56.748.397



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 2021 ha sido de 32.011 m³, dándose un incremento del consumo respecto a los datos del año 2020, principalmente por la mayor actividad de las clínicas en estos últimos doce meses respecto al año anterior. Si comparamos los datos de las clínicas en las que se tienen datos de 2020 y 2021, son un total de 27, de las que en 5 se observa un descenso en el consumo de agua.

Asimismo, si observamos los datos de las clínicas individualmente, algunas de ellas han logrado un descenso importante en su consumo, como es el caso de Salamanca con una reducción del 37% o Zaragoza con un 53%. Otro dato destacado es que hay clínicas como IVI Barcelona que, por segundo año consecutivo, reduce su consumo de agua, que suma un 10% al 25% de 2020 o la ya mencionada Zaragoza, que ya tiene un consumo de solo el 36% de lo que tenía en 2019.



Consumo de agua en m ³		
	2020	2021
Consumo de agua	25.573	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.

Materiales utilizados

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 medioambiental 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.

TRABAJAMOS PARA REDUCIR NUESTRA HUELLA AMBIENTAL

Emisiones directas de GEI (alcance 1)

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

Como ya se ha comentado en el apartado de [Energía](#), durante 2021 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 IVIRMA es de 279,77 Tn CO₂eq en 2021. Esta cantidad se reparte en:

- Emisiones asociadas al consumo de gas natural: 155,5 Tn CO₂eq (260,17 Tn CO₂eq. en 2020).
- Consumo de gasoil para las instalaciones de generación de electricidad en las clínicas: 19,5 Tn CO₂eq (26,07 Tn CO₂eq. en 2020).
- Uso de vehículos a motor, principalmente por la actividad comercial suma 104,7 Tn CO₂eq (93 Tn CO₂eq en 2020).

Durante el año 2021 se han realizado recargas de gases refrigerantes, tanto en clínicas en España como en Lisboa. En conjunto se han recargado 264,29 kg de gases refrigerantes, cuya equivalencia en CO₂eq es de 551,83 toneladas ya que en su totalidad se trata de gas R-410A.

Consumo de combustibles no renovables (MJ)

	2020	2021
Gas Natural	260,174 Tn CO ₂ eq	155,55 Tn CO ₂ eq
Gasóleo de Calefacción	26,073 Tn CO ₂ eq	19,5 Tn CO ₂ eq
Gasolina Vehículos	61,544 Tn CO ₂ eq	50,3 Tn CO ₂ eq
Gasoil Vehículos	31,455 Tn CO ₂ eq	54,4 Tn CO ₂ eq
Recargas de gases fluorados	105,54 Tn CO ₂ eq	551,83 Tn CO ₂ eq
TOTAL	484,79 Tn CO₂eq	831,60 Tn CO₂eq

Notas 2021: 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 2021.

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 CO₂ eq por litro

Gasolina: 2.37 kg CO₂ eq por litro

Gasoil / Diesel: 2.65 kg CO₂ eq 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/>

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 que también implica un aumento de las Tn emisiones de CO₂eq en el presente alcance.

El cálculo de las emisiones en el alcance 2 asciende a 3.606,85 toneladas de CO₂eq frente a las 3.226,073 emitidas en el año 2020 (4.000,33 incluido en la Memoria anterior según factor de emisión disponible en el momento de redacción de la misma)². En ambos casos se ha usado el mismo factor de debido a que aún no se ha facilitado el factor de emisión correspondiente a 2021.



Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

	2020	2021
Emisiones indirectas de GEI	3.226,073 ton CO ₂ eq	3.606,85 ton CO ₂ eq

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 durante 2020 (último valor verificado por la CNMC a la fecha de redacción del presente informe) y 2021.

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

² El dato que se encuentra entre paréntesis es la información que se facilitó en la Memoria de 2020. El factor de emisión oficial del año finalizado se comunica siempre después de la publicación de esta memoria. Con el fin de poder realizar una comparativa real, las emisiones incluidas en el EINF se calculan utilizando el factor de emisión disponible en el momento de elaboración de la Memoria. Esto implica que en Memoria del año siguiente se utilizan los últimos factores de emisión actualizados, lo que conlleva que los datos del año anterior se actualizan para facilitar la comparabilidad. Teniendo en cuenta que todavía no se ha acordado el valor oficial para el año 2021, en la Memoria de 2022 volverá a darse esta circunstancia.

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

En relación con el alcance 3, en los datos referidos al año 2021 se incluyen las emisiones derivadas del transporte en tren y avión, alquiler de vehículos y alojamiento asociados a viajes por motivos de trabajo.

Aún se observa una reducción respecto a 2020, sobre todo en los viajes en avión. El contexto de pandemia ha reducido significativamente el número de desplazamientos, lo que se traduce en una reducción importante de las emisiones de gases de efecto invernadero en este Alcance 3, en más de un 60%, sobre todo debido al descenso en los viajes en avión.

Durante el año 2021 se han realizado 2.206 desplazamientos en avión y tren, un poco más de los 2.056 trayectos en tren y/o avión de 2020, sin embargo, el aumento ha sido principalmente de los desplazamientos en tren, de ahí que se observa una importante reducción de emisiones derivadas de los desplazamientos en avión. De hecho, los trayectos en avión suponen el 67,5%, frente al 46% de 2020. Sin embargo, en el cómputo de emisiones, los desplazamientos en tren, pese a ser los mayoritarios, solo son el 9% del total de las emisiones generadas.

Un elemento para destacar es que la propia agencia de viajes con la que desde IVIRMA gestionamos los trayectos cuenta con un proyecto de **compensación de emisiones de gases de efecto invernadero** con CO2revolution. Dentro de este proyecto se compensan las emisiones generadas por los desplazamientos y el alojamiento que realizamos y contratamos a través de la agencia.

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

	2020	2021
Transporte Aéreo*	290,25 Tn CO ₂ eq	92,77 Tn CO ₂ eq
Transporte Ferrocarril**	5,64 Tn CO ₂ eq	9,13 Tn CO ₂ eq
Uso de coche de alquiler***	1,86 Tn CO ₂ eq	0,6 Tn CO ₂ eq
Alojamiento****	14,17 Tn CO ₂ eq	13,71 Tn CO ₂ eq
Total	311,92 Tn CO₂ eq	116,21 ton CO₂ eq

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

PROTECCIÓN DE LA 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.

A photograph of a woman with blonde hair holding a baby. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. The baby is looking towards the camera and smiling. The image is overlaid with a semi-transparent blue circle on the right side. On the left side, there are two white circles, each containing a blue circle.

**NUESTRA RESPONSABILIDAD
SOCIAL: PROTEGEMOS EL
PRESENTE PARA IMPULSAR
EL FUTURO**



LOS DERECHOS HUMANOS Y LA ÉTICA, LÍNEA MAESTRA DE NUESTRAS ACCIONES

Derechos humanos

La defensa de los derechos humanos es un compromiso arraigado en la identidad de IVIRMA, especialmente en el **respeto a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, en los derechos de las minorías** (étnicas, religiosas, lingüísticas, de género y sexuales, entre otras), así como en el rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzado u obligatorio.

La gestión de los temas de derechos humanos a nivel interno de la organización es un proceso continuo, a través del cual se busca fortalecer la comunicación en torno a este tema e identificar siempre los riesgos potenciales. Durante el año 2021, no se han identificado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso, obligatorio o infantil, ni se han detectado casos de discriminación, ni se han recibido denuncias por casos de violación de derechos humanos.

Como lo indica el Código Ético y de Conducta de IVIRMA, actualizado en 2021, todos los profesionales y las profesionales se comprometen a respetar y proteger, en todas sus actividades, los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como en el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y la dignidad del ser humano con respecto a las aplicaciones de la Biología y la Medicina.

Nuestro Comité de *Compliance*, renovado en octubre de 2021, existe como órgano de seguimiento y control que, en el caso de que se pudiera identificar alguna situación de incumplimiento de los derechos humanos, puede tomar las acciones correctivas necesarias.

“
En IVIRMA seguimos gestionando los aspectos relacionados con los derechos humanos como una función innata dentro de nuestra actividad.”

POLÍTICA DE ACOSO Y PROCEDIMIENTOS PARA LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Una de las principales preocupaciones y compromisos de IVIRMA es garantizar que nuestra plantilla pueda trabajar en un entorno seguro y cómodo y que toda persona sea tratada con dignidad y respeto y, en virtud de ese derecho, rechazamos todo tipo de conductas de acoso en el trabajo.

