



# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

## 2018

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

**IVIRMA**)  
Global



# ÍNDICE

---

**01**  
Nuestra apuesta

**02**  
Sobre esta  
Memoria

**03**  
IVIRMA  
Quiénes somos

**04**  
Planificación  
estratégica y  
gestión de riesgos

**05**  
Análisis de  
materialidad

**06**  
Pacientes siempre  
en el centro

**07**  
Equipo humano,  
nuestro activo más  
preciado

**08**  
Planeta en  
equilibrio, nuestro  
compromiso con  
el futuro

**09**  
Los derechos  
humanos  
siempre por  
delante

**10**  
La ética nos guía

**11**  
giving you,  
nuestro  
compromiso con  
la sociedad

**12**  
Índice de  
contenidos



01

Nuestra  
apuesta



## En IVIRMA estamos comprometidos con la Sostenibilidad a largo plazo, entendida como una forma de creación de valor para nuestros grupos de interés.

De hecho, somos lo que hacemos, pero también cómo lo hacemos. Esta máxima tiene para nosotros una importancia vital por la misión que hemos elegido como empresa en la sociedad. Un compromiso con nuestros pacientes que alcanza a nuestros profesionales, a la sociedad, a la comunidad científica y al medio ambiente.

Nuestro objetivo fundamental como compañía es acercar la medicina reproductiva a cualquier parte del mundo para que todas las personas puedan cumplir su sueño de tener un hijo. De hecho, la satisfacción y la felicidad de nuestros pacientes son el motor diario de nuestra actividad. Cualquier acción emprendida en la compañía está pensada por y para nuestros pacientes: su seguridad y bienestar está siempre por delante. Este compromiso nace de nuestros valores y se extiende a todas las áreas de la compañía. Nuestro proyecto *Patient Experience* lanzado en 2018, es una muestra de que el paciente está en el centro de todo lo que hacemos en IVIRMA.

La excelencia en el cuidado de nuestros pacientes, la generación de conocimiento que permita contribuir en el avance y la mejora en los tratamientos para nuestros pacientes seguirán siendo nuestras prioridades. Nuestra apuesta por la innovación seguirá presente en todos nuestros proyectos. De hecho, seguiremos trabajando por liderar la investigación científica internacional y el desarrollo tecnológico mundial en uno de los campos más vanguardista de la Medicina: la reproducción asistida.

Conseguir este objetivo no sería posible sin nuestros profesionales: los verdaderos artífices de nuestro éxito como compañía. En los próximos años seguiremos apostando por políticas de diversidad, conciliación y cultura



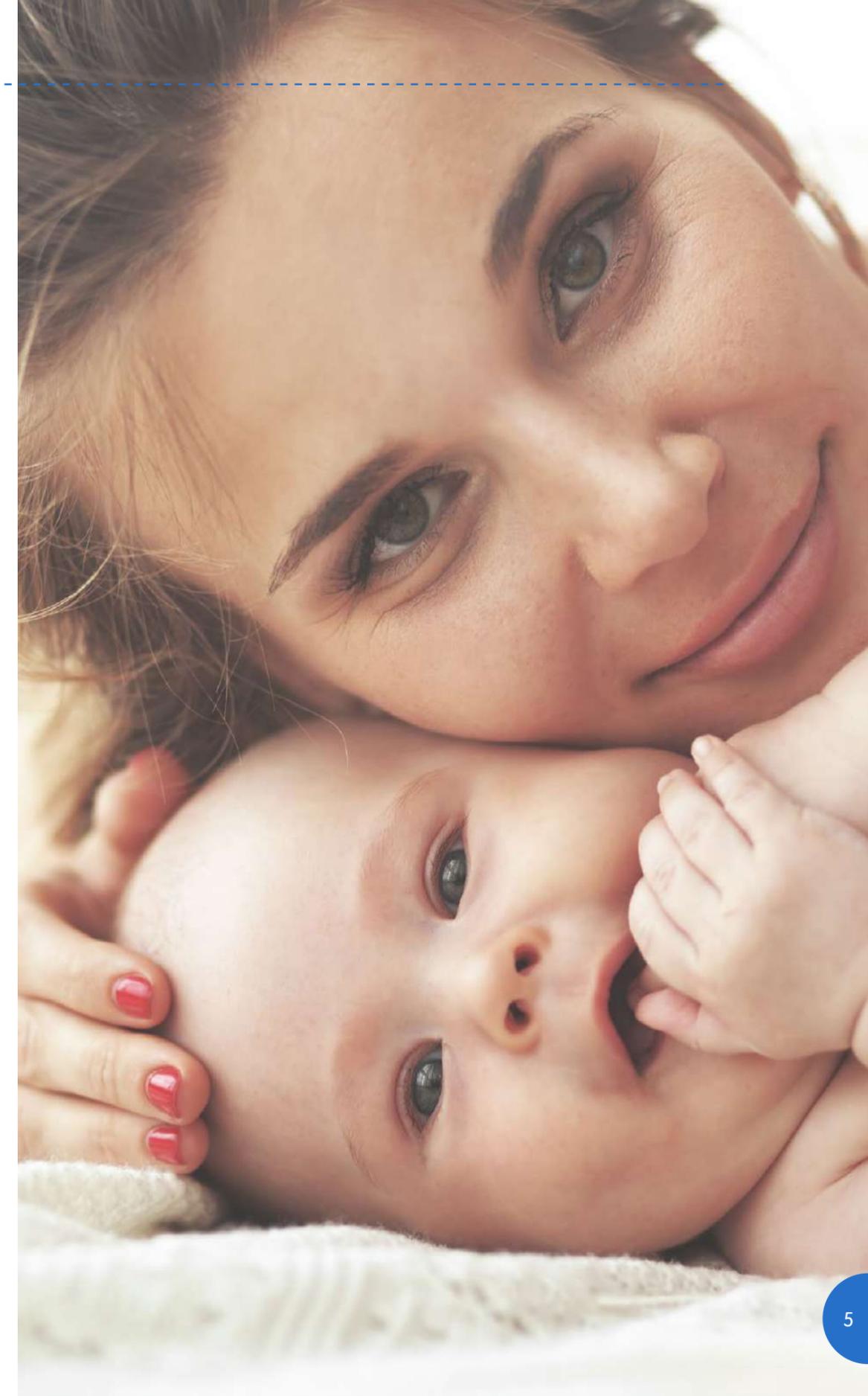
de equipo que nos permitan seguir creciendo día a día como empresa gracias a nuestra plantilla de más de 2.000 personas alrededor del mundo. Además, seguiremos afrontando retos juntos para fomentar iniciativas de salud y Responsabilidad Social entre nuestros empleados.

Todas estas acciones van de la mano de nuestro compromiso ambiental. Queremos que nuestros hijos, y los de nuestros pacientes, sean felices y vivan en el entorno más saludable posible. Por ello, en IVIRMA apostamos por el futuro: el medio ambiente es un área crucial para nuestras operaciones de hoy y de mañana.

Por último, no podemos obviar nuestro compromiso social. Seguiremos apoyando proyectos sociales de carácter local para generar un impacto real en las comunidades en las que operamos. La salud y la mujer seguirán siendo nuestras prioridades estratégicas.

Estos son nuestros compromisos y realidades. La sociedad se está enfrentando a una situación marcada por una serie de retos que nos exigen mirar hacia adelante desde el compromiso y la responsabilidad. Una exigencia que desde IVIRMA la adoptamos de manera transversal para seguir creando valor a través de nuestra apuesta por un modelo de negocio sostenible y responsable.

Consejo de Administración de IVIRMA





02

Sobre esta  
Memoria



En IVIRMA hemos elaborado por primer año la Memoria de Sostenibilidad que presenta información sobre las actividades realizadas, los resultados obtenidos y el cumplimiento de la organización en distintos ámbitos, entre ellos, la sostenibilidad durante el año 2018.

En IVIRMA hemos elaborado por primer año la Memoria de Sostenibilidad que presenta información sobre las actividades realizadas, los resultados obtenidos y el cumplimiento de la organización en distintos ámbitos, entre ellos, la sostenibilidad, durante el año 2018. Aunque desde 2014 hemos publicado Memorias de Responsabilidad Social centradas en la parte de Acción Social, este año hemos dado un paso hacia adelante con la publicación de este informe en consonancia con nuestra política corporativa de Responsabilidad Social y Sostenibilidad.

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** aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados, por la cual se modifica el Código de comercio, el texto refundido de la Ley de sociedades de capital aprobado por el Real decreto

legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de auditoría de cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

En este marco, la Memoria de Sostenibilidad de IVIRMA recoge los retos y resultados sobre **cuestiones medioambientales, sociales y relativas al personal, de derechos humanos, sobre la lucha contra la corrupción y el soborno y sobre los impactos en la sociedad** relevantes para la organización en el desarrollo de nuestra actividad, en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2018, comunicando los objetivos, esfuerzos y recursos destinados al avance de la integración de la Sostenibilidad en la estrategia y gestión operativa.

En adelante la Memoria se elaborará siguiendo un ciclo anual.

Esta Memoria acompaña a las cuentas anuales y al informe de gestión consolidado del ejercicio 2018.

El perímetro a nivel societario contempla todas las empresas del Grupo. Se ha considerado el mismo alcance tanto en la Memoria de Sostenibilidad, o Informe de Estado de Información no Financiera Consolidado, como en las cuentas anuales consolidadas.

En relación a la información económica considerada en la presente Memoria, esta se corresponde con la información contemplada en las cuentas anuales consolidadas del Grupo IVIRMA.

Para la elaboración de la presente Memoria se ha tomado como referencia los Estándares GRI (2016 y 2018) de Global Reporting Initiative con el objetivo de dar cumplimiento a los principios para determinar el contenido y la calidad de la información, también se ha incluido un índice GRI para facilitar la localización de los contenidos especificados por los estándares GRI.

### Para determinar el contenido se han tenido en cuenta los criterios base establecidos por GRI:



#### Participación de los grupos de interés

Se han considerado e integrado durante todo el proceso los intereses y las expectativas de los grupos de interés con el fin de elaborar una Memoria de Responsabilidad Social que responda a las necesidades mostradas por las diferentes partes interesadas con las que nos relacionamos en IVIRMA.



#### Contexto de sostenibilidad

Esta Memoria pretende reflejar la relación de IVIRMA con el entorno en un contexto general de sostenibilidad y considerando los impactos que se derivan de la actividad de nuestra organización.



#### Materialidad

A raíz del Análisis de Materialidad se pudieron determinar aquellos aspectos económicos, sociales y ambientales que eran materiales para IVIRMA. De este modo, el estudio pudo concluir que estos eran los temas con un grado mayor de importancia para la organización y sus grupos de interés.



#### Exhaustividad

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

De la misma manera, se han tenido en cuenta los principios de GRI para determinar la calidad de la información contemplada en la Memoria de Sostenibilidad:

### Equilibrio

Esta Memoria presenta un balance entre los aspectos positivos y negativos derivados de la actividad de la entidad.

### Puntualidad

La información proporcionada corresponde al año 2018, señalando en este caso el periodo objeto de la Memoria.

### Precisión

La información presentada en esta Memoria de Sostenibilidad es precisa y detallada.

### Claridad

La redacción del contenido de la Memoria de Sostenibilidad se ha llevado a cabo para ser comprendida adecuadamente.

### Comparabilidad

La información presentada sigue una metodología de cálculo y se trabaja de manera estandarizada para favorecer la comparabilidad con otras organizaciones, así como para poder valorar la evolución de la entidad en los próximos años.

### Fiabilidad

IVIRMA dispone de diferentes sistemas de gestión, auditados y certificados que apoyan la transparencia, precisión y fiabilidad de la información proporcionada y de los recogidos en esta Memoria.

Además, para aquellos aspectos requeridos por la ley de los cuales el estándar GRI no considere un indicador específico, se han creado otros indicadores que puedan dar respuesta a estos requerimientos, siguiendo los principios de GRI.

El detalle con el índice de contenidos referidos a la Ley 11/2018 y el estándar GRI se encuentra en el último de los apartados de esta Memoria.

Para cualquier duda o pregunta en relación a esta Memoria de Sostenibilidad y su contenido, se puede realizar una consulta a través de: [RSC@ivirma.com](mailto:RSC@ivirma.com)



03

IVIRMA  
Quienes  
somos



## Estructura organizativa

IVIRMA Global es una sociedad limitada española que actúa como matriz de la que dependen todas las clínicas del Grupo IVIRMA.

En IVIRMA contamos con dos sedes principales que funcionan como oficinas centrales. Una en Valencia (España) y otra en Basking Ridge (New Jersey, Estados Unidos). Ofrecemos servicio de medicina reproductiva mediante nuestra red de clínicas repartidas en 11 países: España, Portugal, Italia, Reino Unido, EE.UU, Emiratos Árabes, Omán, Panamá, Argentina, Brasil y Chile.

El órgano de gobierno de IVIRMA Global es el Consejo de Administración, formado por cinco consejeros. Se trata de un órgano encargado de tomar las decisiones estratégicas de la organización y que se reúne varias veces durante el ejercicio.

Asimismo, existen comités especializados transversales donde se toman las decisiones relativas a áreas específicas de la compañía y que asisten el desarrollo de la gestión del Consejo de Administración.

### Los Comités existentes son:

**Comité de Dirección:** órgano global que integra a los miembros directivos de cada área de la organización y que se reúne con una periodicidad quincenal.

**Comité Internacional:** en España, es el comité encargado de gestionar la expansión internacional y con foco en el paciente internacional (pacientes que acuden a España procedentes de otros países para llevar a cabo tratamientos de reproducción asistida).

**Comité de Aperturas:** en España, es el comité encargado de regular las nuevas aperturas y en el que están involucradas las diferentes áreas de la compañía.

**Comité de Patient Experience:** órgano transversal cuyo objetivo es trabajar orientado en pro de la satisfacción del paciente.

**Comité de RSC:** en España, es el comité que gestiona la sostenibilidad y la acción social de la compañía de manera transversal.

**Comité de Compras:** en España, órgano que supervisa que las compras se realizan de manera eficiente y responsable.

**Comité de Dirección de Centro (CDC):** en España, este comité está compuesto por el Director y Responsables o Coordinadores de cada área de la clínica cuyo objetivo es compartir y transmitir información relevante a nivel corporativo y de clínica.

Estos comités pueden requerir la asistencia a sus reuniones de miembros del equipo directivo o del resto de personal, para asuntos específicos.

Nuestro principal objetivo es ofrecer las mejores técnicas de reproducción asistida utilizando el modelo de gestión más eficiente y potenciando la rentabilidad para conseguir que nuestros pacientes nos elijan día a día.



## PIPELINES Y ÁREAS FUNCIONALES

Durante los dos últimos años hemos reajustado el organigrama con el objetivo de adaptarlo a la estrategia corporativa de la compañía y a las necesidades del mercado, dando lugar a **4 pipelines (áreas principales) y a 6 áreas funcionales (soporte)**:

1

**Medical Affairs**  
crea valor a pacientes y comunidad médica

Nuestro objetivo es ser excelentes en la atención a nuestros pacientes, incluyendo el conseguir las mejores tasas de gestación a nivel global e incorporar las tecnologías más vanguardistas al servicio de IVIRMA Global.

2

**Global Education**  
crea valor en la comunidad médica/científica/sociedad

Nuestro compromiso en IVI Global Education es situar a los estudiantes en el centro de nuestra actividad para ofrecerles la mejor formación en el campo de la reproducción humana asistida.

3

**Innovation**  
crea valor en la comunidad médica/científica/sociedad

Buscamos liderar investigaciones científicas y potenciar el desarrollo tecnológico en medicina reproductiva para mejorar el cuidado a nuestros pacientes.

4

**Operations (nuestras clínicas)**  
crea valor para pacientes, sociedad y medio ambiente

El objetivo principal del área de Operations es mejorar las tasas de retención y experiencia del paciente, marcando las directrices adecuadas y trabajando conjuntamente con la dirección de todas las clínicas del grupo.

Además de esas 4 áreas, existen **6 grandes funciones globales** que dan soporte a las 4 pipelines:

### Marketing

Se crea valor en pacientes a través de acciones de marketing y comunicación, tanto online como offline, generando un posicionamiento de la marca en el mercado.

### IT

Se crea valor en pacientes y empleados, diseñando e implementando acciones de mejora en el ámbito de los sistemas y tecnologías de la información que contribuyan a que la organización alcance sus objetivos.

### Human Resources

Se crea valor en empleados. Trabajamos para retener el talento interno y ser percibidos por el exterior como uno de los mejores lugares donde desarrollarse profesionalmente, y donde todos nuestros profesionales se sientan orgullosos de pertenecer a IVIRMA.

### Business Controlling

Se analiza el negocio desde todas las perspectivas, ayudando a articular la estrategia y apoyando la toma de decisiones con información fiable.

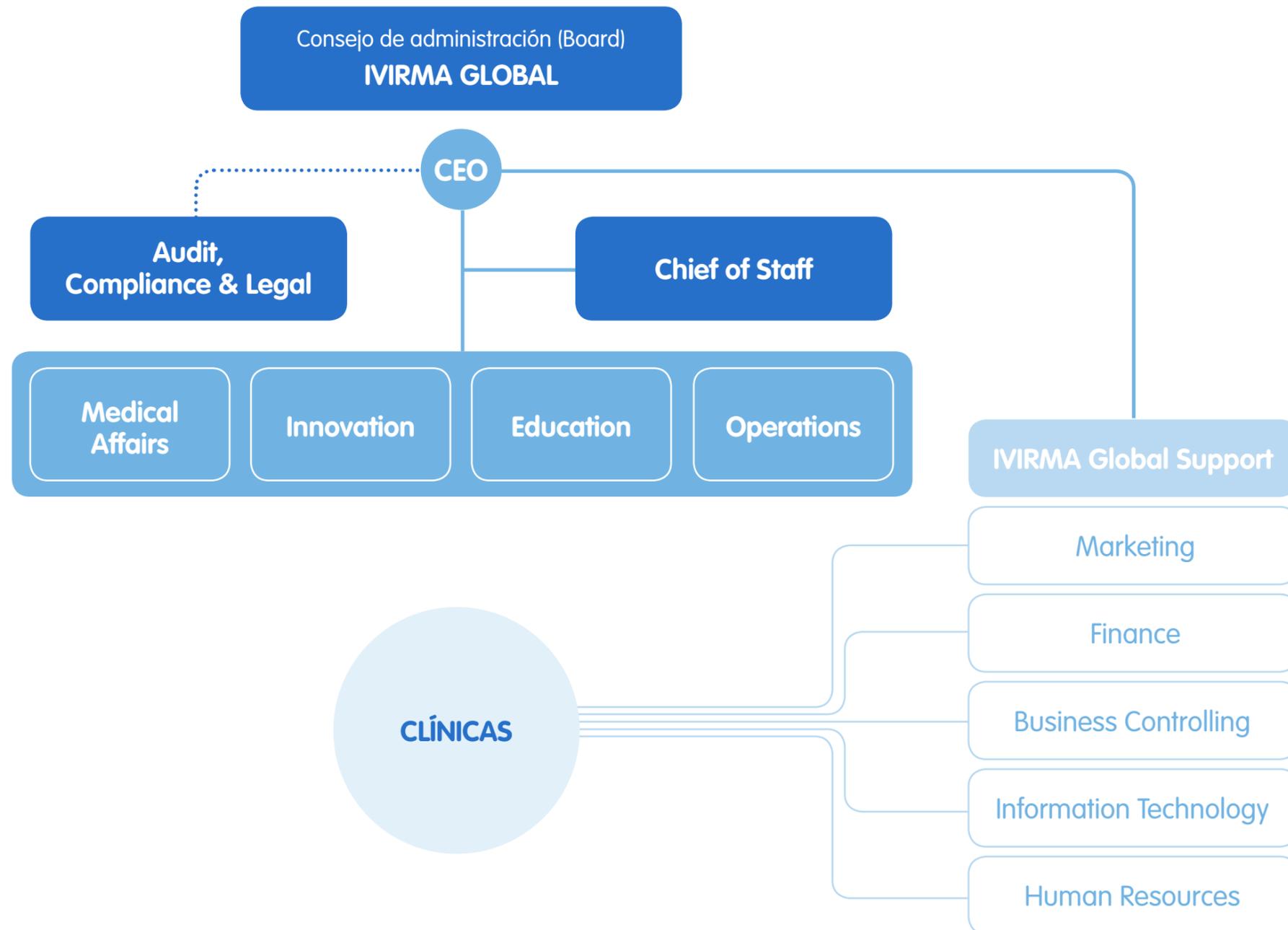
### Audit, Compliance & Legal

Se proporciona el mejor apoyo legal, jurídico y de buenas prácticas en aquellos asuntos relacionados con la actividad de la organización.

### Finance

Se gestionan y controlan los recursos económicos financieros necesarios para facilitar la actividad de la compañía en las mejores condiciones de coste, liquidez, rentabilidad y seguridad.





Nuestras clínicas son el corazón de nuestra actividad. El trabajo diario en **la clínica tiene como objetivo principal ofrecer la mejor experiencia al paciente** poniéndolos siempre en el centro, como prioridad para todos los profesionales de IVIRMA.

### CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN

Dentro de nuestro objetivo de llevar la medicina reproductiva a cualquier parte del mundo, en 2018 abrimos nuevos centros en: España (IVI Vitoria e IVI Ibiza), Italia (IVI Milán) y EE.UU (RMAPHL Philadelphia y RMA of Southern California) e inauguramos los centros de IVI Tenerife, IVI Alzira, IVI Gandía y Madrid Centro.

En IVIRMA se ha llevado a cabo una estrategia corporativa de crecimiento sostenido y sostenible, apoyándonos en la consecución progresiva y paulatina de los objetivos estratégicos, y en la consecución de unos resultados excelentes. Este crecimiento sostenible se ha basado en la identificación y satisfacción continuada y constante de las necesidades y expectativas de nuestros distintos grupos de interés.

## Nuestra actividad

### CUMPLIR EL SUEÑO DE NUESTROS PACIENTES ES NUESTRO LEITMOTIV

IVI nació en 1990 como la primera institución médica en España especializada íntegramente en reproducción humana. Desde entonces, hemos ayudado a nacer a más de 160.000 niños y niñas, gracias a la aplicación de las últimas tecnologías en reproducción asistida.

A principios del año 2017, IVI llega a Estados Unidos de la mano de RMANJ. La fusión, que da lugar a IVIRMA Global, nos consolida como el mayor grupo de reproducción asistida del mundo. Esta sinergia permite además reforzar uno de los pilares básicos del Grupo, la investigación, gracias a la cual se consiguen las mejores tasas de éxito mediante las técnicas más innovadoras. Con este nuevo hito, continuamos con el plan de expansión internacional, que a partir de ese momento se desarrolla también por territorio norteamericano. Además, el proceso de fusión ha sido clave para seguir apostando por la responsabilidad social como una manera responsable de entender y hacer crecer nuestro negocio de forma sostenible.

El foco principal de la organización y motor de nuestra ac-

tividad son siempre los pacientes, mujeres y parejas que confían en IVIRMA su deseo de ser madres y padres, así como aquellos pacientes que preservan su fertilidad por motivos médicos o sociales, a modo preventivo, para asegurar más posibilidades de ser madres y padres en un futuro con sus propios gametos.

En el año 2018 más de 50.000 personas han visitado nuestros centros para realizar un primer diagnóstico. Además, se realizaron alrededor de 52.000 procedimientos de reproducción asistida, incluyendo todas las técnicas y tratamientos disponibles.

En los distintos centros IVIRMA realizamos tratamientos como la inseminación artificial, la fecundación in vitro (FIV), la donación de ovocitos, la inyección intracitoplasmática de espermatozoides (ICSI), el diagnóstico preimplantatorio y vitrificación de ovocitos.

En IVIRMA hemos tenido presente desde el principio la necesidad de invertir en investigación y desarrollo; por ello se creó la **Fundación IVI** para el estudio de la reproducción

humana, con una finalidad investigadora y docente que beneficia directamente a los pacientes, ya que permite una formación permanente de nuestros profesionales gracias a la continua labor de estudio y de participación en congresos y reuniones en todo el mundo.

Cada una de las clínicas que forman la red mundial de IVIRMA Innovation son susceptibles de seguir alguna – o varias – de las 15 líneas de investigación que actualmente hay abiertas en el grupo.

No obstante, existen varias localizaciones estratégicamente ubicadas para velar por que la fuente de investigación de IVIRMA Innovation siga un curso organizado, eficaz y tremendamente productivo. Basking Ridge, Madrid y Valencia son los centros designados para la investigación clínica. Del mismo modo, Basking Ridge, Madrid, Oxford y la Fundación IVI son los encargados de la investigación básica y, por último, existe una unidad de apoyo a la gestión de la investigación (UAGI).



Realizamos todas las técnicas y tratamientos reproductivos existentes, siempre de acuerdo a la legislación vigente en cada país.

## IVIRMA está presente en 11 países y contamos con 70 clínicas



## Misión, visión y valores

### NUESTROS VALORES SUSTENTAN NUESTRA ESTRATEGIA Y NUESTRA RAZÓN DE SER

IVIRMA es una institución médica cuya **misión** es desarrollar medicina reproductiva del más alto nivel, fomentando la investigación, la actividad docente y de divulgación del conocimiento y la excelencia profesional. Todo ello basándose en el desarrollo de las personas y el espíritu de equipo como pilares fundamentales del proyecto.

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 en calidad asistencial, investigación y docencia. Potenciaremos el desarrollo de las personas y el espíritu de equipo como pilares de nuestro proyecto.

Desde la fusión entre IVI y RMA en 2017, estamos trabajando diariamente en la unificación de todos y cada uno de nuestros procedimientos y procesos para adoptar lo mejor de cada grupo convirtiéndonos en IVIRMA Global, una organización de referencia a nivel mundial en medicina reproductiva.

Para ello, ha sido primordial unificar primero nuestros **valores y principios**. Los valores han estado siempre presentes en la vida de IVI y de RMA en sus años de historia por separado. Tras la fusión, nos hemos hecho más fuertes y hemos asentado nuestros valores, los cuales definen quiénes somos y hacia dónde vamos como grupo.

Esta unificación de valores fue fácil, ya que ambos grupos compartían la misma esencia y objetivo común. En el proceso de definición de estos valores comunes se contó con la participación de nuestros profesionales, el activo más preciado de IVIRMA. Aprovechando el lanzamiento de la encuesta de clima bianual, incluimos una pregunta en los parámetros que nos proporcionaba información de los comportamientos y prácticas que la compañía pone o no en valor. Una vez analizados estos resultados, creamos un grupo formado por personas líderes de algunas de las principales áreas de la organización para tomar la decisión final de cuáles serían los valores del grupo IVIRMA Global.

Finalmente, estos valores son:



Los valores de IVIRMA son el marco de referencia para actuar de forma correcta y tomar decisiones basadas en la ética profesional para lograr nuestro objetivo principal: satisfacer al paciente. Estos valores están presentes en nuestro Código de conducta, donde se establecen los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia que deben guiar el comportamiento de todas las personas.

## En IVIRMA entendemos la Sostenibilidad como una forma de creación de valor para los grupos de interés.

### Grupos de interés

La participación de los grupos de interés evidencia que como organización hemos aceptado nuestra responsabilidad sobre aquellos en los que generamos un impacto y sobre aquellos que tienen un impacto en el Grupo. Nos referimos por lo tanto a la participación de nuestros grupos de interés en el desarrollo y logro de una respuesta responsable y estratégica hacia la sostenibilidad.

En el año 2013, en IVIRMA realizamos una primera identificación de nuestros grupos de interés con los que nos relacionamos, diferenciando entre grupos de interés principales y secundarios. Este proceso nos ayudó a:

- » Describir a aquellos grupos de interés ante quienes nos consideramos responsables.
- » Identificar el contenido de la memoria que se basa en los resultados de los procesos de inclusión y participación de los grupos de interés utilizados por la organización en nuestras actividades en curso, tal y como exige el marco institucional y legal en el que operamos.
- » Identificar el contenido de la memoria que se basa en los procesos de inclusión y participación de los grupos de interés que se han llevado a cabo específicamente para la memoria.
- » Definir procesos de inclusión y participación de los grupos de interés que aportan información sobre las decisiones acerca de la memoria, coherentes con el enfoque y la cobertura de la memoria.



Utilizando este estudio como base, en 2018 se volvió a trabajar en la identificación de los grupos de interés durante la elaboración del Plan de Sostenibilidad para adaptarlos a la nueva realidad de la compañía. Los grupos de interés identificados están relacionados con los pipelines y funciones globales de la compañía, quienes trabajan día a día por crear valor en cada uno de ellos.

Los criterios de identificación y selección de IVIRMA respecto a sus grupos de interés han sido fundamentalmente:

- » **Grupos de interés con impacto directo en la consecución de la Estrategia de la empresa.**
- » **Grupos de interés con impacto directo en la prestación del servicio que presta la empresa.**
- » **Grupos de interés con impacto directo en el establecimiento de relaciones estratégicas.**
- » **Grupos de interés interesados en conocer el desempeño de la empresa respecto a los impactos económicos, sociales y medioambientales de la empresa.**

Por otro lado, al inicio de cada ciclo de reflexión estratégica, como parte del análisis del contexto interno y externo



en el marco del sistema de gestión de la calidad, desde la Dirección de IVIRMA identificamos a los potenciales grupos que afectan o se ven afectados por la organización y sus actividades.

Los grupos de interés pertinentes, incluyen a aquellos grupos o particulares que puede esperarse, dentro de lo razonable, que sean afectados de manera significativa por las actividades y/o servicios de la organización; o de cuyas acciones pueda esperarse, dentro lo razonable, que afecten a la capacidad de la organización para implantar con éxito sus estrategias y alcanzar sus objetivos.

Las personas responsables de cada departamento establecen, analizan y/o revisan, los procesos de comunicación con los grupos de interés y los mecanismos necesarios. Se integran, además, las necesidades, expectativas y requisitos de estos grupos para asegurar que los procesos están en condiciones de dar respuesta a las mismas. Se muestran a continuación cuáles son los canales de comunicación que en IVIRMA tenemos abiertos con los distintos grupos de interés, la frecuencia en la que se establece la comunicación y las principales necesidades y expectativas recabadas a través de estos canales.

## Grupos de interés

1. Pacientes	Canal de comunicación	Frecuencia	Interés/expectativas
	» Pagina web	» Siempre disponible	<ol style="list-style-type: none"> <li>Búsqueda de información continua para elegir IVI.</li> <li>Búsqueda de información de tipo médico y de tipo corporativo.</li> <li>Ser escuchados y tenidos en cuenta en las decisiones para mejorar.</li> </ol>
	» Acciones de Marketing	» Múltiples cada ejercicio	
	» Teléfono	» Siempre disponible	
	» En Consulta	» Al menos dos en cada tratamiento	
	» Redes sociales	» Siempre disponible	
	» APP	» Siempre disponible	
	» Buzón de sugerencias	» Siempre disponible en clínica	
	» Encuestas satisfacción	» Final del tratamiento, aunque se están implantando en otros momentos de contacto	
2. Empleados	Canal de comunicación	Frecuencia	Interés/expectativas
	» Reuniones Internas	» En la mayoría de Unidades de Negocio, quincenales	<ol style="list-style-type: none"> <li>Trabajo conjunto por el éxito de la organización.</li> <li>Alineación de Intereses personales en línea con los corporativos.</li> <li>Información fiable y abundante.</li> </ol>
	» Encuestas de clima	» Bianuales	
	» Portal del empleado	» Siempre accesible	
	» Comunicados	» Diario / Semanal	
	» CDC (Comité de Centro)	» Mensual	

## Grupos de interés

<p><b>3.</b> <b>Sociedad</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Medios de Comunicación</li> <li>» Acciones de Marketing</li> <li>» Networking de pacientes</li> <li>» Contacto periódico con entidades no lucrativas con las que se colabora</li> <li>» Reuniones con Asociaciones de Pacientes</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Diaria</li> <li>» Múltiples cada ejercicio</li> <li>» Continuo</li> <li>» Periodicidad no establecida</li> <li>» Periodicidad no establecida</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contenido social (calidad asistencial, investigación, innovación...) de la actividad de IVI, debe ser transmitido.</li> <li>2. Interés por parte de las ONGs y asociaciones en establecer vínculos duraderos, tanto en el ámbito de la acción social como la defensa de sus asociados.</li> </ol>
<p><b>4.</b> <b>Gobierno Corporativo</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Reuniones de los órganos de Gobierno</li> <li>» Sistemas de Información corporativos, reportes</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Varias veces en el ejercicio</li> <li>» Siempre disponibles</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Necesidad de información para la toma de decisiones estratégicas relativas al negocio.</li> </ol>

## Grupos de interés

<p><b>5. Comunidad Médica</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Congresos</li> <li>» Formación continua a través de Global Education</li> <li>» Visitas a médicos a través de nuestro programa de Field Marketing</li> <li>» Colaboraciones científicas. Trabajos de desarrollo conjuntos</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» En función de los Congresos</li> <li>» Siempre disponible</li> <li>» Semanalmente</li> <li>» Permanentes En función del objetivo/meta de tipo científico</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Actualización en procedimientos médicos IVI necesaria para la praxis.</li> <li>2. Búsqueda de sinergias en negocios y producción científica.</li> </ol>
<p><b>6. Medio Ambiente</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Acciones de RSC</li> <li>» Auditorías internas</li> <li>» Memorias de Sostenibilidad</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Periodicidad no establecida</li> <li>» Múltiples cada ejercicio</li> <li>» Anual</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información sobre huella carbono generada.</li> <li>2. Información corporativa sobre proyectos ambientales apoyados.</li> </ol>

Y con los grupos de interés secundarios:

<p><b>7. Donantes</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Pagina web</li> <li>» Acciones de Marketing</li> <li>» En Consulta Médica</li> <li>» Redes sociales</li> <li>» APP</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Siempre disponible</li> <li>» Múltiples cada ejercicio</li> <li>» Al menos dos en cada tratamiento</li> <li>» Siempre disponible</li> <li>» Siempre disponible</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información de tipo medico sobre el proceso de donación.</li> <li>2. Información de tipo económico sobre la compensación por donación.</li> <li>3. Confidencialidad.</li> </ol>
<p><b>8. Proveedores</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Decisiones del Comité de Compras a partir de la evaluación de proveedores</li> <li>» Información corporativa publica</li> <li>» Ferias, congresos</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Evaluación anual de la Dirección de Compras</li> <li>» Siempre Disponible</li> <li>» Periódicamente</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Búsqueda de información para el desarrollo de actividades comerciales.</li> </ol>

**Grupos de interés secundarios:**

<p><b>9. Administración pública</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Mecanismos de control públicos</li> <li>» Comisión Nacional de Reproducción Asistida</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Continuados en distintos ámbitos</li> <li>» En función de los casos</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Necesaria supervisión de actividades de tipo médico, expedición de licencias y autorizaciones.</li> </ol>
<p><b>10. Competidores</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Ferias, Congresos</li> <li>» Asociaciones empresariales</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Continuada</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espíritu de colaboración en el ámbito de la reproducción asistida, competencia no agresiva.</li> </ol>
<p><b>11. Medios de comunicación</b></p>	<p><b>Canal de comunicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Notas de Prensa</li> <li>» Entrevistas</li> <li>» Ruedas de prensa</li> </ul>	<p><b>Frecuencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>» Prácticamente diaria</li> </ul>	<p><b>Interés/expectativas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reproducción asistida como un tema de actualidad.</li> <li>2. Búsqueda de un interlocutor permanente con reputación técnica.</li> </ol>

04

Planificación  
estratégica  
y gestión de riesgos



## Compromiso con la sostenibilidad

En IVIRMA tenemos un firme compromiso con la sostenibilidad y la gestión responsable que revierta de forma positiva en todos nuestros grupos de interés.

Nuestra meta es que el camino hacia la maternidad sea un recorrido sostenible, involucrando a todos nuestros grupos de interés y aplicando innovación desde el corazón con el objetivo de que cualquier persona logre su sueño de tener un hijo.

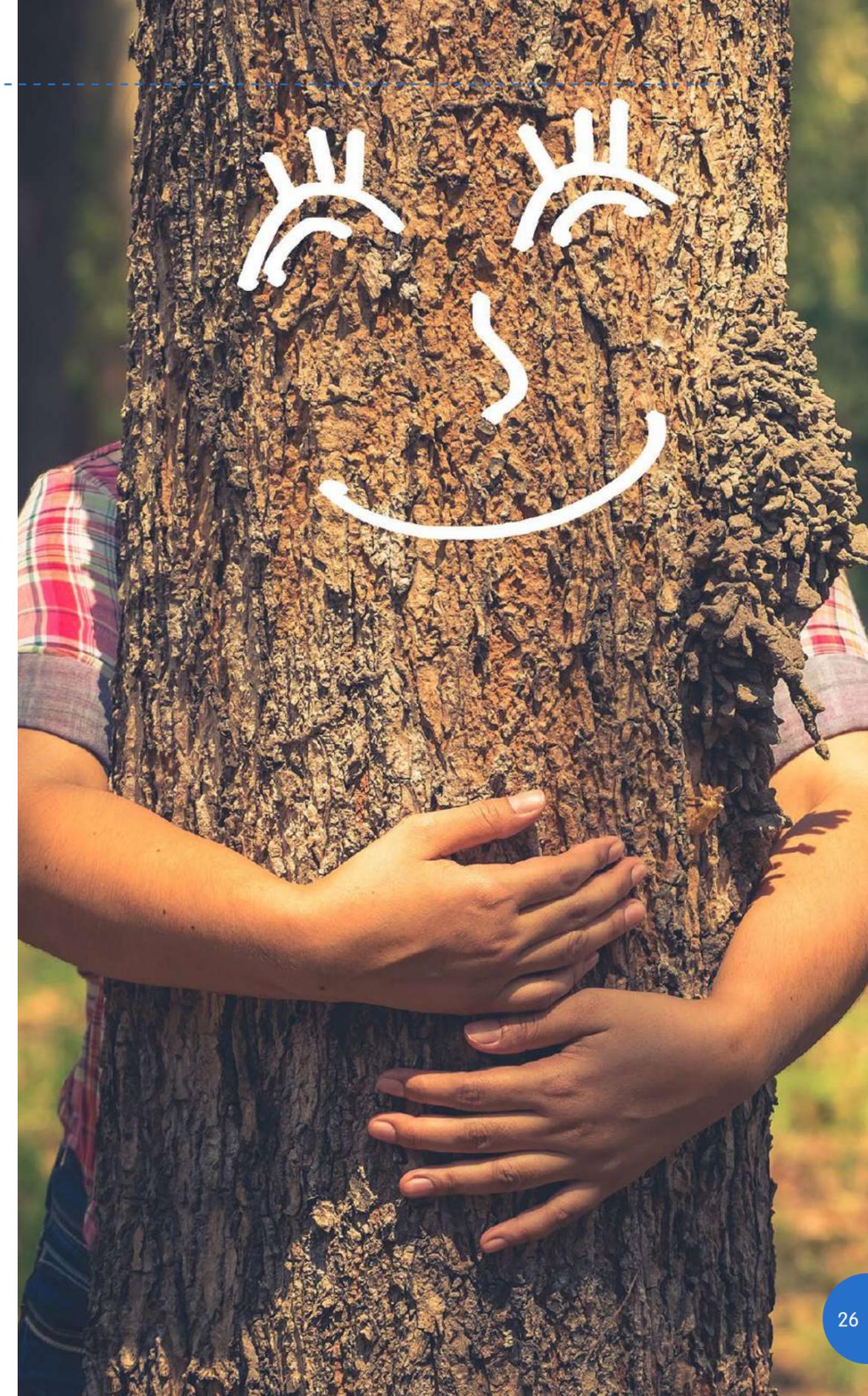
Fruto de la fusión de IVI con RMA, durante el año 2018 se ha redefinido la estrategia de responsabilidad social del Grupo, apostando por la sostenibilidad con la asignación de una persona referente en esta área, en dependencia del departamento de Recursos Humanos, pero con funciones transversales para que la sostenibilidad esté en todos los ámbitos de la organización.

A partir de aquí, se diseñó el **plan de sostenibilidad** de la compañía para abordar la sostenibilidad desde un enfoque estratégico a largo plazo con el objetivo de crear valor en los grupos de interés a nivel global y la elaboración de un plan anual adecuado a las prioridades de la organización.

Nuestro modelo de negocio sostenible pone el foco en el cuidado a la paciente de manera integral, respetando el medio ambiente en todos nuestros procesos y siendo responsables con la sociedad en la que estamos presentes. Este modelo no sería posible sin nuestros profesionales, verdaderos artífices de nuestro éxito, por lo que su bienestar y felicidad es nuestra prioridad.