Por ello, contamos desde 2018 con un **Procedimiento para la gestión de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo** y cualquier otra situación que suponga un ataque a la dignidad o a la intimidad de las personas trabajadoras. Durante el año 2021 hemos trabajado en una política específica de Acoso con dos procedimientos diferenciados, uno centrado en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otro en el acoso laboral y otras situaciones. Para más información sobre este apartado, id a la sección [Diversidad e Igualdad](#).

En EE. UU., además, hemos vuelto a realizar una formación específica sobre acoso sexual de obligatorio cumplimiento para todas nuestras personas profesionales. Esta formación se extenderá al resto de países, una vez se haya implementado la Política de Acoso.

“
Manifestamos nuestro profundo rechazo con contundencia y carácter sancionador ante cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona.”

Transparencia y Buen Gobierno

Nos esforzamos por garantizar que todos nuestros grupos de interés actúen de acuerdo con las directrices de la organización establecidas en la legislación y los reglamentos vigentes, los códigos de conducta y las políticas internas.

Trabajamos incansablemente por una cultura de empresa en la que las conductas irregulares e ilícitas no se produzcan o se identifiquen en una fase temprana. Para IVIRMA, el comportamiento ético es inherente a la gestión de la compañía, máxime dado el carácter de nuestro sector, el de la salud, enfocado hacia el cuidado a las personas. Todas las personas que conformamos IVIRMA Global somos embajadoras de nuestra marca y tenemos la obligación ética y moral de asegurar la confianza que nuestros y nuestras pacientes han depositado en ella manteniendo un comportamiento honesto, íntegro y transparente, todos los días y en todas nuestras actividades. Con este objetivo, en 2021, hemos trabajado en la actualización de nuestro Código Ético aplicable a toda la organización.

Bajo esa premisa, estamos comprometidos con la integridad y la excelencia profesional, lo que se refleja en la observancia de la ley y el cumplimiento de nuestro **Código Ético y Conducta**. Nos cuidamos de no comprometer nuestros valores y, por ello, hacemos todo lo posible para gestionar cualquier situación que pudiera hacerlo.

“
La ética corporativa nace de nuestros valores y se traslada a nuestro Equipo Humano y proveedores.”

EL MODELO DE CUMPLIMIENTO Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

El Consejo de IVIRMA actualizó, en octubre de 2021, parte de los documentos integrantes del **Plan de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales**, tales como el Manual de Compliance parte general y el Código Ético y Conducta. Como apoyo a estas normas formales, implementamos un Canal de Denuncias para que cualquier violación de las Políticas Generales y otras normas internas sea puesta de manifiesto e investigada por el Comité Ético.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, hemos establecido una serie de controles preventivos generales y específicos, así como unos **principios generales de actuación** a seguir por todo el personal del grupo para prevenir cualquier **riesgo penal** para la organización.

Asimismo, IVIRMA cumple con todas las medidas obligatorias vinculadas a la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo en España. Durante el periodo cubierto por este informe, no se ha producido ningún incumplimiento ni se ha identificado ningún caso de corrupción.

EL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

El **Código Ético y Conducta** de IVIRMA refuerza las pautas de conducta y el conjunto de normas que definen la cultura corporativa, los valores y los principios del grupo. La Misión, la Visión, los Principios, los Valores y las Políticas Corporativas son la base para la formulación de los postulados éticos que deben guiar **el comportamiento y la conducta profesional de todas las personas que pertenecen a la empresa**.

El Código de Conducta se lanzó a través de comunicado interno a todas las personas profesionales de España y está accesible de manera permanente en la plataforma de comunicación interna. Se está trabajando en su adaptación a idiomas para su lanzamiento al resto de países. En el caso de EE. UU., se dispone del documento corporativo "Handbook", que está en proceso de actualización durante 2022 y que contiene los principales postulados éticos que aplican en el país.

“
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.”

ACTUALIZACIÓN DEL MANUAL DE COMPLIANCE

Dentro del Plan de Cumplimiento y prevención de riesgos penales, en el año 2021 se realizó una actualización del Manual de Compliance Parte General para incluir las principales novedades legislativas introducidas por la Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero. Esta disposición modifica el Código Penal y modifica cuestiones formales y materiales del documento, con el fin de mejorar la lógica de su estructura, facilitar su comprensión por parte de sus destinatarios y revisar algunos aspectos relacionados con el control interno.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Desde el año 2019 todas las nuevas incorporaciones firman la política de conflicto de interés, donde se comunica a la organización cualquier posible conflicto de intereses que pudiera tener con respecto a la actividad del grupo.

Todas las personas trabajadoras tienen acceso a este documento y pueden hacer uso de él, en caso de que cambien sus circunstancias y surja un nuevo conflicto de intereses potencial.

EL CANAL DE COMPLIANCE

En 2021 se actualizó el canal de compliance a través del cual cualquier persona que tenga indicios o sospechas de alguna irregularidad o conducta puede comunicarlo al Comité de Compliance a través de una nueva dirección de correo electrónico creada para ello: compliance.emea@ivirma.com.

El Comité de Compliance es un 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 todas las personas profesionales 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 restantes funciones derivadas del cumplimiento normativo.

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 la confidencialidad, es también obligación de todas las personas que tengan conocimiento de las denuncias realizadas a

través del canal guardar el secreto profesional sobre la identidad del denunciante.

El Manual de Cumplimiento y la Política de Uso del Canal de Cumplimiento están a disposición del Equipo Humano en la plataforma de comunicación interna. Una vez realizada la denuncia, el **Comité de Compliance** realiza las investigaciones oportunas para comprobar la veracidad de los hechos denunciados y definir la propuesta de sanciones en caso de ser necesario.



COMUNICACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS EN MATERIA DE ANTICORRUPCIÓN

Durante 2021, se ha desarrollado un curso de formación específico denominado Curso modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales (Modelo Compliance), dirigido a todas las personas trabajadoras y que se ha lanzado en enero de 2022. Este curso, de carácter obligatorio para todas las personas profesionales y nuevas incorporaciones, tiene como finalidad informar 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 ilícito penal en el marco de la actividad laboral que desarrollan sus personas trabajadoras. En cualquier caso, en el Código ético y de Conducta, disponible para nuestras personas profesionales en la nueva plataforma corporativa, también se comunica proactivamente este compromiso en el apartado **Corrupción y soborno**.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2021, IVIRMA ha donado un total de 46.923,00€ procedentes de colaboraciones con proyectos sociales de distinta naturaleza (salud, mujer y diversidad). A continuación, se detallan las aportaciones desglosadas por iniciativa o proyecto:

ASOCIACIÓN/ONG	DONACIÓN
Mamas en Acción	3.000,00 €
Plan Familia	25.033,00 €
Fundación Adecco - Semana Mujer	600,00 €
Asparbi	1.000,00 €
Fundación Make a Wish	4.690,00 €
ONG Debra España - Teaming	3.400,00 €
Fundación Josep Carreras - Teaming	5.200,00 €
El Sueño de Vicky	4.000,00 €
TOTAL	46.923,00 €



COMPROMISO CON LA CIENCIA, LA EDUCACIÓN Y LA SOCIEDAD

Las clínicas de IVIRMA están repartidas por todo el mundo, lo que nos permite estar al alcance de cualquier persona que necesite nuestros servicios y poder aportar nuestros conocimientos y experiencia para que un día puedan alcanzar su sueño de formar una familia.

Aspiramos a crear una sociedad más justa e igualitaria en términos de derechos y oportunidades. El respeto a las comunidades locales y una verdadera sensibilidad por sus rasgos específicos y necesidades sociales es esencial para nuestro propósito.

El principal impacto socioeconómico de los centros de IVIRMA se encuentra en el aumento de la natalidad que se observa en la zona de actuación. Es importante destacar que no se han detectado operaciones con impactos negativos en las comunidades locales donde IVIRMA está presente.

“
 Uno de nuestros principales puntos fuertes es nuestra capacidad de adaptación a las necesidades del lugar en el que nos encontramos para contribuir a la reducción de las desigualdades.

La Fundación IVI

La Fundación IVI nació como un centro de investigación en Medicina Reproductiva hace más de 20 años con una finalidad investigadora, educativa y social.