**Pacientes, equipo humano, medio ambiente y sociedad** son, por tanto, las cuatro áreas clave de nuestra estrategia de sostenibilidad.

Por otro lado, durante el año 2019 está previsto realizar un diagnóstico ambiental de nuestras clínicas con el objetivo de fijar el punto de partida en cuanto a desempeño en sostenibilidad ambiental y explorar las potenciales mejoras y los aspectos que se consideran prioritarios por parte del entorno, de manera que permita comenzar a desarrollar un sistema de gestión orientado a la mejora en aspectos como el impacto cero de las actividades en el medio ambiente, la neutralidad en carbono o el fomento de la economía circular relacionada con las actividades.



## Estrategia y gestión de riesgos

### PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

En IVIRMA la estrategia de la organización se articula a través de **planes estratégicos** que se elaboran a tres años y se revisan anualmente. Durante los años 2017 y 2018, el objetivo fundamental ha sido trabajar en el proceso de integración tras el proceso de fusión.

En 2019 y 2020 se trabajará en un **nuevo plan estratégico a nivel global** donde el paciente seguirá estando en el centro de nuestra actividad, ya que su satisfacción es nuestro objetivo prioritario.

Dentro del proceso de reflexión estratégica, en el Grupo se elabora un **análisis interno y externo** con el fin de detectar las fortalezas y debilidades, así como las oportunidades y amenazas. Este análisis se realizó por última vez en el periodo 2015-2018 y se involucró al Consejo de Administración y al Comité de Dirección.

Entre otros aspectos, se extrajeron las siguientes conclusiones:

- » Debilidades: La percepción de calidad por parte del paciente no está consolidada en algunos países.
- » Amenazas: La evolución de la pirámide demográfica como potencial descenso en el público objetivo.
- » Fortalezas: El liderazgo tecnológico y científico.
- » Oportunidades: El aumento de problemas de infertilidad en la población.

Además, se elaboran **planes anuales por áreas específicas** de toda la compañía. Los planes establecen objetivos de área, que son aprobados por dirección, y se lleva a cabo su seguimiento periódico para verificar su cumplimiento.

Cuando se inaugura una nueva clínica o se inicia un nuevo negocio en IVIRMA, se realiza un análisis de rentabilidad, viabilidad y posibles riesgos con un business plan a 5

años. El objetivo es asegurar que los recursos se destinan a proyectos de máxima rentabilidad para una sostenibilidad a largo plazo. Además, se monitoriza el negocio con el objetivo de identificar áreas de mejora y riesgos potenciales.

Para cada una de las clínicas se elaboran **planes de acción anuales** ad hoc, en los que colaboran diferentes departamentos de la organización. Mensualmente se realiza un seguimiento de indicadores de actividad y económicos y un benchmarking a nivel de clínicas, para analizar su evolución y establecer acciones de mejora. Este análisis se realiza de manera global en cada uno de los países donde IVIRMA cuenta con clínicas.

Algunos de los factores que pueden influir en la evolución de nuestra empresa son el cambio de legislación, la pirámide demográfica, el cambio de políticas de la sanidad pública en cuanto a reproducción asistida o el crecimiento de la competencia en el sector reproductivo.



## SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

En IVIRMA contamos con un **sistema de gestión de calidad** de acuerdo con los requisitos de las normas UNE-EN-ISO 9001, la UNE 179007 para la gestión de la calidad de los laboratorios, así como con los requisitos de la norma UNE 179003 para la gestión de la seguridad del paciente. Este Sistema se revisó por última vez en octubre de 2018.

El alcance del sistema contempla la prestación de servicios de medicina de la reproducción, ginecología, obstetricia y andrología.

El Sistema de gestión de la calidad y las diferentes normas que lo articulan está certificado en las siguientes instalaciones:

- » **ISO9001: Clínicas de España, Lisboa, Panamá, Chile y Argentina**
- » **UNE 179007: Clínicas de España**
- » **UNE 179003: Clínicas de España**



Adicionalmente, las clínicas de España cuentan con el sello QH (Quality Healthcare) del Instituto para el Desarrollo e Integración de la Sanidad.

En base a este sistema de gestión desarrollamos, cíclicamente, un proceso de planificación estratégica a través del cual:

- » **Se determinan y analizan las cuestiones internas y externas pertinentes para el propósito y la dirección estratégica de la organización.**
- » **Se revisan la misión, la visión y los valores.**
- » **Se establecen las líneas y objetivos estratégicos.**

Al planificar el sistema de gestión, la organización considera la información del contexto interno y externo, así como los requisitos de los grupos de interés, para determinar los riesgos y oportunidades (de mercado, económico-financieros, de calidad, para la seguridad del paciente, de tratamiento de datos personales, ambientales, etc.) que es necesario abordar. La información generada en este proceso constituye uno de los elementos de entrada para el sistema de gestión.

Contamos con un **mapa de procesos**, revisado en junio de 2018, que contiene 39 procesos de calidad documentados. Así mismo 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. La información relevante sobre las cuestiones internas y externas pertinentes es actualizada sistemáticamente a través de estos procesos y subprocesos que conforman el sistema.

Para garantizar el éxito en las clínicas, la gestión de la calidad y de la seguridad del paciente son líneas prioritarias. Esta gestión se ha implantado y forma parte de las prácticas asistenciales y no asistenciales, así como de los procesos de la organización. La dirección general médica de IVIRMA ha establecido un marco de referencia que permite dirigir todo el personal hacia el objetivo de conseguir una asistencia sanitaria libre de riesgos.



La planificación de las acciones para abordar los riesgos y las oportunidades se lleva a cabo con el fin de cumplir los requisitos del sistema de gestión de calidad y de riesgos del paciente, y garantizar su mantenimiento cada vez que se producen cambios en éste, identificando y controlando los procesos asistenciales de la organización, incluyendo:

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

El sistema de gestión garantiza a través de un procedimiento de control que cualquier no conformidad o incidencia detectada por el personal de IVIRMA, durante la realización de su actividad o en el sistema (siempre que pueda afectar o afecte a la calidad del servicio o a la seguridad del paciente), queda registrada y se establece el tratamiento adecuado para la anomalía detectada. Además, si en el proceso de auditoría interna del sistema se han detectado no conformidades se proponen e implantan acciones correctivas que eliminen la causa de dichas no conformidades.

En el marco de este Sistema, se ha realizado un **análisis de los riesgos** a los que puede verse sometido el paciente en las áreas de Atención del paciente, Consultas, Quirófano y Laboratorios, que incluye al propio paciente y a sus muestras.

Los riesgos identificados por la organización en el marco del sistema de calidad están basados en cada uno de los pasos durante la actuación con un paciente, desde su acceso a nuestras dependencias, pasando por todas las áreas y circuitos y hasta que finaliza la actuación y abandona el centro.

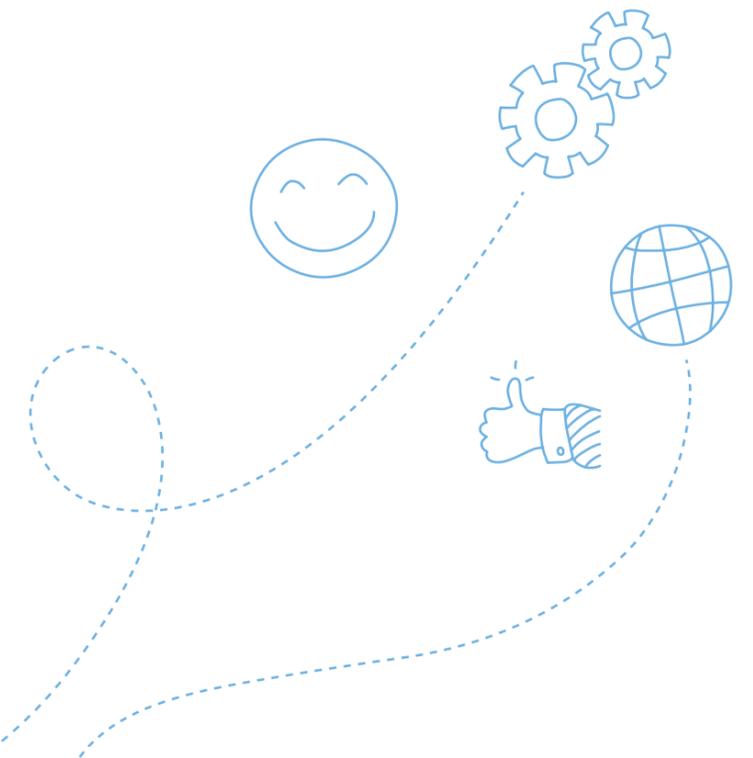
Este análisis se ha concretado en un **mapa de riesgos**. Para cada riesgo se ha valorado la gravedad del mismo, la capacidad de detección y la frecuencia de aparición, obteniendo un índice de riesgo que ha permitido clasificar los riesgos detectados en: aceptables, moderados, severos y extremos. Los riesgos de mayor gravedad son aquellos que pueden afectar gravemente la salud y seguridad del paciente.

A partir de esta clasificación se han definido planes de tratamiento del riesgo para los riesgos moderados y severos (no se han detectado riesgos extremos), identificando medidas encaminadas a reducir la gravedad de los efectos

del fallo, mejorar la capacidad de detección del mismo y reducir la frecuencia de aparición.

Los planes de tratamiento del riesgo se revisan y se hace un seguimiento de su implantación con los profesionales implicados y los departamentos afectados. Anualmente se realiza una revisión del estado y eficacia de las acciones adoptadas y con los resultados se revisan los planes.

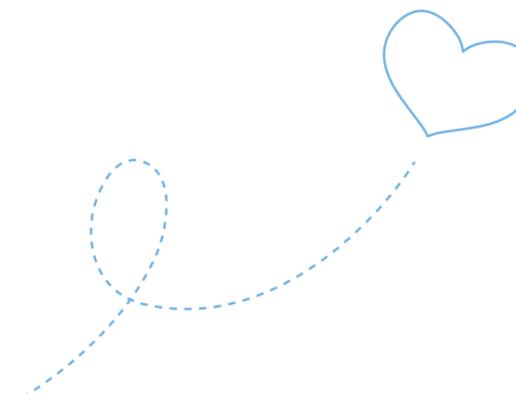
En IVIRMA contamos, además, con una **política del sistema de gestión de calidad**, cuya última revisión es de noviembre de 2017, y que sigue vigente hasta que se produzca algún cambio que requiera su revisión y actualización.



Esta política abarca las diferentes normas ISO y UNE con las que las clínicas del Grupo están certificadas. Los servicios que se prestan en las clínicas están centrados en ofrecer a los pacientes una amplia oferta dentro del campo de la reproducción asistida, de la mayor calidad y seguridad posible, por lo que se han establecido unas líneas básicas para su política de calidad y gestión de riesgos, alineada con la dirección estratégica del Grupo, que todo el personal conoce y debe respetar y asumir:



- » **Crecimiento** focalizado en las técnicas más avanzadas.
- » **Liderazgo científico-técnico:** Las personas que trabajan en VIRMA mantienen un alto nivel de formación y actualización para que el contenido científico de su actividad sea el más alto y siempre adecuado a las necesidades de los pacientes.
- » Ser un **referente en calidad asistencial** focalizándonos en la identificación, análisis y eliminación de cualquier riesgo; para nosotros el paciente es lo primero. La decisión médica compartida, así como la creación de un entorno y proceso seguro para el paciente, implementando los controles, indicadores y revisiones necesarias para notificar, prevenir y mitigar los riesgos identificados, son parte de los pilares de un servicio de máxima calidad.
- » **VIRMA revisa periódicamente el sistema de gestión** y está comprometido con la mejora continua y con la incorporación de la cultura KAIZEN en toda la organización.
- » Ofrecer una **atención personalizada y altamente especializada** con el objetivo de superar las expectativas de los pacientes y, en consecuencia, su óptima satisfacción.
- » Mejorar las **competencias, motivación, cultura de seguridad y satisfacción** del empleado que, a su vez, derivará en una mejora de la satisfacción del paciente.
- » Garantizar la **calidad del servicio** mediante el cumplimiento de la legislación, normativa y las recomendaciones nacionales e internacionales.



La política aplica a todas las clínicas de España, Italia, Portugal y LATAM.

Durante el año 2018 se han unificado los sistemas de calidad de todas las clínicas y cualquier clínica que vaya a incorporarse al sistema de certificación contará con esta misma política. Este sistema se implantará en Reino Unido próximamente y se planteará la posibilidad de implantar este sistema en EE.UU y Oriente Próximo para que tenga un alcance global.

Por otro lado, se ha elaborado un **manual de calidad** que la Dirección de IVIRMA pone a disposición tanto de personas trabajadoras como pacientes, con el fin de evidenciar el compromiso que tiene IVIRMA con el desarrollo e implantación del Sistema de gestión de la calidad, así como con la mejora continua de su eficacia.



## MODELO DE CUMPLIMIENTO Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

A raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por medio de la que se modifica el Código Penal e introduce una nueva eximente a la responsabilidad penal de las personas jurídicas, siempre y cuando previamente se haya desarrollado un programa de prevención de riesgos penales con determinados presupuestos, en IVIRMA desarrollamos e implantamos un modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales. Tras un estudio y análisis pormenorizado, este modelo se ejecutó en tres fases:

### Fase I

Identificación de riesgos penales que pueden afectar al Grupo en cada uno de los procesos identificados.

### Fase II

Identificación de controles existentes tanto en el entorno general como en los distintos procesos, detectando sus debilidades a efectos de prevención de riesgos penales.

### Fase III

Modelo de prevención de riesgos penales consistente en la elaboración de un manual de compliance y de un plan de acción en relación con los riesgos penales y controles identificados.

El manual de compliance establece el Modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales y contiene una relación de los riesgos penales de impacto que afectan al Grupo, los controles existentes para mitigarlos y los principios generales de actuación (en el marco del Plan de acción), para darles respuesta.

En IVIRMA contamos además con un **código ético y de conducta**, que contiene las pautas de comportamiento que deben seguir las personas profesionales y empleadas, de forma que tengan conciencia de las implicaciones, privilegios y responsabilidades que conlleva formar parte de IVIRMA. En especial, dicho código contiene las pautas de conducta que guían, orientan y rigen comportamiento y actividad laboral diaria del personal.

Con este modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales se pretende que sean las propias personas trabajadoras las que sean capaces de identificar los riesgos penales en que hipotéticamente pudiesen incurrir, como consecuencia de su actuación profesional y con independencia del cargo o categoría profesional que ostenten. Además, incluye las directrices para saber cómo actuar y a quién dirigirse en caso de detectar indicios de la comisión de un delito o de infracción de los principios generales de comportamiento. Por ello, IVIRMA ha desarrollado un **canal de compliance**, mecanismo a través del cual la plantilla, clientes, empresas proveedoras y subcontratistas pueden reportar las irregularidades que puedan poner en riesgo a la compañía.

Para garantizar la independencia, eficacia y funcionamiento de este modelo, fue creado el comité de compliance, ajeno al órgano de administración y que vela por su cumplimiento. Su principal función es supervisar el cumplimiento del código ético y de conducta y aplicar a los empleados de IVIRMA el procedimiento disciplinario, en caso de ser necesario.

El comité de compliance está compuesto por:

- » **Chief Medical Officer.**
- » **Global Head of Human Resources.**
- » **Legal Director.**
- » **Corporate Finance Director.**

Estas figuras son las responsables de estudiar y atender cualquier reclamación que se interponga a través del canal, investigando las causas y proponiendo posibles medidas correctoras para evitar situaciones similares en el futuro.



En el caso del equipo humano, cualquier situación que suponga un conflicto de interés o cuestión crítica debe comunicarse por escrito al superior jerárquico inmediato y/u órgano de cumplimiento de IVIRMA, a través del canal de compliance.

Siguiendo la apuesta de la compañía por las políticas de Compliance, en 2018 se nombró un Global Head of Audit, Compliance & Legal con el objetivo de seguir trabajando a nivel global en esta área. Unir estas tres funciones en un área permite evaluar cualquier acción de manera transversal teniendo en cuenta la ley, aplicando políticas de compliance y auditando a nivel interno para garantizar un correcto funcionamiento de la compañía. Además, el Global Head of Audit, Compliance & Legal reporta directamente al Board, lo que asegura que la función de compliance está presente en los niveles más altos del Grupo.

El máximo órgano de gobierno de la sociedad acordó en sesión del Consejo la aprobación e implantación de este modelo, y lo mismo sucedió por todos los órganos de gobierno de las sociedades participadas.

En el proceso de identificación de **riesgos penales** se encontraron los siguientes riesgos inherentes al tipo de actividad desarrollada por IVIRMA:

- » 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.

Estos riesgos se han clasificado además según el área o departamento de la organización a los que pueden afectar.

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



## IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE ASPECTOS Y RIESGOS AMBIENTALES

La clínica de IVIRMA en Mallorca cuenta con un **sistema de gestión ambiental** en base a la norma ISO 14001:2015.

En este contexto, se realiza una identificación de los aspectos ambientales, elaborando un inventario de todos aquellos elementos, ya sean entradas o salidas, que pueden afectar al medio ambiente, con la perspectiva de ciclo de vida.

Esta evaluación se realiza con frecuencia anual teniendo en cuenta el consumo, los residuos no peligrosos, los residuos peligrosos, los vertidos y las emisiones; y evaluando el grado de contaminación potencial, la cantidad o volumen, la capacidad real de actuación de la clínica, y las quejas o denuncias recibidas.



En el marco de esta identificación y evaluación de aspectos ambientales, se han identificado los siguientes riesgos asociados a situaciones de emergencia ambiental:

- » **Aceites lubricantes.**
- » **Residuos peligrosos.**
- » **Emisiones gaseosas de grupo electrógeno.**
- » **Consumo de combustibles fósiles de grupo electrógeno y jardinería.**
- » **Ruido.**



## PROTECCIÓN DE DATOS

Por otra parte, para el cumplimiento del reglamento de protección de datos en Europa, entre los años 2017 y 2018 se realizó por parte de una consultora especializada un análisis de riesgos para identificar las circunstancias en las que la organización podía quedar expuesta.

En base a los resultados obtenidos, se tomaron medidas correctoras y se incorporó a la organización la figura del Data Protection Officer (DPO) y se definió un plan de acción.

## RIESGOS ASOCIADOS A LA GESTIÓN DE EMPRESAS PROVEEDORAS

En el marco del sistema de gestión de la calidad, se cuenta con un sistema para evaluar anualmente a las empresas proveedoras de IVIRMA, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- » **Calidad del producto, servicio o trabajo.**
- » **Cumplimiento de las condiciones de entrega, contrato o trabajo.**
- » **Actitud de la empresa proveedora.**
- » **Gestión administrativa.**

Las empresas proveedoras se clasifican en 14 tipos y se evalúa su riesgo según si este es alto, medio o bajo. El resultado de esta clasificación y evaluación se puede observar en la siguiente tabla:

Riesgos de empresas proveedoras	
<b>Riesgo alto</b>	Servicios profesionales médicos
	Mantenimiento: equipos e instalaciones RHA
	Productos sanitarios
	Análisis laboratorio
<b>Riesgo medio</b>	Suministros de mantenimiento sanitario
	Suministros de mantenimiento general
	Servicios de transporte
<b>Riesgo bajo</b>	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 Consejo de IVIRMA, máximo órgano de gobierno del Grupo, en el marco del sistema de gestión, define el cuadro de mando de clínicas IVIRMA en el que se muestra la evolución de los principales indicadores de gestión de la organización y se evalúan trimestralmente los temas económicos, ambientales y sociales y sus impactos, riesgos y oportunidades. En caso de existir temas económicos, ambientales y sociales de interés, se incorporan al orden del día para ser tratados y tomar las decisiones pertinentes de acuerdo a las necesidades del negocio y de los grupos de interés.

El cuadro de mando es revisado de forma continua a través de las reuniones de seguimiento y puede ser modificado a criterio de la Dirección, incorporando o eliminando indicadores, teniendo en cuenta el plan estratégico de la organización. A partir de este cuadro de mando se genera un informe de resultados y con los datos resultantes la Dirección revisa el funcionamiento de las diferentes clínicas y la estrategia seguida.