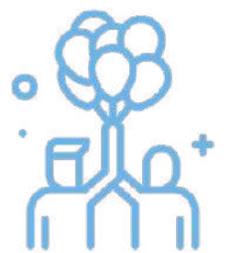
Investigar para abrir “
 nuevos caminos en
 medicina reproductiva:
 IVI INNOVATION

En el año 2021 se ha mantenido el elevado nivel de productividad científica, que nos sitúa como el grupo de reproducción asistida con mayor actividad científica a nivel mundial.

La investigación en el área de la reproducción humana y la infertilidad en Europa y en Estados Unidos es amplia y profunda. IVI Innovation aglutina ambos entornos, lo que la convierte en una entidad fuerte que promueve al personal investigador con más talento, comparte conocimientos, perfecciona técnicas y marca el presente y perfila el futuro de uno de los campos más vanguardistas de la medicina: la reproducción asistida.

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

El resultado de esta innovación científica, del desarrollo tecnológico, de la investigación y de la experiencia nos permite generar el conocimiento para contribuir al avance y a la mejora continua de los tratamientos que ofrecemos y, en consecuencia, ofrecer la excelencia en la atención a nuestros pacientes.



Basking Ridge, Madrid y Valencia son los centros de IVIRMA que se dedican principalmente a la investigación clínica. Cada centro promueve y participa en sus propios proyectos de investigación. Además, Basking Ridge, Madrid, Oxford y la Fundación IVI son laboratorios específicamente diseñados para la investigación básica. Por último, existe una unidad de apoyo a la gestión de la investigación (UAGI) para dar soporte a la infraestructura de investigación de la compañía.

En 2021 ha habido un significativo relevo en la dirección científica, siendo ahora el Profesor Juan Antonio García-Velasco, director de IVI Madrid, el nuevo director científico de la Fundación IVI. Además, se ha creado el nuevo Comité Científico en Genética.

Cifras clave 2021:

- 179 artículos científicos en revistas de reconocido prestigio con una media de factor de impacto de 5.00, frente al 4.42 de 2020.
- Hemos remitido 136 comunicaciones a los congresos más relevantes en nuestra especialidad, de las que se han aceptado 134 para su defensa.
- El valor de las ayudas obtenidas es de más de 3.2 millones de euros.
- Se han iniciado 110 proyectos nuevos que hacen un total de 345 proyectos activos simultáneamente, 22 de ellos ensayos clínicos, y, por primera vez en la historia, más estudios iniciados prospectivos que retrospectivos.
- Las personas investigadoras y varios de los proyectos han sido galardonados con menciones y premios de nuestra actividad científica.
- Los registros de uso de nuestra web de Innovation han batido todas las marcas anteriores, siendo una de las más consultadas del área, por el interés de su contenido, habiéndose renovado por completo durante esta anualidad: <https://www.ivi-rmainnovation.com/>

Implementación de la herramienta de gestión de investigación

Tras meses de desarrollo, se ha implementado definitivamente la herramienta de gestión de la investigación, INVESTIGA, en toda la compañía con el objetivo de facilitar el acceso a la información en tiempo real, respecto a los proyectos de investigación en marcha, así como su gestión documental y económica. Estos nuevos procesos facilitan la optimización de recursos, evitan duplicidades en los esfuerzos en investigación, y fomentan la transparencia en la gestión económica de los proyectos de investigación.

Artículos de investigación destacados en 2021

Stem cell–secreted factor therapy regenerates the ovarian niche and rescues follicles (en castellano: “La terapia de factores secretados por células madre regenera el nicho ovárico y rescata los folículos”).

La senescencia ovárica es un fenómeno normal asociado a la edad, pero cada vez más mujeres jóvenes se ven afectadas por la disminución de la reserva ovárica o la insuficiencia ovárica prematura.

El objetivo de este estudio es comprobar la capacidad de varias fuentes de plasma humano, enriquecidas en factores secretados por células madre, y los mecanismos que subyacen a sus propiedades regenerativas, para reparar el daño ovárico y promover el desarrollo folicular.

Nuestros hallazgos sugieren que los **factores secretados por las células madre** presentes, tanto en el factor estimulante de colonias de granulocitos como en el plasma de la sangre del cordón umbilical, **podrían ser un tratamiento eficaz para aumentar los resultados reproductivos en mujeres con una función ovárica deteriorada debido a varias causas**. El plasma del factor estimulante de colonias de granulocitos activado, que ya está enriquecido tanto en factores secretados por células madre como en factores de crecimiento envueltos en plaquetas, parece ser el tratamiento más prometedor debido a sus efectos restauradores más potentes.

Stem Cell Paracrine Signaling for Treatment of Premature Ovarian Insufficiency (en castellano, “Señalización paracrina de células madre para el tratamiento de la insuficiencia ovárica prematura”).

La insuficiencia ovárica prematura (IOP) es un trastorno común que afecta a las mujeres jóvenes y representa el peor escenario ovárico debido al impacto sustancial en la vida reproductiva de estas pacientes. Debido a la complejidad de esta afección, que no se comprende del todo, aún no se han establecido tratamientos eficaces para estas pacientes. Se están explorando diferentes enfoques experimentales y las estrategias basadas en células madre merecen especial atención. Numerosos trabajos señalan la eficacia de las células madre en el tratamiento de la IOP, y se ha desarrollado una amplia gama de ensayos clínicos para demostrar la seguridad y la eficacia de la terapia con células madre en mujeres con reserva ovárica disminuida y con IOP. El objetivo

principal de esta revisión es **describir el estado del tratamiento de la IOP** con células madre, especialmente los que utilizan la movilización de células madre o la señalización paracrina.

Prediction of embryo survival and live birth rates after cryotransfers of vitrified blastocysts (en castellano, “Predicción de la supervivencia de los embriones y de la tasa de nacidos vivos tras la criotransferencia de blastocistos vitrificados”).

En este estudio, la pregunta de investigación era: ¿Qué parámetros de pre-vitrificación son los que más predicen la supervivencia y el nacimiento vivo en los ciclos de transferencia de blastocistos vitrificados-calentados?

Los parámetros morfológicos de previtrificación analizados para los blastocistos en este estudio retrospectivo incluyeron el día de vitrificación; el grado de expansión del blastocisto; el grado de trofoectodermo (A, B y C); y el grado de masa celular interna (A, B y C). Se utilizaron modelos de ecuaciones de estimación generalizada univariantes y multivariantes para analizar la supervivencia, el embarazo clínico y la tasa de nacidos vivos. Se realizó un análisis de regresión por pasos para seleccionar y clasificar por orden los resultados más predictivos.

El resultado del estudio **muestra que los blastocistos vitrificados en el día 5 y los de mayor grado de trofoectodermo deben tener prioridad a la hora de calentarlos porque tienen la probabilidad más alta de supervivencia**.

Cómo proporcionar tratamiento de fertilidad durante la pandemia de COVID-19

La aparición de la nueva infección por coronavirus que surgió en Wuhan (China) en diciembre de 2019 ha dado lugar a una epidemia que se ha expandido rápidamente hasta convertirse en una de las amenazas de salud pública más importantes de los últimos tiempos. El objetivo de esta revisión es resumir cómo esta pandemia ha afectado a la actividad de un Centro de Medicina Reproductiva, que estableció una serie de medidas en paralelo a las decisiones de los gobiernos y las sociedades científicas.

Las medidas de control adoptadas para el reinicio de la actividad sanitaria deben ser equitativas e integradoras. Además, esta pandemia ha implicado cambios en los tratamientos y estrategias para estar atentos a la información que cambia diariamente. Por último, para garantizar una práctica segura tanto para los y las pacientes como para el personal, **es importante detectar a los pacientes asintomáticos, por lo que los centros de Medicina Reproductiva deben tener especial cuidado con los procedimientos de cribado y pruebas.**

GENERAR CONOCIMIENTO PARA CREAR ESCUELA Y FUTURO: IVIRMA GLOBAL EDUCATION

IVIRMA Global Education es la principal escuela de Medicina Reproductiva del mundo y, por eso, las personas que buscan marcar la diferencia en este campo de la medicina nos eligen. Global Education es la institución educativa de IVIRMA Global y se ha convertido en los últimos 5 años en una referencia a nivel internacional a la hora de formarse en esta área de la salud.

Disponemos de un amplio porfolio de másteres y cursos especializados para todas las personas que trabajan en una clínica de reproducción asistida y desean actualizarse, o bien, para aquellos y aquellas que desean enfocar su carrera profesional hacia este campo.