En el marco del sistema de gestión implantado se llevan a cabo auditorías internas y revisiones anuales por parte de la Dirección.

El mapa de riesgos y las acciones de mejora (planes de tratamiento del riesgo) se revisan anualmente en la revisión por la Dirección o cada vez que existe un cambio significativo en las actividades de los centros.

Durante los tres primeros meses del año, cada Dirección junto con el coordinador de calidad, realiza la revisión del sistema de su clínica, de la que derivan objetivos, indicadores y planes de acción para la mejora del sistema. Estos son revisados por la Dirección de IVIRMA, que los aprueba o modifica según estime conveniente.

En IVIRMA realizamos **encuestas de satisfacción a pacientes y donantes**. En la actualidad se realiza la encuesta al final del tratamiento, conociendo así la clínica de origen y el médico responsable. Además, se llevan a cabo encuestas vía web mediante un pequeño cuestionario que se envía tras la llamada del paciente solicitando cita al contact center y tras la primera visita. El objetivo es sustituir la encuesta de final del tratamiento por pequeñas encuestas web asociadas a momentos concretos.

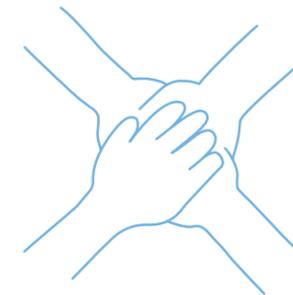
Todo este protocolo es compartido con Dirección clínica y el área de Operations, quienes son los encargados de transmitir esa información al máximo órgano de gobierno, si se estima necesario, a través de las reuniones pertinentes o los procesos de comunicación existentes.



## INICIATIVAS EXTERNAS Y AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

En IVIRMA participamos activamente en importantes congresos a nivel nacional e internacional, espacios pensados para compartir conocimiento con otros profesionales del sector y avanzar constantemente para ofrecer las mejores soluciones a los pacientes. En 2018 se ha participado en los siguientes congresos:

- » **European Society of Human Reproduction and Embryology (ESHRE)**
- » **American Society for Reproductive Medicine (ASRM)**
- » **Kinderwunsch Tage Berlin**
- » **Bühling Mallorca**
- » **Reprofacts Frankfurt**
- » **Ovarian Cancer Dr Halmani Berlín**
- » **Niedersächsischer Gynäkologentag Hannover**
- » **Kinderwunsch Tage Köln**
- » **Österreich Jahrestagung IVF AUSTRIA**
- » **Symposium Dr Halmani Berlín**
- » **Fertility Show Londres**
- » **DGGG Berlin Kongress**
- » **XXXII Jahrestreffen der Deutschen IVF-Gruppen Dusseldorf**

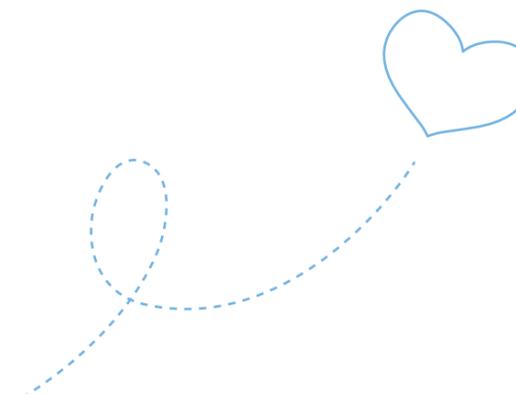


Además en IVIRMA estamos afiliados y seguimos las recomendaciones y buenas prácticas de las siguientes entidades: Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO), Sociedad Española de Fertilidad (SEF), European Society of Human Reproduction and Embryology (ESHRE), American Society for Reproductive 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).

Por otro lado y en el ámbito de las asociaciones empresariales, pertenecemos desde el año 2016 al Club de las Primeras Marcas, grupo de referencia que nos permite tomar parte en acciones que generen notoriedad y reconocimiento a la organización, así como participar en encuentros con otras organizaciones para establecer sinergias y colaboraciones.

Desde 2017 formamos parte del CE+RS, Club de Empresas Responsables y Sostenibles de la Comunidad Valenciana, junto a 26 empresas más, con el objetivo de promover la responsabilidad social y empresarial en la región.

Además, formamos parte de Fundación Universidad-Empresa de la Universitat de València (ADEIT); 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.





05

Análisis de materialidad



En el marco de la elaboración de la presente Memoria, en VIRMA hemos realizado un proceso de participación con los diferentes grupos de interés de la organización, con el objetivo de determinar el contenido de esta memoria a través de la elaboración de un estudio de materialidad.

El **Estudio de materialidad** es un requisito contemplado por el estándar Global Reporting Initiative (GRI) para que la información que contempla la Memoria sea fiable, completa y equilibrada.

Este proceso se ha llevado a cabo con la finalidad de que la Memoria recoja los aspectos económicos, sociales y ambientales más significativos de la organización, para que respondan al interés y las expectativas de los grupos de interés en relación a la sostenibilidad.

El proceso metodológico utilizado para realizar esta identificación de temas materiales y su cobertura incluyó al Equipo directivo y a los grupos de interés, y siguió los siguientes pasos:

## IDENTIFICACIÓN

En primer término, se elaboró un listado de temas relacionados con la sostenibilidad, considerando posibles aspectos y asuntos relevantes para la organización siguiendo la *Ley 11/2018 de información no financiera y de diversidad* y el estándar GRI.

## PRIORIZACIÓN

Para determinar la priorización de los temas relevantes para la Memoria, se realizó una evaluación de los aspectos y asuntos relevantes teniendo en cuenta tanto la valoración de la propia organización como de los principales grupos de interés, a partir de los siguientes procesos participativos:

- » **Sesión de trabajo con el equipo directivo**
- » **Grupo focal con los grupos de interés**
- » Personal / Pacientes / Empresas proveedoras / Entidades sociales / Colaboradores



El resultado de este proceso participativo fue la elaboración de la **Matriz de materialidad** y la definición del límite para identificar los aspectos más relevantes para la organización y los grupos de interés.

Se presenta a continuación la **Matriz de materialidad** resultante del Análisis de materialidad, que 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.**

- Cuestiones medioambientales
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Respeto a los derechos humanos
- Lucha contra la corrupción y el soborno
- Información sobre la sociedad

- Aspectos materiales
- Aspectos no materiales



## VALIDACIÓN

Los temas materiales se presentaron a la Dirección para su validación. En la elaboración de la Memoria se ha asegurado que el tratamiento de estos aspectos y su alcance cubra los impactos significativos económicos, ambientales y sociales y que cumpla con las expectativas de los grupos de interés.

## ASPECTOS MATERIALES POR ÁMBITO

### Cuestiones medioambientales

- » Economía circular
- » Efluentes y residuos
- » Materiales
- » Energía

### Lucha contra la corrupción y el soborno

- » Anticorrupción

### Información sobre la sociedad

- » Presencia en el mercado
- » Comunidades locales
- » Evaluación social de proveedores
- » Salud y seguridad del cliente
- » Sistemas de reclamación
- » Desempeño económico

### Cuestiones sociales y relativas al personal

- » Distribución de la plantilla y condiciones laborales
- » Políticas de remuneración
- » Brecha salarial y remuneraciones
- » Políticas de desconexión laboral
- » Medidas de conciliación
- » Salud y seguridad en el trabajo
- » Relación empresa/trabajadores
- » Formación y enseñanza
- » Accesibilidad universal
- » Diversidad e igualdad de oportunidades
- » No discriminación
- » Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo

### Respeto a los derechos humanos

- » Evaluación de los derechos humanos
- » Trabajo infantil

Los **aspectos identificados como materiales** han estado considerados para determinar el contenido de la presente Memoria.

Los aspectos que no han resultado materiales, tras el proceso de identificación, han sido agua, emisiones de gases de efecto invernadero, ruido y contaminación lumínica, libertad de asociación y negociación, trabajo forzoso u obligatorio y evaluación ambiental de proveedores<sup>1</sup>.

Además, y en el marco de la aplicación de la **Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad**, 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.

<sup>1</sup> *Nota metodológica:* En algunos casos se ha reportado también sobre temas no materiales para la organización, pero de los que se dispone de información, con el objetivo de informar de manera más exhaustiva.

Aspectos materiales	Cobertura interna	Cobertura externa
<b>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</b>		
Economía circular	X	X
Efluentes y residuos	X	X
Materiales	X	X
Energía	X	X
<b>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</b>		
Distribución de la plantilla y condiciones laborales	X	
Políticas de remuneración	X	
Brecha salarial y remuneraciones	X	
Políticas de desconexión laboral	X	
Medidas de conciliación	X	
Salud y seguridad en el trabajo	X	
Relación empresa/trabajadores	X	
Formación y enseñanza	X	
Accesibilidad universal	X	X
Diversidad e igualdad de oportunidades	X	X
No discriminación	X	X
Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo	X	

Aspectos materiales	Cobertura interna	Cobertura externa
<b>RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS</b>		
Evaluación de los derechos humanos	X	X
Trabajo infantil	X	X
<b>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</b>		
Anticorrupción	X	
<b>INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</b>		
Presencia en el mercado	X	X
Comunidades locales		X
Evaluación social de proveedores	X	X
Salud y seguridad del cliente	X	X
Sistemas de reclamación	X	X
Desempeño económico	X	



06

Pacientes  
siempre en  
el centro



## Pacientes siempre en el centro

Todo lo que hacemos en IVIRMA está centrado en el cuidado del paciente. Nuestro objetivo de construir un mundo más sano y un mejor futuro pasa por garantizar estos cuidados óptimos.

### PROYECTO PATIENT EXPERIENCE

En IVIRMA el paciente está siempre en el centro de nuestra actividad. Esta filosofía nace de los valores y se extiende a cada uno de los profesionales de la compañía. La seguridad y satisfacción de nuestros pacientes es un rasgo fundamental de nuestro trabajo diario y nuestro objetivo es la mejora continua en su atención.

De ahí nace *Patient Experience*, un proyecto estratégico de la compañía que surge después de un proceso de análisis y reflexión de las diferentes áreas para ofrecer una experiencia del paciente óptima e integral, que esté alineada con sus valores y necesidades. Todos los profesionales juegan un papel fundamental para que la visión de IVIRMA se haga realidad: "Ser líderes en experiencia del paciente".

Aunque el paciente siempre ha estado en el centro de todo lo que hacemos, en 2018 hemos querido dar un paso más allá y establecerlo como un objetivo primordial en nuestras políticas corporativas convirtiendo su satisfacción en nuestra prioridad. La experiencia del paciente en IVIRMA es:

#### Personalizada

cada persona es única y, por tanto, cada paciente que entra en nuestras clínicas vive la experiencia de manera diferente. En IVIRMA nos adaptamos a cada caso para que el viaje hacia la maternidad sea único.

#### Integral

nuestro trabajo aborda todas las dimensiones de la persona y todas sus preocupaciones al enfrentarse a un tratamiento de reproducción asistida.

#### Máxima calidad posible

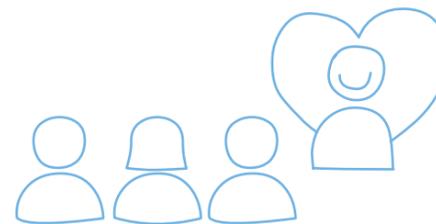
el desempeño profesional se realiza con la máxima calidad aplicando los mejores conocimientos científicos y técnicos.

#### Humanizadora

cercana, busca dignificar a los pacientes en toda su extensión.

#### Evaluable

revisamos el desempeño periódicamente a nivel individual y de equipo para que la experiencia del paciente sea siempre objeto de mejora continua.



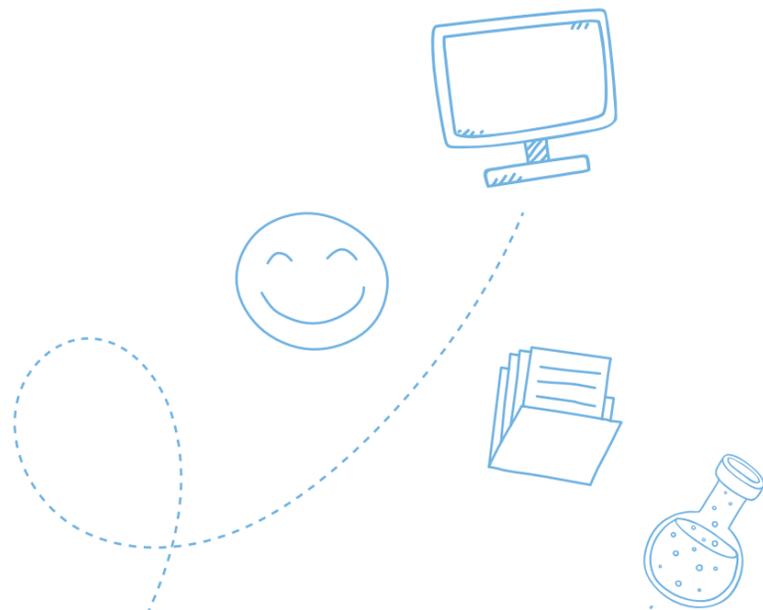
Con ese foco, durante 2018 se ha trabajado en la implementación de nuevos sistemas de comunicación, en la optimización de agendas y listas de espera, pasando por una serie de formaciones de cambio cultural a toda la compañía, empezando por la Dirección, para reforzar este objetivo estratégico. Además, se han desarrollado 7 áreas estratégicas con acciones específicas cuyo trabajo empieza incluso antes de que el paciente entre por la puerta de nuestros centros.

## EL PORTAL DEL PACIENTE

Con el objetivo de evitar la impresión de documentos, así como el de garantizar la seguridad y la confidencialidad de la información compartida con los pacientes, en IVIRMA disponemos de un portal del paciente donde se comparte la información más relevante de la historia clínica.

Este portal se implementó en 2017 y desde entonces se han incorporado novedades que han permitido mejorar la experiencia del paciente a nivel digital. Se trata de un proyecto global y se está trabajando para su implementación también en EE.UU.

En 2018 se incorporó la siguiente documentación para seguir avanzando en la digitalización del proceso: informes de primera visita, presupuestos, consentimientos, resultados de analíticas o informes de los laboratorios de andrología y/o fecundación in vitro, y otras comunicaciones directas con el equipo médico.



## NUESTRO COMPROMISO CON LOS PACIENTES

En IVIRMA sabemos que la búsqueda de un bebé puede ser una experiencia dura y, en ocasiones, larga. Por ello, queremos ofrecer a nuestros pacientes una garantía extra, dándoles un plus de seguridad y tranquilidad.

Por ello, si con el programa **IVI Baby** la paciente no logra tener un bebé, se procede a la devolución del importe abonado (excepto otros gastos derivados del propio tratamiento como cirugías o similares).

Este es uno de los ejemplos de nuestro compromiso con los pacientes, pero en 2018 hemos logrado otros hitos que lo demuestran:

» **En IVIRMA estamos comprometidos con los diferentes modelos de familia existentes en nuestra sociedad. Por ello, en 2018 hemos puesto un foco especial en acercar nuestra actividad a mujeres que han afrontado o se han planteado afrontar la maternidad en solitario, así como aquellas parejas de mujeres que se plantean una homomaternidad. Esta estrategia se ha llevado a cabo con la colaboración de diferentes asociaciones de madres solteras y lesbianas y se ha materializado con la realización de cuatro eventos para madres solteras en Barcelona, Bilbao, Mallorca y Valencia; y tres**

**eventos para parejas de mujeres que se plantean la homomaternidad en Madrid, Mallorca y Sevilla.**

» **Durante todo el año 2018, hemos dado la posibilidad a las mujeres de conocer de manera gratuita su nivel de fertilidad, solicitando una revisión de la reserva ovárica. La prueba que permite conocer estos valores consiste en un sencillo análisis de sangre que determina el nivel de hormona antimülleriana (AMH), y se ha podido realizar en cualquiera de los centros que IVI tiene repartidos por la geografía española.**

» **En Italia llevamos a cabo un *Media Tutorial* en diciembre acerca de la preservación de la fertilidad por motivos oncológicos, con el objetivo de que los pacientes afectados por esta enfermedad conocieran una opción que hasta el momento era bastante desconocida en este país.**

» **En 2018 gracias a técnicas como el PGT (Preimplantation Genetic Testing, por sus siglas en inglés) en IVIRMA ayudamos a traer al mundo un bebé libre de la enfermedad que sus padres portaban, la Citrulinemia. Se trata de una patología considerada rara, pues actualmente afecta a 1 de cada 60.000 nacidos.**

No es la primera vez que IVIRMA contribuye al nacimiento de un niño libre de una enfermedad genética, ya que en sus cerca de 30 años dedicado a la medicina reproductiva ha alcanzado hitos nacionales e incluso mundiales en este sentido.



## SALUD Y SEGURIDAD DE LOS PACIENTES

Todos nuestros tratamientos son individualizados, ya que para nosotros cada paciente es único. Por tanto, nos adaptamos al caso particular de cada persona.

Nuestro objetivo es ser un referente en calidad asistencial focalizándonos en la identificación, análisis y eliminación de cualquier riesgo. La decisión médica compartida, así como la creación de un entorno y proceso seguro para el paciente, implementando los controles, indicadores y revisiones necesarias para notificar, prevenir y mitigar los riesgos identificados, son parte de los pilares de nuestro servicio en búsqueda de la excelencia y máxima calidad.

La prestación de los Servicios a pacientes se realiza según los procedimientos de nuestro sistema de Gestión de Calidad y Seguridad del paciente. En España, el sistema está certificado según la norma UNE 179003 de Gestión de la Seguridad de pacientes. A través del mapa de riesgos se han evaluado los procesos de consulta, quirófano, laboratorio Fecundación in Vitro (FIV), laboratorio general y andrología y de atención al paciente.

El Sistema implementado en IVIRMA garantiza la calidad y seguridad del paciente teniendo en cuenta, entre otros, los siguientes aspectos:

- » **Cualificación del personal.**
- » **Formación continua de nuestros profesionales.**
- » **Calidad de los equipos e instalaciones.**
- » **Estandarización de las tareas.**
- » **Uso de un sistema de no conformidades a través del cual el personal puede poner en evidencia cualquier incumplimiento de los procedimientos de trabajo para mejorar la seguridad.**
- » **Evaluación de los riesgos en base al cual se elabora un plan de acción para atender los riesgos de mayor relevancia, ya sea por frecuencia o gravedad.**
- » **Realización de auditorías internas y externas.**

El objetivo de IVIRMA es ampliar esta certificación a todas las clínicas del Grupo en los próximos años.

## PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

En el marco de la gestión de residuos y para dar cumplimiento al marco regulatorio europeo de protección de datos, antes de descartar cualquier residuo, el personal es responsable de velar por la protección de datos del paciente. De este modo, la destrucción de informes, papeles o etiquetas con nombres de pacientes en IVIRMA se realiza con una destructora de papel. En el caso de otro tipo de materiales distintos al papel, antes de descartarlos, se retira el identificador del paciente, a menos que se elimine en un contenedor de residuos peligrosos sanitarios, ya que el tratamiento externo que reciben este tipo de residuos garantiza la destrucción de datos.



## SISTEMAS DE RECLAMACIÓN Y QUEJAS EN IVIRMA

En IVIRMA escuchamos a nuestros pacientes para mejorar nuestros procesos, por ello en el marco del Sistema de gestión en las clínicas que están certificadas con la norma ISO 9001 contamos **con procedimientos específicos para atender las reclamaciones o quejas y para medir la satisfacción de los pacientes.**

En base al Sistema de gestión, en el caso de las reclamaciones o quejas, cualquier queja o reclamación detectada por el personal de IVIRMA durante la realización de su actividad o realizada por los pacientes en el buzón de sugerencias es registrada mediante un formulario habilitado en el sistema informático de gestión de pacientes para estos efectos (SIVIS). La persona designada para atender la queja o reclamación examina y decide la solución más adecuada que será informada al paciente, en caso de que este lo haya solicitado, así como el resultado obtenido. Estas sugerencias se incluyen en un informe analizado que llega hasta Dirección clínica incorporándose en los planes de mejora.

Durante el año 2018 se recibieron un total de 606 **reclamaciones o quejas** en España, 32 en Portugal y 87 en LATAM

(Argentina, Chile y Panamá)<sup>2</sup>.

En el caso de la **medición de la satisfacción** de nuestros pacientes, bajo la apuesta de mejora continua, nacen nuestras encuestas de satisfacción, tanto para pacientes como para donantes, que realizamos al final del tratamiento.