La excelencia de los programas formativos es el pilar principal del sistema educativo que ofrecemos. Estos programas se actualizan constantemente y están basados en tecnologías de vanguardia. Nuestro propósito es dar una visión holística de la reproducción, ofreciendo formación que ayude a todas las personas implicadas en el sector a mejorar sus conocimientos y habilidades. Esto se consigue mejorando constantemente la calidad de la práctica e impulsando la actividad educativa global en medicina reproductiva.

Programas ofrecidos en Global Education

Másteres

Ofrecemos una amplia oferta de estudios de postgrado sobre Reproducción Humana en colaboración con universidades de prestigio, tales como la Universidad de Valencia, la Universidad Europea de Madrid, o la Universidad Rey Juan Carlos, que van dirigidos tanto a licenciados en ciencias biomédicas como especialistas en ginecología y obstetricia.

Como nuevos proyectos, estamos trabajando en cerrar acuerdos con la Universidad Thomas Jefferson de USA para poder ofrecer programas en las áreas de Embriología y Enfermería.

“
 Nuestro Escuela de Medicina Reproductiva está reconocida mundialmente como referente para cualquier profesional que desee enfocar su carrera en este campo o actualizar sus conocimientos.

Cursos online

Disponemos de un porfolio de más de 50 cursos online sobre ginecología, reproducción asistida, psicología, enfermería, genética e investigación que se imparten a través de IVIRMA Campus. Se trata de una plataforma multilinguaje, multidispositivo y con contenido gamificado para enriquecer el aprendizaje del alumnado.

Esta plataforma fue acreditada por primera vez en 2019 por el European Accreditation Council for CME (EACCME)- UEMS para toda la formación online que se lleva a cabo a través de este.

Servicios de consultoría y auditoría a medida

Ofrecemos formación ad hoc según las necesidades específicas de cada uno de nuestros y nuestras clientes. Este servicio genera una amplia red de referencias potenciales a nivel internacional.

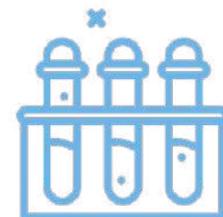
Recientemente, hemos lanzado un servicio de auditoría en remoto para mejorar las técnicas de laboratorio en clínicas de otros países sin necesidad de desplazarse.

Formación presencial en clínicas

Dirigida tanto a especialistas médicos como a todo el personal de laboratorio, psicología, enfermería, y demás profesionales que trabajan en la clínica.

Esta formación se ha ido adaptando a la transformación digital, que ha llegado a todos los ámbitos, y se ha ido ofreciendo de manera gradual una nueva modalidad: cursos en streaming.

En IVIRMA Global Education también coordinamos la rotación de especialistas en ginecología y obstetricia en nuestras clínicas, la organización de las prácticas profesionales del alumnado de nuestros másteres y, adicionalmente, cada año formamos a varios fellows en la subespecialidad de medicina reproductiva, tanto a nivel nacional como europeo y americano.



“
Student First,
el alumnado en el
centro de nuestra
formación.”

Apuesta por la digitalización

Nuestra oferta online forma parte de un innovador ecosistema de aprendizaje pensado para generar un retorno sobre el alumnado y guiarle en el desarrollo de competencias, favoreciendo así su crecimiento profesional. Para conseguirlo, combinamos contenidos teóricos de primer nivel con métodos de aprendizaje de vanguardia, todos ellos adaptados al entorno digital.

IVIRMA Campus

Nuestro campus virtual, **IVIRMA Campus**, ofrece una experiencia única e innovadora de aprendizaje. No solo es el punto en el que se depositan los materiales, sino que, además, es el lugar perfecto para relacionarse con el profesorado y otro alumnado, favoreciendo el *networking* desde el inicio de la formación.

El reconocimiento del Consejo Europeo de Acreditación para la Educación Médica Continuada (órgano europeo responsable de la formación médica) supone que todos los especialistas médicos y las especialistas médicas que estudien cualquiera de los cursos online que ofrece IVIRMA Global Education reciben un certificado acreditativo de superación del curso con el número de créditos ECMEC's correspondiente a las horas de formación realizadas. Estos créditos permiten el reconocimiento e intercambio de créditos entre países europeos, USA y Canadá para las especialidades médicas.

User Experience UX

IVIRMA Campus está adaptado a un entorno multidispositivo que permite acceder desde el smartphone, ordenador o tablet. La tecnología forma parte del ADN de nuestra compañía y de las personas profesionales, por eso es un pilar estratégico en nuestro programa docente.

Certificación de conocimientos

Nuestro alumnado puede certificar sus conocimientos mediante **insignias digitales** que consiguen una vez superen la evaluación del curso y que pueden compartir con el mundo a través de sus redes sociales, firma electrónica y CV digital.

Bitácora educativa

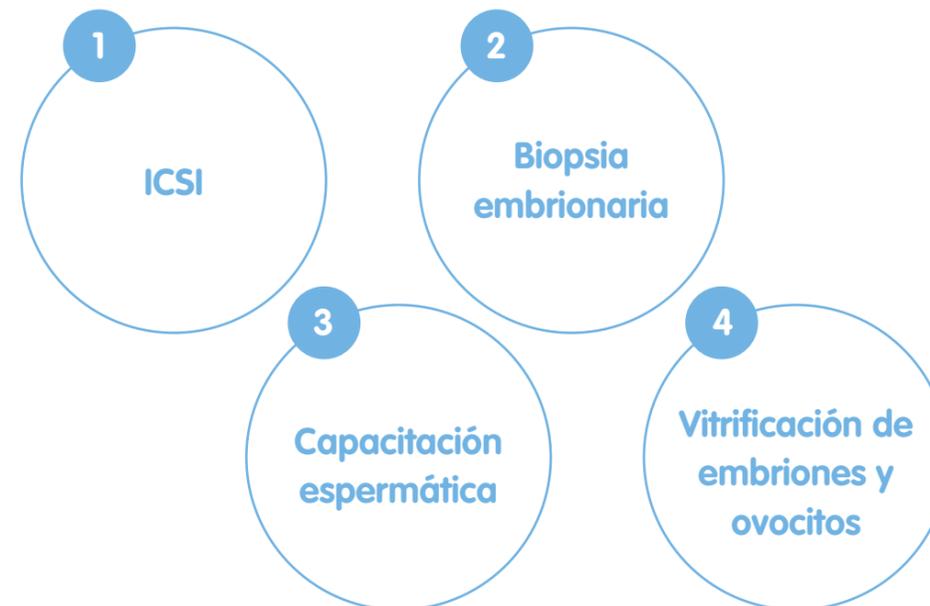
Unido a lo anterior, ponemos a disposición de nuestro alumnado la posibilidad de crear un **CV electrónico** con toda la formación que han realizado con nosotros, de modo que puedan compartir con el mundo a través de diferentes canales aquellos programas especializados que han cursado en el campo de la Reproducción Asistida. El CV incluye, entre otros, las competencias adquiridas, las horas de estudio, el programa, los coordinadores de cada una de las formaciones, la fecha de realización, etc.

IVF Skills Remote Evaluation

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. El primer programa piloto con una clínica internacional ha sido un éxito.

Los procedimientos que se auditan son los siguientes:



Hitos 2021: Una oferta amplia y adaptada al alumnado

Cursos online

73
ofertados

897
alumnos

Másteres

6
másteres

230
alumnos

Webinars

22
celebrados

1.993
asistentes

Cursos en streaming

5
celebrados

381
alumnos

Cursos en clínicas

36
celebrados

159
alumnos

9 edición Congreso IVIRMA

1.593
asistentes

46
speakers

+70
nacionalidades

14
expositores

International IVIRMA Congress

Más de 1.500 congresistas se dieron cita el pasado mes de noviembre en la novena edición del IVIRMA Congress, un evento que se celebró **online**, con la satisfacción por parte de la organización de haber organizado su edición más abierta, acogiendo, además de profesionales de la fertilidad, a especialistas de ginecología y obstetricia, medicina familiar, psicólogos/as, así como a personal médico residente.

Como novedad, la novena edición del IVIRMA Congress acogió un total de 8 debates que fueron los grandes pilares sobre los que se sostuvo el programa científico, estos fueron:

- La dosis de progesterona adecuada para la paciente.
- La preservación de la fertilidad.
- La preeclampsia.
- El fallo de implantación recurrente.
- La endometritis.
- La inmunología.
- El PGTA no invasivo.
- La inteligencia artificial.

Entre los hallazgos más importantes comunicados en el congreso se encuentra el tremendo avance del PGT-A en calidad, precisión, sensibilidad: diagnóstico preimplantacional no invasivo. Otro tema que tuvo gran repercusión y despertó el interés de los especialistas, con picos importantes de asistencia, fue el rejuvenecimiento ovárico. La reactivación ovárica se perfiló en el congreso como una opción prometedora

“
El International IVIRMA Congress es el punto de encuentro donde se comparten las mejores prácticas para mejorar las tasas de éxito en las clínicas de reproducción.”

PROTEGER EL PRESENTE PARA IMPULSAR EL FUTURO: NUESTRA ACCIÓN SOCIAL

En IVIRMA ayudamos a crear vida y, con ese objetivo de impulsar el futuro, tenemos como reto ser una compañía referente en materia de Sostenibilidad, enfocada en la Salud y la Mujer. Como motor transformador de la sociedad y palanca de contribución a la recuperación económica y sostenible de nuestro país, trabajamos diariamente por generar valor a los grupos de interés en nuestros programas de Acción Social.

La salud y la mujer en el centro de nuestra sostenibilidad

Nuestra Acción Social busca contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, poniendo un énfasis especial en el ODS 3 "Salud y Bienestar" y en el ODS 5 "Igualdad de género".

Programa gratuito de preservación de la fertilidad por motivos oncológicos

Cuando la temida palabra "Cáncer" entra en escena, hacer frente a esta enfermedad pasa a ser lo primero en la vida de la paciente. Y es que, el diagnóstico en prácticamente todos los casos es algo inesperado, y hace que se paralice todo. Los planes futuros desaparecen y todo se condiciona a superar la enfermedad. Pero

ser madre después del cáncer es posible en IVIRMA, con nuestro programa gratuito de preservación de la fertilidad por motivos oncológicos.

Es por ello por lo que en 2007 creamos, de manera pionera, los programas "Ser Madre después del Cáncer" y "Ser Padre después del Cáncer". Se trata de los [programas de preservación de la fertilidad por motivos oncológicos](#) que ofrecemos a estos y estas pacientes de forma gratuita. Mujeres y hombres con un difícil camino por delante, pero que gracias a este programa tienen una esperanza para el futuro y una meta por la que luchar. En estos casi 15 años, alrededor de 1.500 mujeres diagnosticadas de cáncer han podido preservar su fertilidad. De esta manera, vitrifican sus ovocitos antes de someterse al tratamiento de quimio o radioterapia, que en muchos casos puede dañar la fertilidad.

El mejor regalo son los 49 bebés que ya han nacido gracias a los programas de preservación por cáncer, unidos a los 10 que están por llegar.

Mamás en Acción & IVI, juntos contra la soledad

¿Sabes que en España hay miles de niños y niñas hospitalizados a quienes nadie visita? En nuestra compañía ponemos todo nuestro empeño cada día en ayudar a las mujeres que quieren ser madres y no pueden y, por ello, nuestra campaña navideña de 2021 estuvo enfocada en ayudar también a todos esos niños/as

que necesitan el amor y la compañía de una mamá. Lideramos una campaña de sensibilización a favor de la ONG "Mamas en Acción", para lograr que no haya ningún y ninguna menor en los hospitales sin una persona a su lado, apoyando el trabajo de las voluntarias y voluntarios que dedican su día a día a mantener a flote esta ONG. Además, desde la Fundación IVI realizamos una donación corporativa para apoyar este objetivo.

IVIRMA con la Fundación Adecco por el Día de la Mujer

Con motivo del Día Internacional de la Mujer 2021, nos unimos a la Fundación Adecco en la campaña "Vulnerables", una acción de sensibilización a través de tres historias anónimas de mujeres con el objetivo de dar visibilidad, reconocimiento y también para derribar las barreras que encuentran miles de mujeres a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo.

Junto a otras más de 60 empresas, el apoyo de IVIRMA a esta campaña impulsó el desarrollo de más de 60 talleres a nivel nacional con mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social, desayunos de trabajo y jornadas para sensibilizar sobre la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral.

Tu ayuda, un sueño

Participamos a través de una donación corporativa en la gala “Tu ayuda, un sueño”, que permitió recaudar fondos para el Sueño de Vicky, una fundación que recauda fondos para proyectos de investigación contra el cáncer infantil y destinando los 25.000€ recibidos por todas las personas asistentes a la Unidad de tumores cerebrales pediátricos en el Hospital Infantil Niño Jesús de Madrid.

Make a Wish

Como cada año por épocas navideñas, hemos colaborado con la ONG Make a Wish para ayudar a cumplir la ilusión de una niña con una enfermedad grave a través de la plataforma digital “Universo de estrellas”, donde los empleados dejaron un mensaje para la beneficiaria y por cada mensaje IVIRMA donó 1.3€ para ayudarla con su tratamiento y con su ilusión.



Nuestro equipo humano: Co-creando la acción social

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

Jil Van Eyle creó el [Teaming](#) tras el nacimiento de su hija Mónica en 1998, quien llegó al mundo con una grave enfermedad, hidrocefalia, lo cual dio un giro radical a su vida. Así, surgió el Teaming como una iniciativa solidaria que ayuda a los demás mediante micro donaciones, pero con una importante particularidad: la cifra de colaboración es de tan solo un euro al mes.

Desde que se pusiera en marcha en 2009 en nuestra compañía, el Teaming aúna dos factores fundamentales de la esencia de esta IVIRMA: trabajo en equipo y solidaridad. Y es que, en estos 12 años, hemos aportado 80.000€ a alrededor de 30 proyectos, cada uno de los cuales materializa el compromiso social de sus profesionales con la Sostenibilidad. No solo a través de sus donaciones mensuales - cantidad duplicada por la Fundación IVI-, sino también mediante la presentación de los proyectos y su elección, todo ello realizado por los mismos trabajadores, lo cual permite su involucración activa en el programa, ofreciéndoles la posibilidad de proponer y apoyar causas por las que sienten especial afinidad.

2021: 17 proyectos, más de 400 votaciones, 2 proyectos ganadores

Los dos proyectos ganadores del Teaming 2021 fueron:

- **Fundación Josep Carreras:** El proyecto “Ningún niño con Leucemia sea, algún día, una enfermedad 100% curable. Bajo el lema “Hasta que no la curemos, no pararemos” desarrollan todo tipo de proyectos de investigación a favor de pacientes y familias.
- **Debra – Piel de Mariposa:** Organización que tiene como misión mejorar la calidad de vida de las personas con Piel de Mariposa, enfermedad genética poco frecuente e incurable hasta la fecha. Su visión organizacional “Que no haya nadie en el mundo que sufra Piel de Mariposa” les mueve día a día.

Plan Familia de la Fundación Adecco, el valor de la Diversidad

En IVIRMA apoyamos el proyecto #EmpleoParaTodos de la Fundación Adecco, cuya misión es favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad. En 2021, gracias a nuestro compromiso, esta entidad orientó en su búsqueda de empleo a 15.231 personas con discapacidad, generando un total de 4.796 empleos.

Igualmente, desde hace 6 años apoyamos otra de las iniciativas de la Fundación Adecco, el Plan Familia. Es un programa de orien-

tación laboral dirigido a personas con discapacidad desde los 0 a los 64 años. Su objetivo es dotarles de las herramientas necesarias para incrementar su autonomía y empleabilidad en el corto, medio o largo plazo.

En 2021, han participado 2.105 personas con discapacidad en este programa, 12 de ellas son familiares de empleados/as de IVIRMA. El equipo de la Fundación Adecco es experto en atención a la discapacidad e inclusión laboral, diseñando planes de intervención personalizados para dar respuesta a las necesidades de cada una de estas personas. Estos planes de intervención se elaboran en base a 5 grandes dimensiones, alineadas con el ciclo de la inclusión de la Fundación Adecco: 1) Salud, 2) Familia, 3) Área Social, 4) Formación 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 los miembros de 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.

Anualmente se lanza una encuesta a las personas beneficiarias del Plan Familia, que conocen esta iniciativa a través de empleados/as de IVIRMA, para que la valoren. Cuenta con un índice de satisfacción de 9,6 sobre 10.