Estas encuestas se realizan en formato digital y se procesan generando un informe que nos permite seguir mejorando en pro de la satisfacción de nuestros pacientes. Además, se está trabajando en implantar micro encuestas asociadas a momentos concretos del tratamiento. En la actualidad este tipo de cuestionarios se envían tras la llamada del paciente solicitando cita al Contact Center y tras la primera visita.

Una vez realizada la encuesta y descargadas las respuestas se obtienen Informes de Resultados, con la periodicidad que se desee, teniendo en cuenta las respuestas obtenidas y su análisis, para cada una de las clínicas del grupo. Si como consecuencia del análisis se observan resultados desfavorables o áreas de mejora, la dirección identifica sus causas y plantea iniciar acciones de mejora.

Los resultados se comunican a las clínicas mediante reuniones informativas para sensibilizar al personal de los problemas y cuestiones que afectan al paciente, y que dificultan su satisfacción.

Por otro lado, mediante nuestros **canales corporativos**, interactuamos diariamente con nuestros pacientes y aquellas personas interesadas en nuestra labor. Son para nosotros un canal fundamental de difusión de contenidos relacionados con nuestra actividad, así como el foro principal de recogida de necesidades, demandas y preocupaciones de los usuarios y usuarias, y la valoración por su parte de nuestras acciones y publicaciones.

Las redes sociales son un canal de comunicación rápido, efectivo y sencillo, imprescindible para llegar a nuestros pacientes, conocer sus inquietudes y resolver sus dudas. Nos permiten interactuar con ellas de manera directa e inmediata y reforzar nuestra relación mutua.

En estos canales registramos las quejas y comentarios recibidos que se gestionan siguiendo los protocolos establecidos por el Departamento de calidad de la organización.

<sup>2</sup> Estos datos hacen referencia a las quejas y reclamaciones gestionadas en 2018 mediante SIVIS, el programa de gestión de pacientes. Se han considerado solamente las clínicas certificadas con la norma ISO 9001.



07

Equipo  
Humano

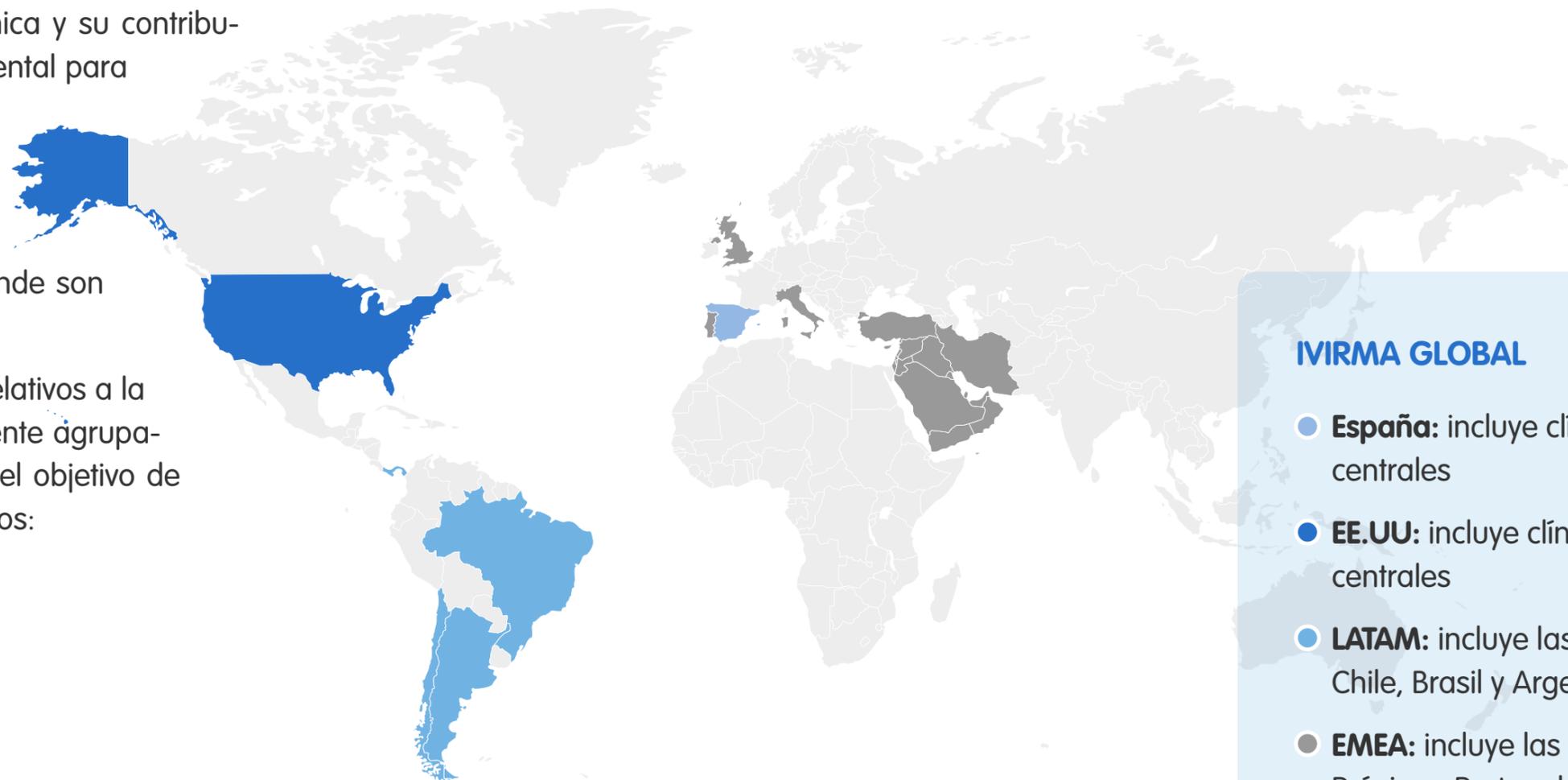
nuestro activo más  
preciado



**IVIRMA es una organización enfocada en las personas y que valora a sus profesionales independientemente de su bagaje, procedencia, y estatus.**

Cada persona trabajadora es única y su contribución a nuestra misión es fundamental para el éxito de nuestro trabajo. Por ello, gestionamos nuestro equipo humano de manera responsable y promovemos acciones sociales y proyectos donde son los protagonistas.

Para el análisis de los aspectos relativos a la plantilla, se ha realizado la siguiente agrupación por zonas geográficas, con el objetivo de facilitar la presentación de los datos:



#### **IVIRMA GLOBAL**

- **España:** incluye clínicas y oficinas centrales
- **EE.UU:** incluye clínicas y oficinas centrales
- **LATAM:** incluye las clínicas de Panamá, Chile, Brasil y Argentina
- **EMEA:** incluye las clínicas de Oriente Próximo, Portugal, Italia y Reino Unido

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

### **Funciones soporte (oficinas centrales)**

incluye todas las funciones de las oficinas centrales, que son prestadas a las clínicas. Funciones de marketing, RRHH, Finanzas y Operations, 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 directivos. Por ejemplo: personal administrativo, personal de limpieza, entre otros.

### **Enfermería**

incluye personal de enfermería.

### **Atención al paciente**

incluye todos los auxiliares de atención al paciente, de recepción y centralita.

### **Médicos**

incluye todos los médicos.

### **Laboratorio**

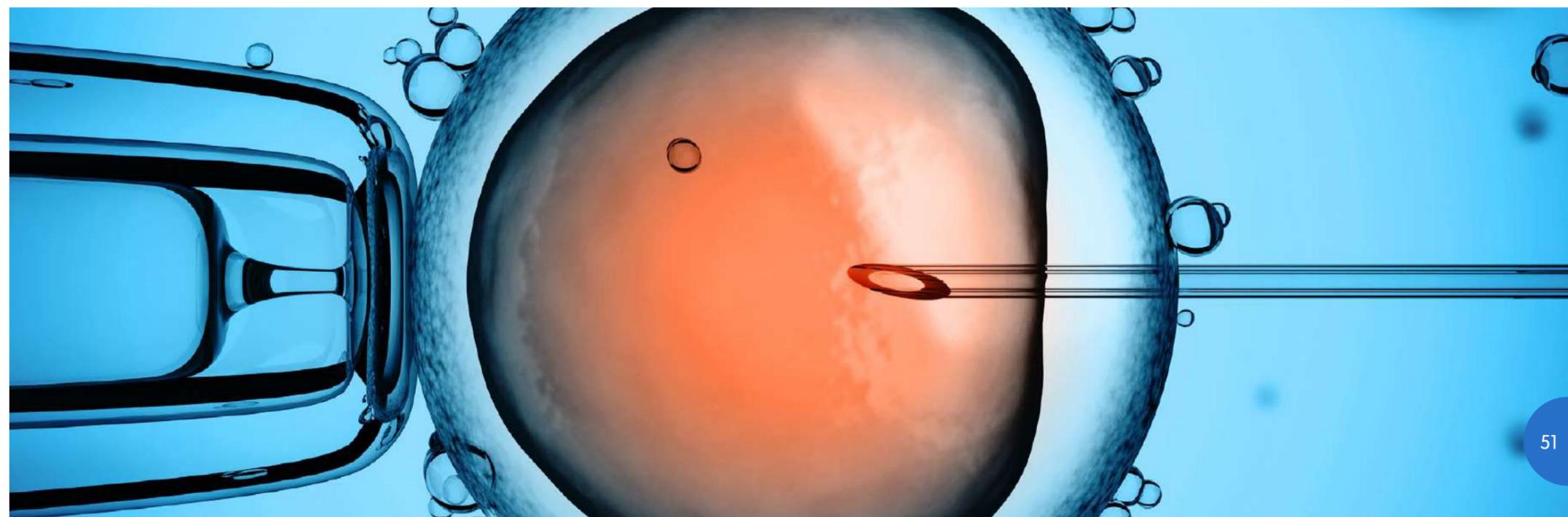
incluye todo el personal de laboratorio, técnicos de laboratorio FIV (Fecundación in vitro), andrología y general.

### **Dirección**

incluye los directores de las clínicas y los directores de Oficinas Centrales.

En el caso de España, se ha considerado también en algunos casos (que se indican) la categoría profesional según el nivel formativo:

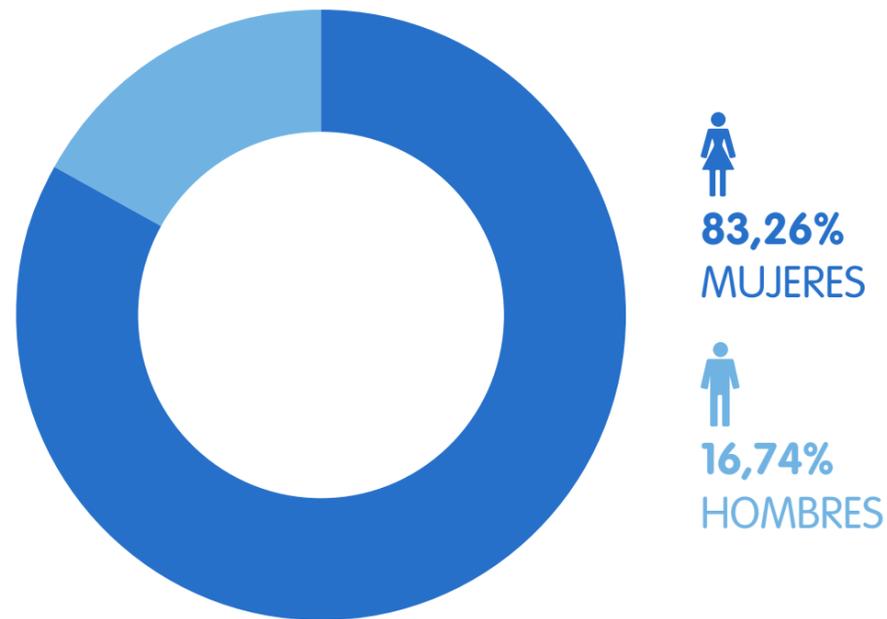
- » **Auxiliar administrativo**
- » **Titulado superior**
- » **Titulado medio**
- » **Formación profesional**
- » **Directivos**
- » **Otros (incluye celador, almacén, lavandería, jefe de sección y oficios varios)**



## Nuestro equipo

### ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

La plantilla de IVIRMA es de **2.258 personas trabajadoras**, de las cuales 1.880 son mujeres (83,26%) y 378 hombres (16,74%).

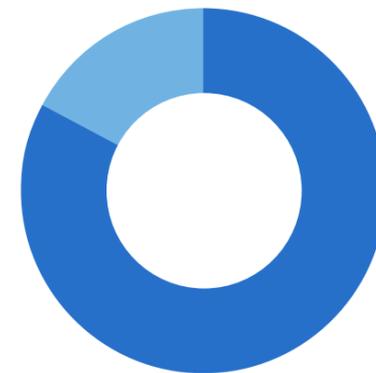


Una plantilla mayoritariamente formada por mujeres.

Si se desglosan estas 2.258 personas en áreas geográficas:

#### España

1.272 personas trabajadoras, de las cuales 1.054 son mujeres (82,86%) y 218 son hombres (17,14%)

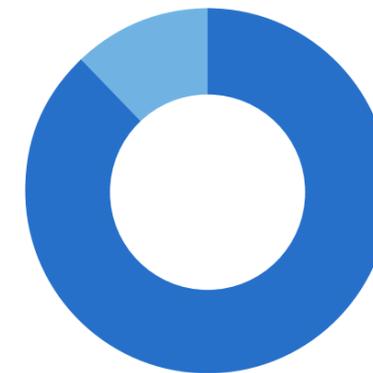


82,86%  
MUJERES

17,14%  
HOMBRES

#### EE.UU

546 personas trabajadoras, de las cuales 486 son mujeres (88,85%) y 60 hombres (11,15%)

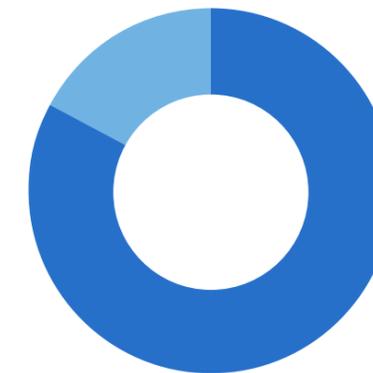


88,85%  
MUJERES

11,15%  
HOMBRES

#### LATAM

164 personas trabajadoras, de las cuales 138 son mujeres (83,95%) y 26 hombres (16,05%)

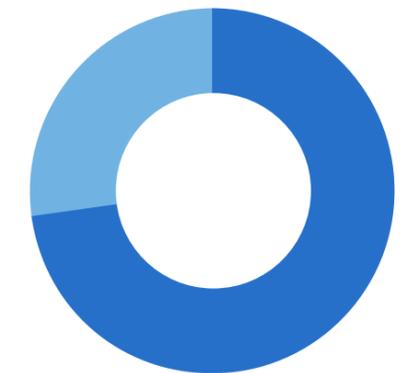


83,95%  
MUJERES

16,05%  
HOMBRES

#### EMEA

276 personas trabajadoras, de las cuales 202 son mujeres (73,19%) y 74 son hombres (26,81%)



73,19%  
MUJERES

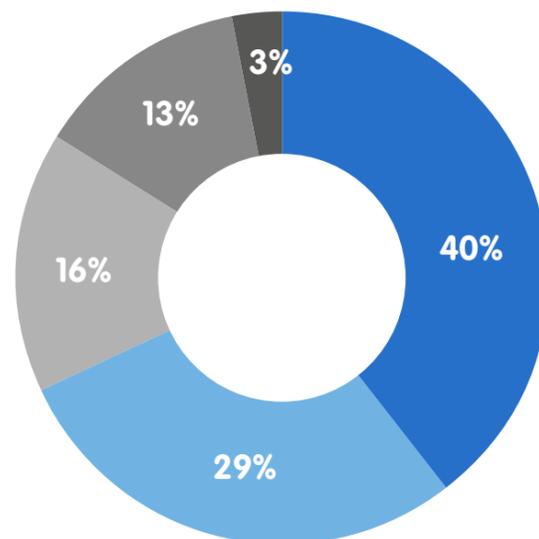
26,81%  
HOMBRES

En cuanto a la **edad**, a nivel global gran parte de la plantilla se concentra entre los 30 y los 39 años, representando un 40% sobre el total de la plantilla. La franja de los 40 a los 49 años representa el 29%, de 21 a 29 años un 16%, de 50 a 60 años un 13% y, finalmente, un 3% de personas trabajadoras mayores de 60 años.

Si se analiza cada una de las áreas geográficas, la franja de los 30 a los 39 años es también la que representa el mayor porcentaje en todos los países y la representación del resto de franjas es similar en todos los casos.

#### Plantilla por edad:

- 16% 21 - 29 años
- 40% 30 - 39 años
- 29% 40 - 49 años
- 13% 50 - 60 años
- 3% +60 años

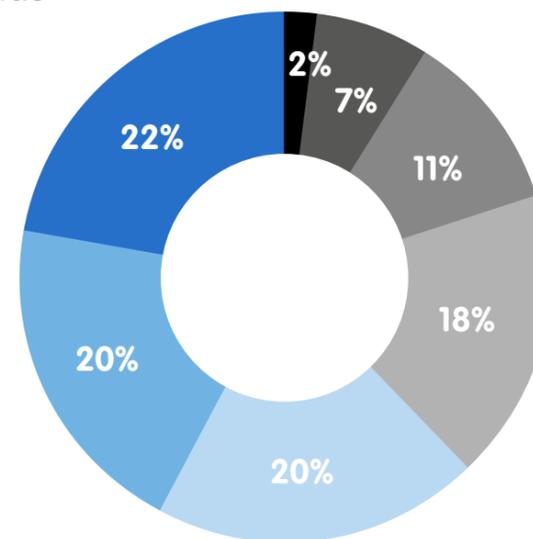


Respecto a las **categorías profesionales**, a nivel global y con porcentajes muy similares la mayor parte de la plantilla se ubica en enfermería (22%), laboratorio (20%) y soporte en clínica (20%). El personal con funciones de soporte (Oficinas centrales) representa el 11%, atención al paciente el 18%, médicos el 7% y directivos el 2% del total de la plantilla.