Merck Foundation Africa Asia Luminary

Las doctoras de IVIRMA, Pilar Alamá y Vanessa Vergara, participaron en 2021 en el Congreso online promovido por Merck Serono para contribuir al desarrollo social y económico de África y Asia a través diferentes sesiones sobre salud y desarrollo. En el mismo se reunieron más de 1.000 especialistas del área médica, políticos, medios de comunicación, investigadores y universitarios de todo el mundo. Un programa de educación en salud para generar un desarrollo real, promover el empoderamiento local y procesos innovadores del sector en esas dos regiones.

Transversalizando el cuidado ambiental en nuestra acción social

“Tapones para una nueva vida”

En 2021 renovamos el proyecto “Tapones para una nueva vida”, un convenio con la Fundación SEUR de recogida de tapones de plástico para facilitar el acceso a tratamientos médicos y ortopédicos a niños y niñas con enfermedades graves, además de apoyar la lucha contra el cambio climático con el reciclaje de las mismas.

Gracias a los 720.000 tapones de plástico recogidos por todos nuestros centros en España, hemos ayudado, junto a otras empresas, a sufragar las sesiones de rehabilitación para Marcos, el pequeño de 8 años con el cual empezamos nuestro reto. Ade-

más, a nivel ambiental, se necesitarían 360 árboles durante un año para absorber ese CO₂ que hemos evitado a nivel corporativo con el reciclado de los tapones aportados.

Acciones locales en EE. UU.

En EE. UU. se impulsan, además, acciones locales:

Top Performer “Human Rights Foundation”

Movimiento de lucha por los derechos del colectivo LGTBQ+, que defiende la igualdad y diversidad de este colectivo en EE. UU. y en todo el mundo.

Yesh Tikva

Se ha colaborado con \$1.000 de ayudas a Bonei Olam, organización que proporciona asistencia psicosocial gratuita para parejas de la comunidad de judíos que quieren realizarse un tratamiento de Reproducción Asistida.

Building Families Feeding Families (NJ)

El equipo humano de nuestras clínicas en EE. UU. han donado más de 200 bolsas de comida no perecedera para familias con escasos recursos económicos.

NUESTRAS EMPRESAS PROVEEDORAS, ALIADAS EN EL CAMINO HACIA NUESTRA MISIÓN

La **calidad del servicio, el comportamiento ético, el cumplimiento de las condiciones de entrega** y una buena **gestión administrativa** son aspectos clave en la elección de las empresas con las que trabajamos.

Aunque no disponemos de una política de contratación local, en la medida de lo posible, favorecemos la contratación en el país de origen del servicio, aunque esto depende de la disponibilidad de los productos. Cabe destacar que el 95% de las empresas contratadas a nivel global son locales, es decir, tienen razón social en el país de origen de las clínicas (ver porcentajes por región en tabla "Proveedores 2021").

Supervisamos los niveles de servicio y nos esforzamos por seleccionar a las empresas que tienen los estándares más altos de calidad y seguridad.

Nuestras empresas proveedoras son numerosas y proceden en su mayoría del sector sanitario y de la criobiología. También disponemos de proveedores de servicios para las diferentes funciones soporte de la compañía.

Proveedores 2021

	2021	% Proveedores Locales
ESPAÑA	1.880	94%
EE. UU.	885	99%
RER	1.363	94%
LATAM	481	94%
TOTAL	4.609	95%

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

Nuestro Comité de Compras es el órgano que se encarga de realizar el seguimiento y la implementación diaria de la Política de Compras, procedimiento corporativo donde se definen los estándares y normas relacionadas con la gestión de compras, con la triple dimensión de precio, calidad y servicio. Esta política es conocida por todas las personas y, además, es supervisada a través de las políticas de calidad y seguimiento de empresas proveedoras, gestionando los riesgos a través de las auditorías periódicas realizadas.

El departamento de Compras está muy involucrado en el seguimiento de estas dentro del sistema de Calidad y en 2021 no se identificó ningún caso de impacto social negativo significativo ni ninguna otra situación que hubiera llevado a la cancelación de un pedido.

En el caso de EE. UU., se gestiona directamente a través del departamento de Operaciones, quienes han implementado en 2021 la gestión de empresas proveedoras a través del sistema online "Orden", que permite realizar seguimiento y aprobación de los pedidos realizados, además de unificar proveedores de servicios para todas las clínicas de la región. Adicionalmente, se trabaja con 3 ofertas para cada servicio con el fin de analizar aquella que más se adapte a los requerimientos. Durante 2022 se está trabajando en la mejora de la herramienta para el establecimiento de políticas y protocolos.

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

“
El departamento de Compras supervisa estrechamente a nuestras empresas proveedoras para asegurarse de que ninguna de ellos infringe las normas corporativas según el Sistema de Gestión de Calidad.

Evaluación de las empresas proveedoras

Todas las empresas proveedoras están sometidas a nuestro **procedimiento** específico de **evaluación de proveedores** regulado por el Sistema de Calidad.

La evaluación inicial se realiza según los criterios definidos en la **tabla de evaluación de riesgos de producto/servicio** y es llevada a cabo anualmente por parte de la Dirección de Compras, la Dirección General Médica o el personal competente del centro. Esta tabla define 14 tipos de empresas proveedoras diferentes y, dependiendo del nivel de riesgo identificado, la empresa exige varias fases de evaluación. Únicamente será incluido en el **sistema de proveedores de IVIRMA cuando se valide dentro del sistema de calidad definido anteriormente.**

Esta evaluación no revisa los criterios sociales, medioambientales o de igualdad de género en las decisiones de compra o en la selección de proveedores.

Nuestras personas empleadas también tienen a su disposición una **Mesa de Compras** donde se analizan las diferentes ofertas de proveedores de la manera más justa posible. En este proceso participan departamentos independientes (área financiera, corporativa y compras) para tomar la decisión atendiendo a criterios objetivos según las políticas existentes.

Por otra parte, la clínica de Mallorca sigue las directrices del Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001, gestionando los proveedores según criterios ambientales.



INFORMACIÓN FISCAL

En el ámbito fiscal, el **Impuesto de Sociedades y el IVA** son los dos impuestos que tienen más impacto en la organización. En IVIRMA estamos estructurados con Sociedades en las diferentes ciudades donde prestamos servicio por lo que abonamos los impuestos correspondientes en cada jurisdicción.

Priorizamos la consolidación fiscal, siempre que sea posible, de las sociedades existentes en cada país. El Impuesto de Sociedades está bajo un paraguas de consolidación en el que es la Sociedad Holding quien finalmente presenta resultado consolidado a la AEAT y, por tanto, tiene el saldo con la Hacienda pública, tanto cuando resulte acreedor como deudor.

Por otra parte, las sociedades del grupo a las que son de aplicación las normas generales de la AEAT (es decir, que no sea de aplicación un determinado régimen foral) y de forma voluntaria, pueden entrar a formar parte del grupo de Ley de IVA Agregado al que el grupo IVIRMA está acogido, gozando así de especificaciones concretas basadas en la conciliación grupal de los resultados mensuales calculando un único importe que presenta la sociedad Holding.

Con relación al IVA de las clínicas, al desarrollar una actividad sanitaria que está EXENTA de IVA, tienen IVA soportado no deducible que supone un mayor gasto para la compañía. Es de aplicación la Ley de prorrata de IVA que permite deducirse un porcentaje de las cuotas soportadas que se determina en función del des-

tino otorgado a los bienes y servicios adquiridos y en la medida en que estos sean utilizados en la realización de actividades que otorgan el derecho a su deducción.

Ello se materializa en un porcentaje de prorrata que la clínica podrá deducirse sobre el total de IVA no deducible de ese ejercicio. Este porcentaje se recalcula anualmente en función del volumen de esas operaciones específicas.

En la plantilla de IVIRMA tenemos un alto número de personal investigador debido a la inversión de I+D en nuestro sector y con el objetivo de estar siempre a la vanguardia de los tratamientos. De esta forma, el Grupo se beneficia en España de ciertas DDFF (deducciones fiscales) en esta materia.

La parte donde se obtiene un mayor beneficio es gracias a las DDFF por I+D y por IT en España y EE. UU., ya que, aunque existan en algún otro país, no aplican a la organización o no son sustanciales.

En relación con la medición, usamos el benchmarking entre todas nuestras sociedades y los resultados obtenidos en años anteriores. Desde la Unidad de apoyo a la investigación, gestionamos y aglutinamos todos los proyectos del grupo, conllevan DDFF o ayudas o no. El objetivo de esta gestión es estandarizar o, al menos, reglar la investigación dentro del grupo para que todos cumplamos con los mismos requisitos.