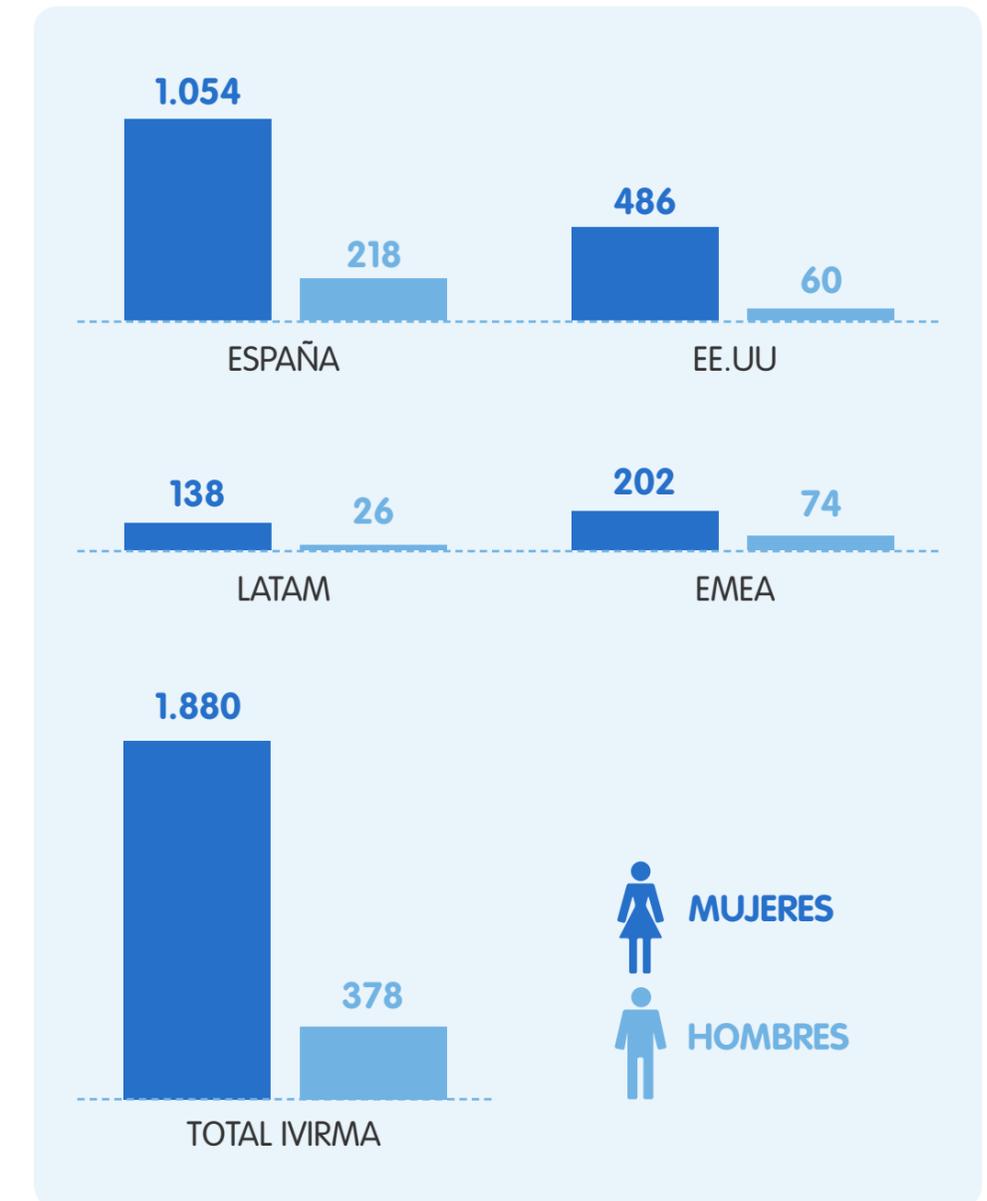
#### Plantilla por categorías profesionales:

- 2% directivos
- 7% médicos
- 11% soporte HQ\*
- 18% atención cliente
- 20% laboratorio
- 20% soporte clínica
- 22% enfermería

\*HQ hace referencia a Headquarters (Oficinas Centrales)



#### Plantilla según género:



Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

**Distribución de la plantilla por género, edad<sup>3</sup> y categoría profesional:**

IVIRMA Global		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	21	5	65	36	56	20	27	7	2	1	171	69
	Soporte en clínica	48	12	90	50	110	24	72	13	18	6	338	105
	Médicos	3	0	41	18	50	16	17	12	2	8	113	55
	Laboratorio	81	19	172	37	95	17	22	8	2	1	372	81
	Enfermería	102	2	217	2	113	3	34	2	9	0	475	9
	Atención al paciente	59	3	162	13	121	2	44	1	6	0	392	19
	Directivos	0	0	0	2	5	12	2	20	0	2	7	36
	<b>TOTAL</b>	<b>314</b>	<b>41</b>	<b>747</b>	<b>158</b>	<b>550</b>	<b>94</b>	<b>218</b>	<b>63</b>	<b>39</b>	<b>18</b>	<b>1.868</b>	<b>374</b>

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

<sup>3</sup>En todas aquellas tablas en las que se considera la variable edad se han contemplado las personas trabajadoras mayores de 21 años.

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

ESPAÑA		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categoría VIRMA	Funciones soporte (oficinas centrales)	7	5	44	25	42	16	18	3	0	1	111	50
	Soporte en clínica	4	2	22	22	64	14	39	6	9	5	138	49
	Médicos	1	0	25	10	32	7	8	6	0	1	66	24
	Laboratorio	35	8	112	22	79	14	11	3	1	0	238	47
	Enfermería	46	1	117	0	78	3	9	2	1	0	251	6
	Atención al paciente	19	1	102	9	90	1	30	1	2	0	243	12
	Directivos	0	0	0	1	3	9	1	17	0	2	4	29
	<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>17</b>	<b>422</b>	<b>89</b>	<b>388</b>	<b>64</b>	<b>116</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>1.051</b>	<b>217</b>
Categoría profesional *	Auxiliar administrativo	50	6	213	20	180	11	46	4	2	1	576	60
	Titulado superior	14	4	83	32	98	32	25	16	3	2	249	92
	Titulado medio	32	0	60	5	56	4	19	0	1	0	195	15
	Formación profesional (FP2)	16	7	62	30	40	8	4	3	0	1	136	55
	Directivos	0	0	0	1	3	7	1	12	0	2	4	24
	Otros **	0	0	4	1	11	2	21	3	7	3	47	10
	<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>17</b>	<b>422</b>	<b>89</b>	<b>388</b>	<b>64</b>	<b>116</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>1.051</b>	<b>217</b>

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

\* En el caso de España se analiza también la categoría profesional según el nivel formativo de las personas trabajadoras.

\*\* Otros incluye: planchador, celador, almacén, lavandería, jefe de sección y oficios varios.

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

EE.UU		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	12	0	19	8	10	1	9	4	2	0	52	13
	Soporte en clínica	37	2	52	4	35	3	21	4	8	1	153	14
	Médicos	0	0	5	4	4	4	8	3	1	4	18	15
	Laboratorio	27	8	28	5	7	0	10	2	1	1	73	16
	Enfermería	25	0	46	0	21	0	15	0	8	0	115	0
	Atención al paciente	21	0	27	0	12	0	6	0	4	0	70	0
	Directivos	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>10</b>	<b>177</b>	<b>21</b>	<b>89</b>	<b>9</b>	<b>70</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>482</b>	<b>59</b>

## LATAM

Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1
	Soporte en clínica	4	3	9	7	5	2	7	1	1	0	26	13
	Médicos	1	0	7	2	2	1	0	0	0	0	10	3
	Laboratorio	10	2	14	1	4	1	0	0	0	0	28	4
	Enfermería	17	0	15	0	5	0	0	0	0	0	37	0
	Atención al paciente	7	0	16	1	7	1	2	0	0	0	32	2
	Directivos	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>138</b>	<b>26</b>

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

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

EMEA		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	1	2	3	4	0	0	0	0	4	6
	Soporte en clínica	3	5	7	17	6	5	5	2	0	0	21	29
	Médicos	1	0	4	2	12	4	1	3	1	3	19	12
	Laboratorio	9	1	18	9	5	1	1	3	0	0	33	14
	Enfermería	14	1	39	2	9	0	10	0	0	0	72	3
	Atención al paciente	12	2	17	3	12	0	6	0	0	0	47	5
	Directivos	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>86</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>197</b>	<b>72</b>

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

En nuestra compañía apostamos por el empleo estable, trabajando por lograr la continuidad y estabilidad de las personas trabajadoras.

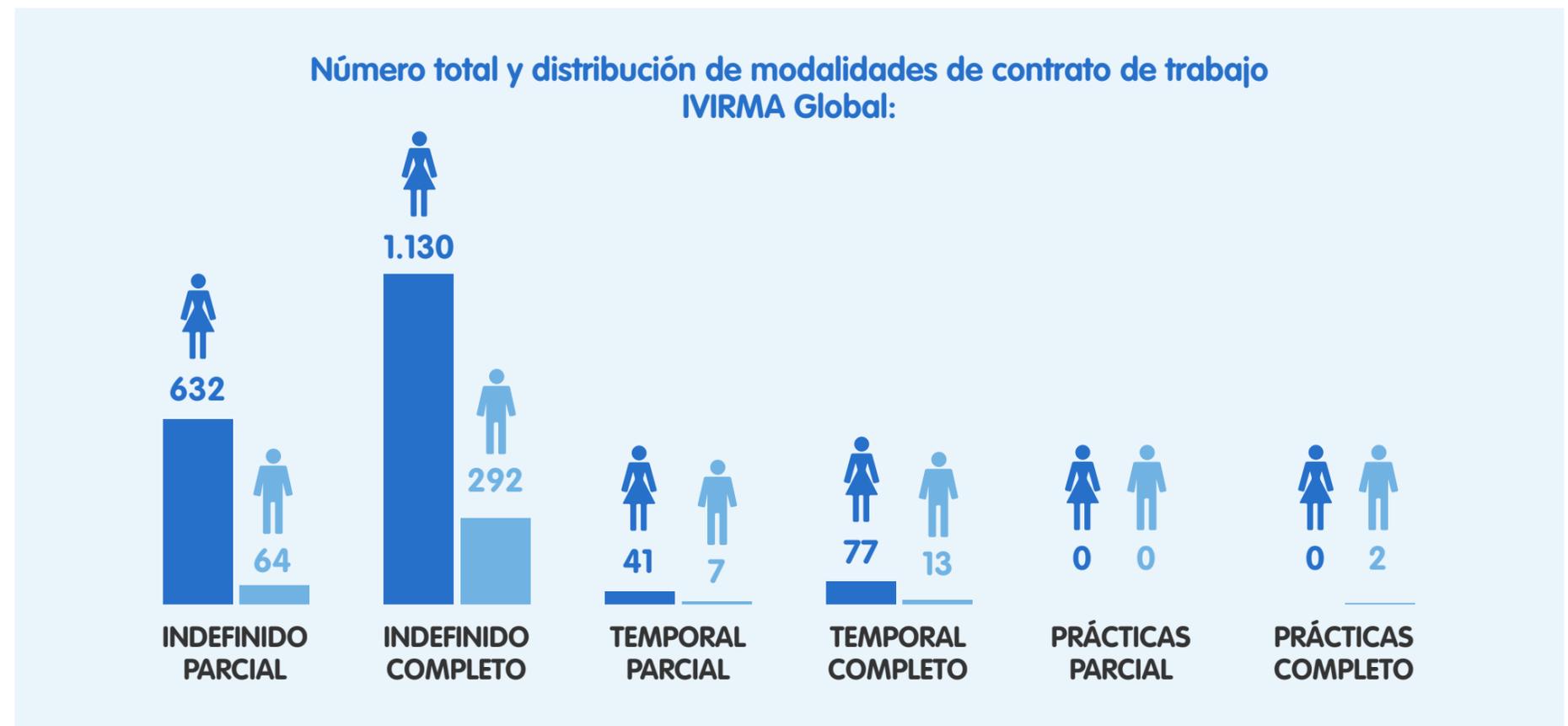
### ESTABILIDAD LABORAL

La alta especialización inherente a nuestras funciones hace que sea conveniente establecer relaciones laborales a muy largo plazo, lo cual es de interés mutuo para empresa y persona trabajadora.

En este sentido, 85% de las personas trabajadoras que continúan en el Grupo a fecha diciembre 2018 tienen contrato indefinido. Este porcentaje es muy similar en cada una de las áreas geográficas donde opera la empresa.

Los contratos temporales representan cerca del 10% sobre el total de tipos de contrato del 2018 y el contrato de prácticas a tiempo completo un 1%.

En relación a la **finalización de la relación laboral**, en el 2018 ha habido un total de 63 despidos que han afectado a todas las categorías. De estos, 18 han sido en España, 29 en EE.UU, 15 en LATAM y 1 en EMEA.



Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

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

IVIRMA Global		Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas parcial		Prácticas completo		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	27	5	141	71	0	1	20	4	0	0	2	0	190	81
	Soporte en clínica	101	15	243	89	7	4	8	7	0	0	20	9	379	124
	Médicos	29	11	86	43	0	3	8	3	0	0	0	0	123	60
	Laboratorio	123	20	238	59	17	3	23	4	0	0	0	0	401	86
	Enfermería	198	6	264	3	23	2	38	2	0	0	0	0	523	13
	Atención al paciente	173	7	203	13	29	0	38	2	0	0	0	0	443	22
	Directivos	1	6	6	33	0	0	0	0	0	0	0	0	7	39
	<b>TOTAL</b>	<b>652</b>	<b>70</b>	<b>1181</b>	<b>311</b>	<b>76</b>	<b>13</b>	<b>135</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>2.066</b>	<b>425</b>

## ESPAÑA

Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	23	5	81	52	0	1	20	4	0	0	2	0	126	62
	Soporte en clínica	46	8	95	38	7	4	4	7	0	0	20	8	172	65
	Médicos	18	5	50	20	0	0	5	1	0	0	0	0	73	26
	Laboratorio	98	15	128	30	17	3	19	2	0	0	0	0	262	50
	Enfermería	171	4	68	1	23	2	26	2	0	0	0	0	288	9
	Atención al paciente	144	7	82	6	28	0	30	2	0	0	0	0	284	15
	Directivos	1	6	3	25	0	0	0	0	0	0	0	0	4	31
	<b>TOTAL</b>	<b>501</b>	<b>50</b>	<b>507</b>	<b>172</b>	<b>75</b>	<b>10</b>	<b>104</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>1.209</b>	<b>258</b>

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 31/12/2018.

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

EE.UU		Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas parcial		Prácticas completo		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	4	1	54	13	0	0	0	0	0	0	0	0	58	14
	Soporte en clínica	55	7	112	8	0	0	0	0	0	0	0	0	167	15
	Médicos	5	1	13	14	0	0	0	0	0	0	0	0	18	15
	Laboratorio	22	3	54	13	0	0	0	0	0	0	0	0	76	16
	Enfermería	17	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	117	1
	Atención al paciente	17	0	59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	76	0
	Directivos	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>13</b>	<b>393</b>	<b>49</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>513</b>	<b>62</b>

## LATAM

Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1
	Soporte en clínica	0	0	28	14	0	0	0	0	0	0	0	1	28	15
	Médicos	1	0	10	1	0	3	0	0	0	0	0	0	11	4
	Laboratorio	0	0	30	4	0	0	0	0	0	0	0	0	30	4
	Enfermería	0	0	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	0
	Atención al paciente	0	0	37	2	0	0	0	0	0	0	0	0	37	2
	Directivos	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4
	<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>154</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>155</b>	<b>30</b>

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 31/12/2018.

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

EMEA		Indefinido parcial		Indefinido completo		Temporal parcial		Temporal completo		Prácticas parcial		Prácticas completo		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Categorías	Funciones soporte (oficinas centrales)	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6
	Soporte en clínica	0	0	21	30	0	0	4	0	0	0	0	0	25	30
	Médicos	5	5	13	8	0	0	3	2	0	0	0	0	21	15
	Laboratorio	3	1	29	12	0	0	4	2	0	0	0	0	36	15
	Enfermería	10	1	58	2	0	0	12	0	0	0	0	0	80	3
	Atención al paciente	12	0	28	5	1	0	8	0	0	0	0	0	49	5
	Directivos	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
	<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>154</b>	<b>66</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>216</b>	<b>77</b>

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 31/12/2018.

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

IVIRMA Global		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Tipología de contrato	Indefinido parcial	58	8	269	17	227	19	80	18	14	5	<b>628</b>	<b>62</b>
	Indefinido completo	227	30	458	142	326	78	137	46	28	14	<b>1.125</b>	<b>291</b>
	Temporal parcial	33	3	24	5	12	2	5	0	0	1	<b>39</b>	<b>6</b>
	Temporal completo	49	6	60	7	24	7	1	2	0	0	<b>76</b>	<b>13</b>
	Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Prácticas completo	16	9	4	0	2	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>2</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>383</b>	<b>56</b>	<b>815</b>	<b>171</b>	<b>591</b>	<b>106</b>	<b>223</b>	<b>66</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>2.054</b>	<b>419</b>

## ESPAÑA

Tipología de contrato	Indefinido parcial	28	5	223	15	186	17	57	10	7	3	<b>501</b>	<b>50</b>
	Indefinido completo	57	11	179	76	203	49	60	29	8	7	<b>507</b>	<b>172</b>
	Temporal parcial	33	3	24	3	12	1	4	0	0	1	<b>73</b>	<b>8</b>
	Temporal completo	34	5	48	5	21	6	0	2	0	0	<b>103</b>	<b>18</b>
	Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Prácticas completo	16	8	4	0	2	0	0	0	0	0	<b>22</b>	<b>8</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>168</b>	<b>32</b>	<b>478</b>	<b>99</b>	<b>424</b>	<b>73</b>	<b>121</b>	<b>41</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>1.206</b>	<b>256</b>

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

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

EE.UU		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Tipología de contrato	Indefinido parcial	28	3	37	1	27	2	18	5	6	1	<b>116</b>	<b>12</b>
	Indefinido completo	94	7	140	20	62	7	52	8	18	5	<b>366</b>	<b>47</b>
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Temporal completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Prácticas completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>122</b>	<b>10</b>	<b>177</b>	<b>21</b>	<b>89</b>	<b>9</b>	<b>70</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>482</b>	<b>59</b>

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 31/12/2018.

Se excluyen 34 personas de USA de las que no se dispone de su edad.

**LATAM**

Tipología de contrato	Indefinido parcial	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>0</b>
	Indefinido completo	47	4	68	12	28	8	9	2	2	0	<b>154</b>	<b>26</b>
	Temporal parcial	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>3</b>
	Temporal completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	Prácticas completo	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>5</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>155</b>	<b>30</b>

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 31/12/2018.

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

EMEA		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Tipología de contrato	Indefinido parcial	2	0	8	1	14	0	5	3	1	1	30	5
	Indefinido completo	29	8	71	34	33	14	16	7	0	2	149	65
	Temporal parcial	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
	Temporal completo	15	1	12	2	3	1	1	0	0	0	31	4
	Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Prácticas completo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>91</b>	<b>37</b>	<b>50</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>211</b>	<b>74</b>

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 31/12/2018.

### Número de despidos por género, edad y categoría profesional:

IVIRMA Global		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Tipología de contrato	Funciones soporte (oficinas centrales)	3	0	1	1	0	0	0	0	1	1	5	2
	Soporte en clínica	1	0	1	2	1	0	1	0	1	0	5	2
	Médicos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Laboratorio	2	0	1	1	1	0	0	0	0	0	4	1
	Enfermería	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0	6	0
	Atención al paciente	1	0	2	0	2	1	0	0	0	0	5	1
	Directivos	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>9</b>

No se incluyen en la tabla los despidos de EE.UU por no disponer de la edad de las 29 personas despedidas.

En 2018 se han contratado un total de 486 personas. De estas contrataciones cerca del 60% han sido indefinidas (contrato indefinido parcial e indefinido completo).

### BUSCAMOS LOS MEJORES PROFESIONALES CREANDO EMPLEO DE CALIDAD

Con el objetivo de incorporar a nuestro equipo a los mejores profesionales, gestionamos nuestra base de datos a partir de la publicación de ofertas profesionales en la web corporativa, redes sociales, portales de empleo especializados, entre otros medios. Además, se difunden las vacantes en los canales de comunicación interna (intranet corporativa y CDC) para promover la movilidad entre centros y la promoción interna.

El CDC (Comité de Centro) es un documento que se difunde internamente y donde se incluye toda la información relevante que deben conocer los profesionales a nivel corporativo. Actualmente, únicamente se utiliza en España, pero se está valorando la posibilidad de implementarlo en todos los países.

Para los colectivos de embriólogos y médicos ginecólogos, tenemos un programa de incorporación del talento específico, reclutando a las personas candidatas a través del Máster en reproducción humana asistida que promueve VIRMA en su formato presencial y on-line.

El proceso de reclutamiento y selección de personal se inicia con la detección de necesidades de incorporación de personal en cada departamento de la organización. A partir de aquí pasa por una serie de etapas en las que se diseña un profesiograma del puesto a cubrir, se seleccionan a las personas candidatas (que en ocasiones pueden ser personas de la compañía con potencial para cubrir la plaza ofertada), y se realizan una serie de entrevistas para seleccionar a la persona idónea para el puesto.



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

IVIRMA Global		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años		Total mujeres	Total hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Tipología de contrato	Indefinido parcial	13	1	10	1	11	1	7	1	1	0	42	4
	Indefinido completo	77	8	83	24	34	6	10	2	0	0	204	40
	Temporal parcial	26	1	19	3	8	1	2	0	0	0	55	5
	Temporal completo	31	4	40	4	19	7	0	0	0	0	90	15
	Prácticas parcial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Prácticas completo	16	9	4	0	2	0	0	0	0	0	22	9
	<b>TOTAL</b>	<b>163</b>	<b>23</b>	<b>156</b>	<b>32</b>	<b>74</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>413</b>	<b>73</b>

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 31/12/2018.

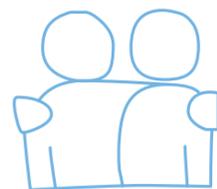
## En IVIRMA creemos firmemente en la importancia de trabajar la motivación de nuestros profesionales.



### LA FELICIDAD DE NUESTROS EMPLEADOS ES LA NUESTRA

Con el gran reto de integrar las diferentes culturas que conforman IVIRMA, la comunicación interna y el employer branding se han convertido en herramientas clave para transmitir los objetivos y valores de nuestra organización. Por esta razón, contamos con una serie de medidas que buscan mantener y aumentar el sentimiento de pertenencia y la motivación de nuestras personas.

Todas las medidas implementadas están orientadas especialmente al mundo digital, dentro de la apuesta de la Dirección de Recursos Humanos por la transformación digital y la innovación estratégica.



### Plan de acogida

Es más fácil trabajar la motivación cuando la persona trabajadora ya siente admiración por la organización y se siente afortunada de formar parte ella. Por ello, en IVIRMA creemos en la importancia de causar una buena primera impresión, para lo que hemos rediseñado en 2018 nuestro **plan de acogida** con un nuevo formato, donde cambiamos la carpeta de documentos corporativos en papel por una plataforma dinámica y digital.

En esta plataforma la nueva incorporación puede conocer las diferentes áreas, políticas y material corporativo de la organización.



### Ventajas IVI

Ventajas IVI es un programa que cuenta con una serie de beneficios sociales a los que puede acceder la plantilla. Desde descuentos internos de la organización hasta acuerdos de colaboración con otras compañías que ofrecen alguna condición más favorable por ser profesional de IVIRMA en España.



### Plan de reconocimiento

El reconocimiento al trabajo bien hecho y a las buenas prácticas es parte fundamental para impulsar nuestro equipo de trabajo.

En IVIRMA queremos poner en valor el esfuerzo y dedicación de aquellas personas trabajadoras comprometidas que dan lo mejor de ellos mismos en su día a día en nuestros centros. Para ello, hemos diseñado un Plan de reconocimiento, un nuevo proyecto que tiene el objetivo de impulsar iniciativas orientadas a reconocer distintas aptitudes de nuestros profesionales.

En 2018 se ha dado el primer paso que consistió en lanzar una encuesta en cada uno de nuestros centros y clínicas en las que, de manera anónima, cada persona trabajadora escogía a los dos mejores compañeros o compañeras en base a sus aptitudes y habilidades en el ámbito profesional.

A las tres personas más votadas de cada clínica se les hizo entrega de un diploma en reconocimiento de sus valores, aptitudes y habilidades, además de un día adicional de vacaciones.



### Sistema de evaluación del desempeño

Uno de los principales objetivos del departamento de RRHH es que nuestro equipo de profesionales pueda crecer y desarrollarse profesionalmente.

Con este fin, anualmente cada persona de la organización recibe feedback por parte de su responsable acerca de su desempeño.

Trabajamos con un sistema estandarizado que se aplica en las clínicas de España, Portugal y LATAM, mediante el que se valoran ocho competencias y un máximo de cuatro objetivos asociados a la posición ocupada – en una escala de 1 a 5 en el caso de las competencias y en función del cumplimiento de los mismos para el caso de los objetivos –.

Además, en julio se realiza una reunión informal para evaluar el seguimiento del primer semestre. Los resultados de la evaluación del desempeño, junto al análisis de las bandas salariales asociadas a cada posición, dan como resultado una matriz de incrementos salariales anuales que son de aplicación en función del resultado económico de cada centro de trabajo.

Con dichos resultados se diseñan también planes de acción dirigidos a mejorar el trabajo de nuestros profesionales.

## Estudio de clima bianual

Con el objetivo de fidelizar a todas las personas trabajadoras, mantener y mejorar el sentimiento de pertenencia y obtener feedback acerca de todas aquellas áreas en las que destacamos positivamente o tenemos margen de mejora, disponemos de un proceso de clima laboral que lanzamos con carácter bianual mediante una plataforma de encuestas que mantiene el anonimato y reporta toda la información necesaria.

La encuesta incluye 25 preguntas, que en su mayoría se contestan con valores numéricos del 1 al 4, siendo el 1 muy en desacuerdo y el 4 muy de acuerdo. Las preguntas están distribuidas en una serie de ámbitos que facilitan plasmar los resultados y obtener información precisa de las áreas de mejora.

Estas dimensiones son:

- » **Índice global (sentimiento de pertenencia)**
- » **Comunicación (corporativa y operativa)**
- » **Conocimiento de la organización (cultura)**
- » **Formación**
- » **Recursos materiales (condiciones ambientales)**
- » **Evaluación ascendente (estilo de liderazgo)**
- » **Planificación del trabajo (turnos y horas)**
- » **Ambiente de trabajo**
- » **Sistema de retribución**

Con toda la información extraída, se elabora un informe personalizado para cada uno de nuestros centros y clínicas.

En 2018 se ha realizado el estudio en las clínicas de IVIRMA en España, Portugal y LATAM. Los resultados, que se han compartido con todas las personas trabajadoras, son los siguientes:

Dimensiones	Valor medio de cada dimensión Grupo IVIRMA*
Índice Global	3,19
Sistema de retribución	2,37
Recursos materiales	3,06
Planificación de trabajo	3,01
Formación	2,92
Evaluación ascendente	3,10
Conocimiento de la organización	3,08
Comunicación	2,80
Ambiente de trabajo	3,23

\* La valoración de cada dimensión se ha realizado una escala del 1 al 4. En el estudio de clima no se ha incluido a EE.UU, Oriente Próximo, Reino Unido e Italia.

## Una política retributiva que busca la equidad interna.

### Política retributiva

En IVIRMA trabajamos con un sistema estándar de bandas salariales asociadas a cada posición. Estas bandas están compuestas por unos tramos de manera que cada persona puede evolucionar a nivel salarial dentro de su banda, en función de la evaluación del desempeño. De esta forma garantizamos la equidad interna en los diferentes colectivos y la objetividad en la evolución salarial de cada profesional.

Adicionalmente, los diferentes colectivos tienen un porcentaje de retribución variable anual, asociada a unos objetivos estratégicos marcados por la compañía que se revisan cada año.

La política retributiva de la Dirección consiste en un escalado que tiene en cuenta los años de antigüedad en el puesto y el número de ciclos que realiza la clínica, de forma que hay una progresión en función de la trayectoria y la evolución en la actividad de la clínica.

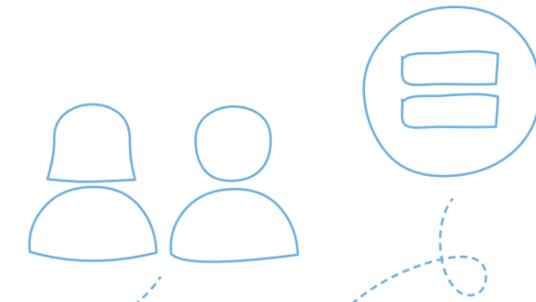
El Consejo de administración está formado por 5 Consejeros, los cuales ejercen funciones en la empresa como médicos y codirectivos. La retribución establecida para los miembros del Consejo es de 5.000 euros brutos anuales, adicionales al salario como médicos y codirectivos correspondiente.

La siguiente tabla muestra la brecha salarial considerando el salario bruto medio anual de las personas trabajadoras del Grupo, por cada categoría.

Las diferencias mostradas en la brecha salarial pueden deberse a los siguientes motivos:

- » Existencia de diferentes perfiles profesionales dentro de una misma categoría.
- » Permisos de maternidad y paternidad.
- » Situaciones de IT (Incapacidad temporal).

A nivel global, tenemos unas categorías estandarizadas que buscan aglutinar a todos los profesionales de la compañía. Cada categoría IVIRMA incluye diferentes perfiles, como, por ejemplo, en Funciones Soporte hay mandos intermedios, personal técnico y personal administrativo.



**Brecha salarial por categoría profesional:**

<b>ESPAÑA</b>			
<b>Categoría VIRMA</b>	<b>Promedio hombre</b>	<b>Promedio mujer</b>	<b>Brecha salarial (%)</b>
Funciones soporte (oficinas centrales)	34.586 €	31.611 €	8,60%
Soporte en clínica	27.676 €	30.416 €	-9,90%
Médicos	65.383 €	66.728 €	-2,06%
Laboratorio	36.524 €	32.894 €	9,94%
Enfermería	24.230 €	22.019 €	9,13%
Atención al paciente	18.336 €	20.657 €	-12,65%
Directivos**	174.225 €	149.671 €	14,09%

<b>ESPAÑA</b>			
	<b>Promedio hombre</b>	<b>Promedio mujer</b>	<b>Brecha salarial (%)</b>
Auxiliar administrativo	23.852 €	22.104 €	7,33%
Titulado superior	56.956 €	47.505 €	16,59%
Titulado medio	26.619 €	27.971 €	-5,08%
Formación profesional (FP2)	24.523 €	24.682 €	-0,65%
Directivos**	174.225 €	149.671 €	14,09%
Otros ***	22.063 €	16.525 €	25,10%



Para el cálculo de la brecha se han tenido en cuenta las personas en plantilla con contrato indefinido a tiempo completo que han estado en algún momento en la compañía durante 2018 y considerando el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

La fórmula del cálculo es:

$$\frac{(\text{salario bruto medio hombres} - \text{salario bruto medio mujeres})}{(\text{salario bruto medio hombres})}$$

\* En el caso de España se analiza también la categoría profesional según el nivel formativo de las personas trabajadoras.

\*\* La remuneración de los Directivos incluye la retribución fija y variable.

\*\*\* Otros incluye: celador, almacén, lavandería, jefe de sección y oficios varios.

**Brecha salarial por categoría profesional:**

EE.UU			
Categoría IVIRMA	Promedio hombre	Promedio mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	110.756 €	45.559 €	58,87%
Soporte en clínica	40.522 €	38.046 €	6,11%
Médicos	128.245 €	203.379 €	-58,59%
Laboratorio	69.702 €	60.818 €	12,75%
Enfermería	-	62.800 €	-
Atención al paciente	-	34.332 €	-
Directivos**	201.682 €	257.642 €	-27,75%

LATAM			
Categoría IVIRMA	Promedio hombre	Promedio mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	24.023 €	31.774 €	-24,40%
Soporte en clínica	14.215 €	13.411 €	6,00%
Médicos	12.187 €	19.883 €	-38,71%
Laboratorio	26.511 €	16.190 €	63,75%
Enfermería	-	10.082 €	-
Atención al paciente	10.725 €	9.338 €	14,85%
Directivos**	153.845 €	132.881 €	15,78%

EMEA			
Categoría IVIRMA	Promedio hombre	Promedio mujer	Brecha salarial (%)
Funciones soporte (oficinas centrales)	97.411 €	46.351 €	52,42%
Soporte en clínica	35.097 €	36.969 €	-5,33%
Médicos	141.652 €	156.993 €	-10,83%
Laboratorio	61.131 €	54.138 €	11,44%
Enfermería	25.706 €	27.830 €	-8,26%
Atención al paciente	29.035 €	24.189 €	16,69%
Directivos**	248.829 €	272.037 €	-9,33%

## Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional:

ESPAÑA		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Categoría IRMA	Funciones soporte (oficinas centrales)	27.676,00 €	24.511,75 €	29.363,56 €	34.277,04 €	34.012,41 €	37.533,33 €	32.798,21 €	54.386,61 €	-	30.339,04 €
	Soporte en clínica	19.357,65 €	24.671,90 €	24.854,46 €	24.879,96 €	31.686,33 €	34.787,64 €	32.417,86 €	24.823,19 €	32.016,47 €	20.828,77 €
	Médicos	-	-	60.996,23 €	58.026,54 €	69.085,36 €	68.705,77 €	74.636,23 €	71.991,55 €	-	81.935,34 €
	Laboratorio	21.327,33 €	20.838,61 €	30.721,91 €	31.238,46 €	38.769,50 €	44.062,47 €	57.157,61 €	68.417,01 €	47.928,76 €	-
	Enfermería	19.744,85 €	24.230,00 €	22.684,34 €	-	22.640,83 €	-	25.558,24 €	-	-	-
	Atención al paciente	18.892,03 €	-	19.860,54 €	17.814,03 €	20.360,30 €	19.381,35 €	23.820,60 €	-	35.379,50 €	-
	Directivos **	-	-	-	141.600,00 €	149.670,61 €	131.427,31 €	-	202.506,70 €	-	125.000,00 €
Categoría profesional *	Auxiliar administrativo	18.953,70 €	21.267,60 €	21.339,90 €	23.547,16 €	22.717,88 €	24.973,35 €	25.359,33 €	25.208,04 €	-	28.750,00 €
	Titulado superior	25.860,43 €	29.876,93 €	42.636,64 €	44.527,66 €	52.450,41 €	55.038,52 €	57.700,63 €	95.754,66 €	46.015,72 €	56.931,71 €
	Titulado medio	21.717,18 €	24.230,00 €	27.010,12 €	29.700,50 €	29.262,27 €	18.571,00 €	37.273,59 €	-	35.379,50 €	-
	Formación profesional (FP2)	16.953,77 €	19.852,35 €	23.636,08 €	24.557,97 €	28.213,18 €	27.684,02 €	39.574,14 €	24.877,43 €	-	-
	Directivos	-	-	-	141.600,00 €	149.670,61 €	131.427,31 €	-	202.506,70 €	-	125.000,00 €
	Otros ***	-	-	14.366,17 €	19.331,85 €	15.082,57 €	22.766,79 €	17.095,17 €	24.576,54 €	18.654,89 €	20.828,77 €

Las categorías propias utilizadas en IRMA hacen referencia a la vez a la tipología del puesto de trabajo ocupado. 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 31/12/2018, y considerando el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

\* En el caso de España se analiza también la categoría profesional según el nivel formativo de las personas trabajadoras. \*\* La remuneración de los Directivos incluye la retribución fija y variable. \*\*\* Otros incluye: planchador, celador, almacén, lavandería, jefe de sección y oficios varios.

## Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional:

EE.UU		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Categoría	Funciones soporte (oficinas centrales)	34.510,92 €	-	58.865,85 €	87.319,87 €	45.540,74 €	179.912,66 €	64.202,57 €	187.117,90 €	52.730,27 €	-
	Soporte en clínica	36.897,87 €	40.443,23 €	41.160,23 €	58.387,77 €	46.873,87 €	34.061,14 €	56.093,56 €	-	42.627,51 €	-
	Médicos	-	-	244.541,48 €	163.755,46 €	145.560,41 €	160.116,45 €	202.467,25 €	95.283,84 €	174.672,49 €	93.552,38 €
	Laboratorio	43.441,53 €	39.283,84 €	55.577,48 €	64.104,80 €	108.296,94 €	-	106.504,43 €	117.903,93 €	50.960,70 €	153.375,55 €
	Enfermería	52.036,28 €	-	62.217,71 €	-	75.343,51 €	-	67.780,51 €	-	79.976,25 €	-
	Atención al paciente	31.183,50 €	-	35.589,04 €	-	37.594,42 €	-	41.439,39 €	-	49.542,84 €	-
	Directivos*	-	-	-	-	-	201.682,10 €	257.641,92 €	-	-	-

## LATAM

Categoría	Funciones soporte (oficinas centrales)	15.693,31 €	-	16.631,63 €	24.022,96 €	77.939,55 €	-	-	-	80.218,97 €	-
	Soporte en clínica	9.496,05 €	10.428,10 €	19.734,64 €	14.986,17 €	12.730,03 €	15.406,54 €	9.908,69 €	12.462,18 €	4.663,16 €	-
	Médicos	3.942,38 €	-	15.588,68 €	-	33.786,44 €	12.187,17 €	-	-	-	-
	Laboratorio	11.128,61 €	25.316,57 €	20.264,02 €	26.000,00 €	12.544,18 €	29.410,13 €	-	-	-	-
	Enfermería	9.965,80 €	-	8.982,98 €	-	14.039,16 €	-	-	-	-	-
	Atención al paciente	7.090,32 €	-	8.909,62 €	9.043,81 €	12.236,49 €	12.405,44 €	10.805,48 €	-	-	-
	Directivos*	-	-	-	-	132.880,72 €	153.047,82 €	-	156.237,18 €	-	-

Las categorías propias utilizadas en IVIRMA hacen referencia a la vez a la tipología del puesto de trabajo ocupado. 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 31/12/2018, y considerando el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

\* La remuneración de los Directivos incluye la retribución fija y variable.

## Remuneraciones medias desagregadas por género, edad y categoría profesional:

EMEA		21 - 29 años		30 - 39 años		40 - 49 años		50 - 60 años		+ 60 años	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Categoría	Funciones soporte (oficinas centrales)	-	-	38.000,00 €	99.111,53 €	49.134,28 €	96.561,14 €	-	-	-	-
	Soporte en clínica	17.561,99 €	32.361,20 €	43.123,22 €	35.255,24 €	29.108,77 €	45.316,70 €	50.887,02 €	27.165,11 €	-	-
	Médicos	67.074,33 €	-	120.926,80 €	55.895,27 €	166.750,17 €	152.808,84 €	277.055,28 €	192.685,82 €	-	136.699,13 €
	Laboratorio	30.230,30 €	-	61.521,23 €	68.839,90 €	69.143,90 €	48.188,02 €	67.236,43 €	32.910,02 €	-	-
	Enfermería	19.320,20 €	14.281,20 €	25.301,21 €	37.131,12 €	31.959,39 €	-	40.339,36 €	-	-	-
	Atención al paciente	22.991,13 €	37.131,12 €	25.349,77 €	23.638,07 €	22.011,60 €	-	26.370,48 €	-	-	-
	Directivos*	-	-	-	304.476,37 €	272.037,00 €	-	-	221.005,52 €	-	-

Las categorías propias utilizadas en IVIRMA hacen referencia a la vez a la tipología del puesto de trabajo ocupado.

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 31/12/2018, y considerando el salario bruto medio anual para observar la evolución en todo el año y facilitar la comparabilidad.

\* La remuneración de los Directivos incluye la retribución fija y variable.

Como empresa familiarmente responsable, en IVIRMA favorecemos la conciliación de la vida personal y profesional de nuestras personas trabajadoras, fomentando la responsabilidad compartida, la igualdad de oportunidades y la diversidad.

## Conciliación y organización del trabajo

Se conceden todos los permisos retribuidos por diversas causas, que recogen la legislación vigente de cada país y según convenio colectivo: por matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento o enfermedad de familiares hasta segundo grado, traslado de domicilio, deber inexcusable, preparación al parto, consultas médicas y asuntos propios, entre otros.

Además, en las oficinas se fomenta la **flexibilidad horaria** con flexibilidad en la entrada y salida, posibilidad de horarios flexibles en oficinas, adaptabilidad de los turnos y generación de días adicionales por días de fin de semana trabajados, entre otros.

Los centros reducen sus horarios en distintas épocas del año para facilitar el disfrute de vacaciones a las personas de todos los turnos y horarios.

Por otro lado, nos preocupamos por cada uno de nuestros empleados ofreciéndoles una serie de **beneficios sociales** que se adaptan a sus necesidades, entre los que se pueden incluir prestaciones no dinerarias o condiciones especiales en ciertos productos y servicios: Club de Ventajas IVI, retribución flexible, participación en sociedades científicas o asistencia a congresos. Ofrecemos también descuentos en nuestros tratamientos para personas trabajadoras y sus familiares.





En el 2018, 71 personas de la organización disfrutaron de medidas de conciliación.

#### Personas que disfrutaron de medidas de conciliación

Categoría	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada por guarda legal por cuidado de un menor	65	
Reducción de jornada por cuidado de un menor con enfermedad	2	
Reducción de jornada	1	
Cambio de horario sin turnos	1	
Permiso de lactancia	2	
<b>Total de personas</b>	<b>72</b>	<b>0</b>

Se ha tenido en cuenta a todos los trabajadores que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2018 y todos los tipos de contrato.

Se han considerado todos los países a excepción de EE.UU donde no aplican las medidas de conciliación por su propio sistema, y de Reino Unido ya que no se dispone de esta información.

En IVIRMA organizamos también jornadas de puertas abiertas para que los familiares de las personas trabajadoras puedan conocer el trabajo que realizamos.

El Día de la Familia en las oficinas centrales de Valencia, realizado este 2018 en el Día Internacional de las Familias, es un ejemplo de este tipo de acción, en el cual recibimos a familiares de empleados y empleadas para que conocieran las nuevas instalaciones.

Aunque no se ha implantado hasta la fecha ninguna política de desconexión laboral en la organización, se está trabajando en la adecuación de los horarios para una mayor conciliación, como por ejemplo, se adelantó el horario de cierre de las oficinas centrales de las 19.00h a las 18.00h.