La empresa no asume riesgos con las DDFF y obtiene informes emitidos por el Ministerio de Economía y Competitividad y vinculantes para la Hacienda Española. Esta es la razón por la que las deducciones se estiman y toman con un año de decalaje, por lo que en 2021 tomamos las DDFF generadas en 2020.

En las siguientes tablas se pueden observar los beneficios obtenidos país por país y los impuestos sobre los beneficios pagados país por país.



Beneficios obtenidos país por país (€)*

	2020	2021
España	54.726.848	40.977.995
EE.UU.	-3.813.814	12.468.908
LATAM		
Argentina	1.060.121	633.956
Panamá	435.405	-368.461
Brasil	11.341	257.682
Chile	-818.926	2.252.292
RER		
Italia	-1.924.315	-2.971.814
Portugal	-1.048.207	2.181.281
Reino Unido	-38.832	1.214.971
Dinamarca	0	15.522
TOTAL	48.589.619	56.662.334

* La distribución de los beneficios obtenidos por país facilitados en el ejercicio anterior han sido actualizados de acuerdo con la asignación correcta de los ajustes de consolidación que en 2020 fueron asignados únicamente sobre las regiones de España y EE.UU. de manera que sean comparativos a los datos del ejercicio 2021.

Impuestos sobre los beneficios pagados país por país (€)*

	2020	2021
España	-2.748.425	8.067.046
EE. UU	692.447	2.856.071
LATAM		
Argentina	-120.492	0
Brasil	516	30.874
Panamá	130.479	145.947
Chile	390.283	738.909
RER		
Portugal	27	1.482
Italia	472.709	682.376
Reino Unido	-5.378	640.023
Dinamarca		9.061
TOTAL	-1.187.834	13.171.789

* La distribución de los impuestos obtenidos por país facilitados en el ejercicio anterior han sido actualizados de acuerdo con la asignación correcta de los ajustes de consolidación que en 2020 fueron asignados únicamente sobre las regiones de España y EE.UU. de manera que sean comparativos a los datos del ejercicio 2021.

Por último, las subvenciones recibidas en IVIRMA son, en su mayoría, para proyectos de I+D realizados en las clínicas.

Ayuda financiera recibida del gobierno

	2020	2021
Desgravaciones fiscales y créditos fiscales	3.803.763€	2.916.587€
Subvenciones para inversores, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes	537.214€	414.915€

10

HECHOS
POSTERIOES



El 30 de marzo de 2022 se anunció la venta, por parte de los accionistas del grupo al que pertenece la sociedad y cuya cabecera es IVI RMA Global, S.L., de una participación mayoritaria del grupo, con efectos retroactivos a 27 de marzo de 2022. Dicha venta se ha realizado al fondo de inversión KKR. La ejecución de la operación está sujeta a las correspondientes aprobaciones regulatorias y a otras condiciones de cierre que, a fecha de la formulación del presente Estado de Información No Financiera, no se han cumplido.



11

ANEXOS



Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional - IVIRMA Global (2021)

2021	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Categorías	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	4	10	39	25	75	19	47	7	24	1	4	62	193
Soporte en clínica	2	2	17	74	28	127	37	132	12	88	8	26	104	449
Personal médico	0	0	0	1	22	37	20	63	16	18	8	4	66	123
Laboratorio	0	1	22	118	42	170	29	103	6	28	1	7	100	427
Enfermería	0	3	0	177	2	312	3	161	2	56	0	21	7	730
Atención al paciente	0	0	4	53	10	126	5	108	1	57	0	4	20	348
Personal directivo	0	0	0	0	4	1	12	9	19	2	7	5	42	17
TOTAL	2	10	53	462	133	848	125	623	63	273	25	71	401	2.287

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

Distribución de la plantilla por género, edad y categoría profesional - IVIRMA Global (2020)

2020	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Categorías	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	2	7	27	31	67	19	43	6	24	3	3	66	166
Soporte en clínica	1	0	10	27	26	83	23	93	10	56	5	24	75	283
Personal médico	0	0	1	1	15	35	11	56	12	17	6	1	45	110
Laboratorio	1	2	21	107	30	178	26	117	4	29	0	8	82	441
Enfermería	0	0	3	118	0	231	4	129	3	33	0	10	10	521
Atención al paciente	0	2	4	56	13	120	6	109	1	53	0	5	24	345
Personal directivo	0	0	0	0	6	2	13	6	23	4	6	2	48	14
TOTAL	2	6	46	336	121	716	102	553	59	216	20	53	350	1.880

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2020.

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

2021 Categorías	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
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 31/12/2021.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional – IVIRMA Global (2020)

2020 Categorías	Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas completo		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	3	30	61	137	1	2	12	24	0	0	77	193
Soporte en clínica	12	85	59	227	0	3	8	6	3	0	82	321
Personal médico	3	26	44	84	0	0	1	4	0	2	48	116
Laboratorio	19	163	62	314	2	11	8	16	0	0	91	504
Enfermería	2	247	7	308	1	34	2	41	0	3	12	633
Atención al paciente	9	169	9	184	2	23	5	19	1	1	26	396
Personal directivo	5	5	49	10	0	0	0	0	0	0	54	15
TOTAL	53	725	291	1.264	6	73	36	110	4	6	390	2.178

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 31/12/2020.

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

2021 Tipología de contrato	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	2	6	8	89	17	249	14	235	9	95	9	27	59	701
Indefinido completo	1	4	39	435	127	680	120	430	62	203	21	55	370	1807
Temporal parcial	1	1	9	28	3	28	2	18	0	3	0	0	15	78
Temporal completo	0	2	11	85	18	70	0	26	0	11	0	0	29	194
Prácticas completo	2	1	3	17	2	3	0	0	0	0	0	1	7	22
Total	6	14	70	654	167	1.030	136	709	71	312	30	83	480	2.802

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.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad – IVIRMA Global (2020)

2020	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Tipología de contrato	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Indefinido parcial	0	6	9	109	18	263	12	219	8	101	6	27	53	725
Indefinido completo	1	1	28	250	99	497	91	358	55	130	17	28	291	1.264
Temporal parcial	0	0	3	34	2	31	1	6	0	2	0	0	6	73
Temporal completo	0	0	16	38	16	44	4	23	0	5	0	0	36	110
Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prácticas completo	1	0	2	4	0	2	0	0	1	0	0	0	4	6
TOTAL	2	7	58	435	135	837	108	606	64	238	23	55	390	2.178

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.

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

2021	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	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.

Número de despidos por género, edad y categoría profesional - IVIRMA Global (2020)

2020	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	0	2	1	3	0	1	0	1	1	0	2	7
Soporte en clínica	0	0	1	6	3	2	0	2	0	4	0	0	4	14
Personal médico	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	2	1
Laboratorio	0	0	1	4	1	5	0	0	0	0	0	0	2	9
Enfermería	0	0	0	9	0	6	0	6	0	0	0	0	0	21
Atención al paciente	0	0	0	3	1	3	0	1	0	1	0	0	1	8
Personal directivo	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	4	0
Total	0	0	2	24	7	20	2	10	2	6	2	0	15	60

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

2021 Tipología de contrato	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
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
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.

Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad – IVIRMA Global (2020)

2020 Tipología de contrato	menor de 21 años		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total hombres	Total mujeres
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		
Indefinido parcial	0	4	1	36	1	31	0	13	1	7	0	0	3	91
Indefinido completo	0	1	7	79	11	59	0	27	7	10	1	0	26	176
Temporal parcial	0	0	2	27	2	27	1	4	0	1	0	0	5	59
Temporal completo	0	0	12	25	11	35	4	15	0	4	0	0	27	79
Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prácticas completo	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
TOTAL	1	5	22	169	25	152	5	59	8	22	1	0	62	407

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 31/12/2020.

Brecha salarial por categoría profesional - 2020

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

ESPAÑA

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	38.297,53 €	33.790,43 €	11,77%
Soporte en clínica	25.846,45 €	31.690,71 €	-22,61%
Personal médico	70.516,68 €	67.207,82 €	4,69%
Laboratorio	37.543,60 €	35.725,75 €	4,84%
Enfermería	24.224,86 €	25.088,25 €	-3,56%
Atención al paciente	20.646,69 €	21.207,34 €	-2,72%
Personal directivo	199.258,31 €	156.966,67 €	21,22%

EE.UU.

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	78.531,87 €	52.622,51 €	32,99%
Soporte en clínica	48.118,33 €	38.919,43 €	19,12%
Personal médico	196.212,19 €	214.702,59 €	-9,42%
Laboratorio	50.997,29 €	45.461,87 €	10,85%
Enfermería	0,00 €	62.366,25 €	N/A
Atención al paciente	0,00 €	34.141,77 €	N/A
Personal directivo	178.414,49 €	167.027,92 €	6,38%

RER

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	0,00 €	N/A
Soporte en clínica	35.042,06 €	38.849,95 €	-10,87%
Personal médico	69.675,92 €	79.782,45 €	-14,51%
Laboratorio	39.142,73 €	40.540,70 €	-3,57%
Enfermería	0,00 €	34.093,81 €	N/A
Atención al paciente	21.119,02 €	23.375,97 €	-10,69%
Personal directivo*	270.751,79 €	**	-9,71%

**Únicamente hay una persona en esta categoría por lo que, por cuestiones de privacidad, no se indica el salario.

LATAM***

Categoría	Promedio Hombre	Promedio Mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	0,00 €	27.160,82 €	N/A
Soporte en clínica	17.905,07 €	19.177,54 €	-7,11%
Personal médico	47.389,17 €	36.034,75 €	23,96%
Laboratorio	30.550,03 €	19.487,59 €	36,21%
Enfermería	0,00 €	10.940,76 €	N/A
Atención al paciente	12.186,53 €	10.089,90 €	17,20%
Personal directivo*	242.559,72 €	****	42,13%

*** A tener en cuenta: LATAM incluye información de países muy diferentes con niveles socioeconómicos muy variados por lo que los promedios y la brecha se ven afectados por la distribución de la plantilla y sus distintas remuneraciones según país. Esto justifica la brecha del 42%, puesto que a nivel directivo solo hay una mujer en esta área geográfica, siendo su país Brasil.

Diversidad en la plantilla

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

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.

2020	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)	7	29	50	110	9	27	1	2
Soporte en clínica	11	27	49	176	15	80	2	1
Personal médico	1	1	26	91	18	18	0	0
Laboratorio	22	109	56	295	4	37	0	6
Enfermería	3	118	4	360	3	43	0	2
Atención al paciente	4	58	19	229	1	58	0	7
Personal directivo	0	0	19	8	29	6	1	0

Se han tenido en cuenta el número de personas trabajadoras con discapacidad que continúan en la empresa a 31/12/2020, sin considerar a las personas trabajadoras que han causado baja durante el año 2020.

12

ÍNDICE DE CONTENIDOS



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. 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 102-1 Nombre de la organización (2016)	
	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios (2016)	
	GRI 102-3 Ubicación de la sede (2016)	
	GRI 102-4 Ubicación de las operaciones (2016)	02. 32 años ayudando a crear vida
	GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica (2016)	
	GRI 102-6 Mercados servidos (2016)	
	GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro (2016)	
	GRI 102-12 Iniciativas externas (2016)	
	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones (2016)	03. Nuestros modelo sostenible y responsable
	GRI 102-14 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones (2016)	Carta de nuestro CEO: 2021, seguimos innovando con corazón en pro de la salud y de la mujer
	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta (2016)	02. 32 años ayudando a crear vida
	GRI 102-18 Estructura de gobernanza (2016)	
	Objetivos y estrategias de la organización	03. Nuestros modelo sostenible y responsable
	GRI 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (2016)	
	GRI 102-50 Periodo objeto del informe (2016)	
	GRI 102-51 Fecha del último informe (2016)	01. Sobre esta memoria
GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes (2016)		
GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe (2016)		

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

ASPECTOS GENERALES

<p>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.</p>	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución (2016)	03. Nuestros modelo sostenible y responsable
	GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales (2016)	
<p>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.</p>	Indicadores contemplados en la Memoria de Responsabilidad Social en los ámbitos económico, social y ambiental.	A lo largo de toda la Memoria
<p>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.</p>	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución (2016)	03. Nuestros modelo sostenible y responsable
	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales (2016)	
	GRI 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas (2016)	
	GRI 102-40 Lista de grupos de interés (2016)	02. 32 años ayudando a crear vida
	GRI 102-42 Identificación y selección de los grupos de interés (2016)	
	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (2016)	04. Análisis de materialidad y compromiso con la Agenda 2030
	GRI 102-47 Listado de temas materiales (2016)	
	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura (2016)	03. Nuestros modelo sostenible y responsable
Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa		

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

ASPECTOS GENERALES

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 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema (2016)

04. Análisis de materialidad y compromiso con la Agenda 2030

GRI 102-47 Listado de temas materiales (2016)

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

A lo largo de toda la Memoria

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 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (2016)
GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión (2016)

07. Nuestro compromiso ambiental, la base para construir vida

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

– **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

– **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 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (2016)

GRI 103-3 Evaluación del enfoque de gestión (2016)

GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación (2016)

L01 Economía circular

07. Nuestro compromiso ambiental, la base para construir vida

L02 Despilfarro alimentario

– **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)

GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados (2016)

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

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

GRI 303-5 Consumo de agua (2018)

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

– **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)

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

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

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

Medidas adoptadas para la adaptación a las consecuencias del cambio climático

– **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)

GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados (2016)

07. Nuestro compromiso ambiental, la base para construir vida

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

<p>– 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.</p>	GRI 102-7 Tamaño de la organización (2016)	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores (2016)	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito
	Distribución de la plantilla por género, edad, y categoría profesional	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito 11. Anexo
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito
	Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito 11. Anexo
	Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito
	Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito
	Número de despidos por género, edad y categoría profesional	11. Anexo
	GRI 102-35 Políticas de remuneración (2016)	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito
	L03 Brecha salarial y remuneraciones medias	06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

– **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.

GRI 401-3 Permiso parental (2016)

L04 Políticas de desconexión laboral

L05 Medidas de conciliación

L06 Horas de absentismo

– **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.

GRI 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad (2018)

GRI 403-2 Tipo y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales por accidente laboral o enfermedad profesional (2018)

GRI 403-3 Servicios de salud ocupacional (2018)

GRI 403-4 Participación, consulta y comunicación sobre salud y seguridad ocupacional de las personas trabajadoras (2018)

GRI 403-5 Formación de personas trabajadoras en seguridad y salud laboral (2018)

GRI 403-6 Promoción de la salud de las personas trabajadoras (2018)

GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos de salud y seguridad laboral directamente vinculados por las relaciones de negocio (2018)

GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud laboral (2018)

GRI 403-9 Accidentes laborales (2018)

GRI 403-10 Enfermedades profesionales (2018)

06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

– **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.

GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva (2016)

GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales (2016)

GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo (2016)

Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo

– **Formación:** las políticas implementadas en el campo de la formación; la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

GRI 404 Formación y enseñanza (2016)

GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado (2016)

– **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

L07 Accesibilidad universal

– **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)

GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (2016)

L08 Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
Medidas adoptadas para promover el empleo y la ocupación

06. Nuestro equipo humano, la razón de nuestro éxito

Ley 11/2018**Criterio de reporting****Apartado****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 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (2016)

GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil (2016)

GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio (2016)

GRI 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas y procedimientos de derechos humanos (2016)

GRI 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos (2016)

GRI 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos (2016)

GRI 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos (2016)

08. Nuestra responsabilidad social: protegemos el presente para impulsar el futuro

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 para riesgos relacionados con la corrupción (2016)

GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (2016)

GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas (2016)

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

08. Nuestra responsabilidad social: protegemos el presente para impulsar el futuro

Ley 11/2018

Criterio de reporting

Apartado

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 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (2016)

GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (2016)

GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales (2016)

– **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 102-9 Cadena de suministro (2016)

GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales (2016)

GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (2016)

GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas (2016)

GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales (2016)

GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas (2016)

08. Nuestra responsabilidad social: protegemos el presente para impulsar el futuro

– **Consumidores:** medidas para la salud y la seguridad de los consumidores; sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.

GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (2016)

GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios (2016)

L09 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

05. Nuestras pacientes, el corazón de nuestro negocio

– **Información fiscal:** los beneficios obtenidos país por país; los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

GRI 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes (2016)

GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno (2016)

Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre los beneficios pagados país por país

08. Nuestra responsabilidad social: protegemos el presente para impulsar el futuro

IVIRMA)
Global