## PERMISO POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

### Permiso de maternidad y paternidad, tasa de retorno y de retención por género

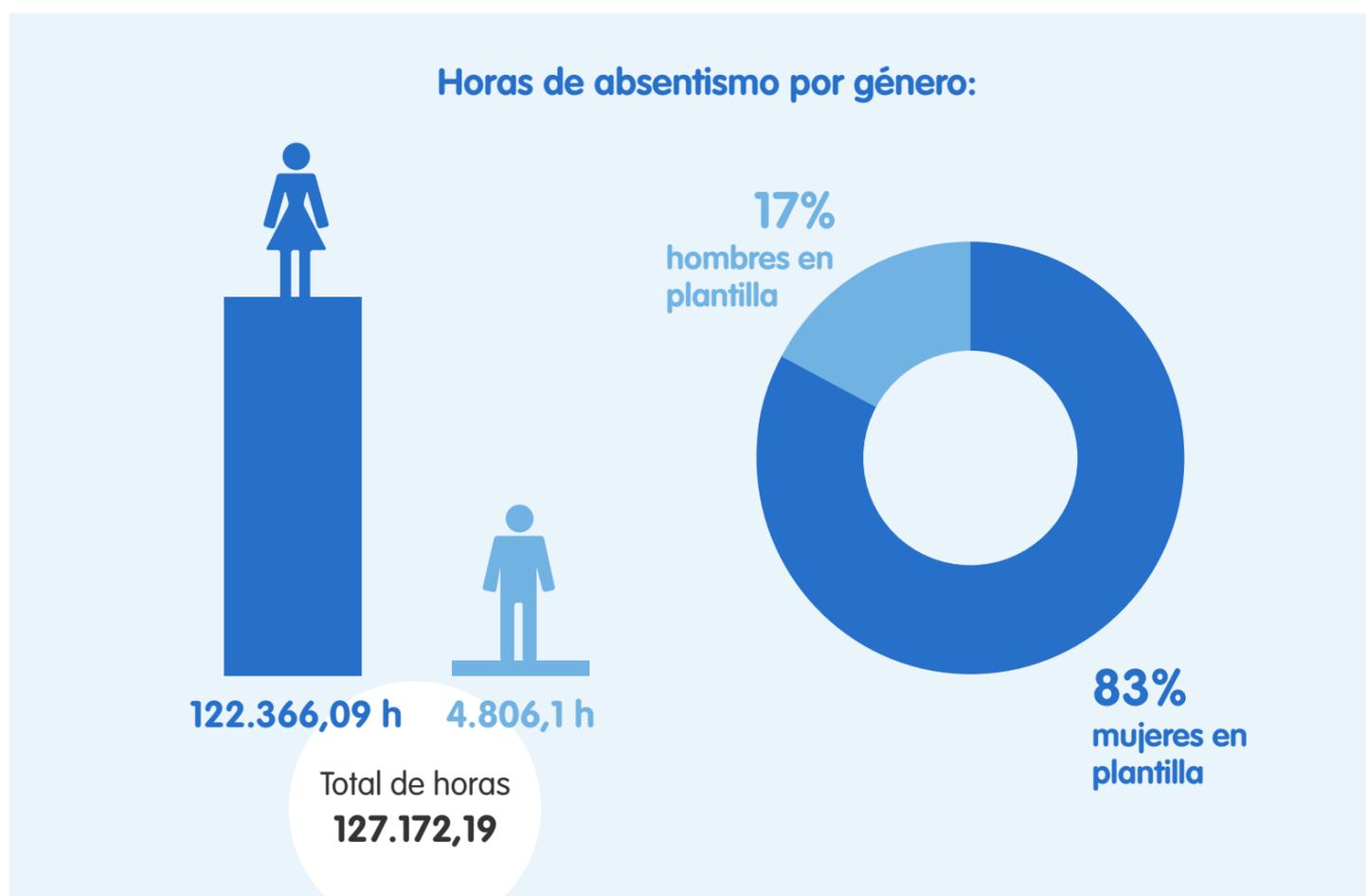
Categoría de la medida de conciliación	Mujeres	Hombres
Personas empleadas con derecho a permiso de maternidad / paternidad	40	15
Personas empleadas acogidas a permiso de maternidad / paternidad	40	15
Personas empleadas que han regresado al trabajo después un permiso de maternidad / paternidad	40	15
Personas empleadas que han regresado al trabajo después de un permiso de maternidad/ paternidad y que siguen siendo empleados 12 meses después	40	15
Tasa de retorno al trabajo	100%	100%
<b>Tasa de retención</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Se ha tenido en cuenta a todos los trabajadores que han estado en algún momento en la compañía, aunque no formaran parte de la plantilla a 31/12/2018 y todos los tipos de contrato.

Para el cálculo se ha considerado España, LATAM y EMEA (exceptuando Reino Unido y Oriente Próximo donde no se ha podido obtener la información). En EE.UU no aplican los permisos maternales y paternales por la casuística de su propio sistema.

## ABSENTISMO

La siguiente tabla muestra los datos de absentismo de la plantilla. Las mujeres, que tienen mayor representación en la plantilla (un 83% sobre el total), representan el 96,2% del absentismo.



Se han tenido en cuenta el número de horas no trabajadas tanto por enfermedad común como por accidente laboral y accidente no laboral.

Los datos reflejan únicamente las horas de España y Portugal, no se dispone de información sobre el resto de países. Se trabajará en recabar esta información para reportarla en la Memoria del año 2019.

## La seguridad de nuestros profesionales siempre por delante.

### Salud y seguridad en el trabajo

En IVIRMA estamos comprometidos con la seguridad de nuestros profesionales, por ello, en España llevamos a cabo programas de prevención personalizados para cada una de nuestras clínicas en colaboración con el servicio de prevención externo en España, con el cual disponemos de una persona técnica asociada a cada uno de nuestros centros para ofrecer las máximas condiciones de seguridad y salud a las personas que forman parte de IVIRMA.

La figura de la persona responsable de riesgos laborales es básica para la integración de la prevención en nuestra compañía y se encarga de gestionar los riesgos asociados al puesto de trabajo y de desarrollar las políticas preventivas y de emergencia pertinentes a nivel local, en coordinación con el área de Recursos Humanos de servicios centrales.

Además, en IVIRMA aplicamos políticas preventivas de riesgos más amplias que las especificadas por ley. Prueba de ello son el Bonus Prevención al que optamos debi-

do a nuestras buenas prácticas, los cursos de formación realizados, los informes ergonómicos (en el caso de los biólogos por movimientos repetitivos) y la realización de estudios psicosociales cuando creemos que hay algún conflicto en algún departamento y queremos conocer la razón u origen para solventarlo.

Desde el momento en que una persona pasa a formar parte de IVIRMA, la documentación sobre prevención es uno de los primeros aspectos que se facilita, incluso antes de su primer día en nuestros centros. De hecho, toda la documentación correspondiente a la prevención de riesgos laborales está incluida en el plan de acogida digital que se ha lanzado en 2018 y que tiene como objetivo informar y formar a la persona trabajadora antes de su incorporación.

Todas las cuestiones relativas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se trabajan en España desde Recursos Humanos, de forma conjunta con la mutua

de accidentes y con el servicio de prevención con el fin de gestionarlo de forma rápida, eficaz y siempre priorizando el bienestar del trabajador.

Además de estas acciones formativas de prevención, se promueven acciones de sensibilización para fomentar la salud y seguridad. En España, coincidiendo con la Semana Europea de la Movilidad Sostenible, se lanzó un comunicado interno con una guía de actuación para sensibilizar sobre el uso de transportes más sostenibles, así como para informar sobre los principales riesgos que conllevan cada uno de los diferentes modos de transporte y las principales medidas de actuación preventiva.

En cuanto al resto de países donde IVIRMA está presente, trabajamos con una empresa de servicios de prevención cuyo servicio es muy similar al que se ofrece en España.

## La prevención guía nuestras acciones.

### ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

En España se realizan informes anuales sobre los accidentes y enfermedades profesionales acaecidos en IVIRMA, con el objetivo de revisar la evolución de los indicadores de siniestralidad. El análisis de las causas permite aplicar políticas preventivas dirigidas a reducir la siniestralidad de la organización.

Los riesgos se determinan mediante la evaluación de los mismos que realiza el servicio de prevención ajeno en su visita a las clínicas. Esta evaluación estima y valora la magnitud de aquellos riesgos existentes en la empresa para la seguridad y salud de los trabajadores y que no hayan podido evitarse, y propone las medidas de control necesarias para eliminar o reducir los riesgos.

Estos seguimientos permiten tomar medidas efectivas para prevenir incidentes potenciales de salud y seguridad y lesiones o enfermedades ocurridas en el desempeño del trabajo. En nuestra compañía trabajamos por minimizar, en la medida de lo posible, las causas de todos los peligros en los centros de trabajo.

Durante el ejercicio 2018, no se han producido accidentes graves en ninguna de las clínicas y las oficinas de España.

#### Accidentes laborales por género

Tipo	Mujeres	Hombres
Víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Tasa de víctimas mortales por accidente laboral	0	0
Víctimas de accidente laboral grave	0	0
Tasa accidentes laborales graves	0	0
N.º lesiones laborales registradas	40	5
Tasa de lesiones laborales registradas	22.471,91	2.808,98
Principales tipos de lesiones laborales	Lesiones y envenenamientos Enfermedad osteomioarticular	

Se ha tenido en cuenta a la plantilla que trabaja en las clínicas y las oficinas de España. No se dispone de información relativa al resto de países. Se trabajará para disponer de esta información en la Memoria de Sostenibilidad del año 2019.

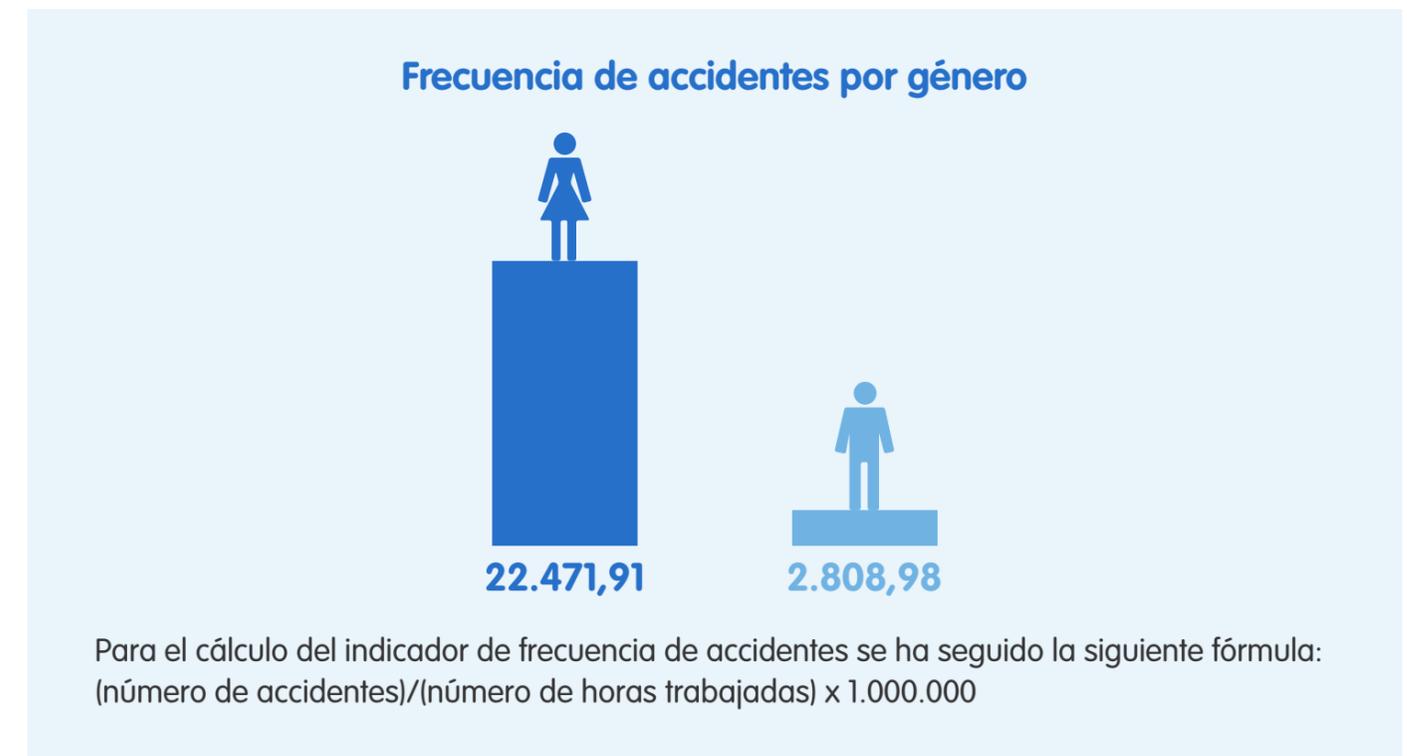
Para el cálculo de la tasa de lesiones laborales registradas se ha seguido la siguiente fórmula: (número de accidentes)/(número de horas trabajadas) x 1.000.000

En 2018, 11 de nuestras clínicas en España recibieron el Bonus prevención por su contribución a la reducción de la siniestralidad laboral y por las actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Esto quiere decir que los índices de siniestralidad laboral se encuentran por debajo de los límites establecidos por ley.

Para ahondar en el esfuerzo y compromiso de las clínicas en la disminución de la siniestralidad laboral cada año, desde Recursos Humanos se envía un comunicado con el reconocimiento a las clínicas que han cumplido el objetivo en el ejercicio.

Para minimizar y/o eliminar otros riesgos laborales, en IVIRMA contamos con los siguientes recursos:

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



En España, todas las personas trabajadoras en IVIRMA están dadas de alta en el sistema de Seguridad Social como personas empleadas por cuenta ajena y, por tanto, están cubiertos ante el sistema público de salud.

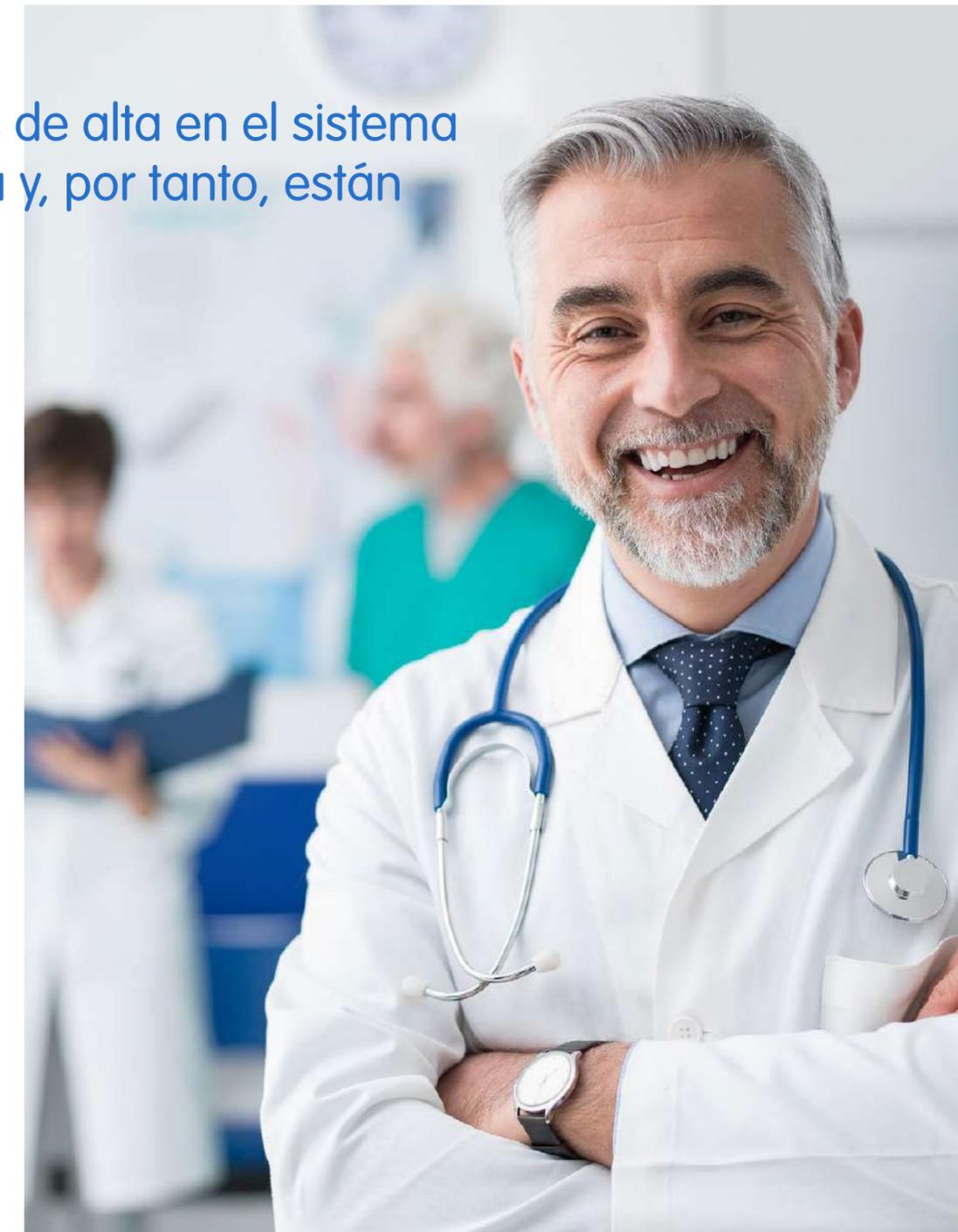
### SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Los trabajadores están cubiertos ante cualquier enfermedad o contingencia laboral por la entidad colaboradora de la seguridad social y mutua de accidentes. A su vez todas las clínicas tienen a su disposición el servicio de prevención ajeno que se encarga de tomar todas las medidas oportunas para minimizar los riesgos de la clínica y los adheridos al puesto.

El servicio de prevención ajeno, se encarga de realizar el plan de prevención para cada uno de los centros IVIRMA, en el que van incluidos la evaluación de riesgos (evaluación de riesgos posibles en la clínica y de los puestos en particular), el plan de emergencia y medidas correctoras, investigación de accidentes en caso de que se produzca alguno, etc. En estos documentos se detallan los posibles riesgos, las medidas para prevenirlos y fechas de actuación para subsanarlos.

En la investigación de accidentes se colabora con testigos y servicio de prevención para comprobar por qué se ha producido el hecho y tratar que en la medida de lo posible no se vuelva a repetir.

Los riesgos detectados en la compañía están asociados a los diferentes perfiles dentro de la compañía, tanto perfiles del área de la salud como de la gestión. Entre los perfiles, se encuentran: administración, administración clínica, almacén, biólogos, enfermeras, lavandería, mantenimiento, médicos, técnico en rayos, técnico laboratorio y teleoperadores.



## En IVIRMA garantizamos el derecho de las personas trabajadoras a asociarse y a acogerse a convenios colectivos.



En cada centro se dispone de una persona encargada de gestionar toda la documentación y posibles incidencias relativas a la prevención de riesgos laborales, que canaliza todas las actuaciones en esta materia y que sirve de punto de contacto con las personas trabajadoras para que puedan comunicar cualquier situación. Además, contamos con la figura del Business Partner de Recursos Humanos por clínicas que canaliza también cualquier demanda que surja.

La Dirección de la empresa manifiesta su decidido interés por impulsar la prevención de los riesgos laborales y la mejora continua de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo, en su afán por evitar no solo los accidentes producidos en el centro de trabajo, sino los producidos durante los desplazamientos realizados en la ida y vuelta al lugar de trabajo ("in itinere"). Además, IVIRMA se compromete a proporcionar los recursos adecuados para el desarrollo de dicho plan de prevención, a difundirlo a todo el personal y a impulsar su cumplimiento.

El 100% de las personas empleadas están cubiertas por el sistema de gestión de seguridad y salud propio de IVIRMA a nivel global. Por otra parte, aunque tenemos nuestro propio sistema de auditorías internas y externas a través del departamento de Calidad, en este caso, el sistema de gestión de seguridad y salud no está auditado interna o externamente.

### Relaciones sociales

Los cambios relevantes y de tipo organizativo se dan a conocer en las sesiones periódicas a las que asisten los mandos intermedios de la compañía, que tienen la responsabilidad de difundirlos al resto de la plantilla. Además, la comunicación interna juega un papel esencial en este ámbito como vehículo de comunicación para cualquier asunto relevante para los profesionales.

Siendo la promoción de elecciones sindicales en los centros un derecho de la plantilla, el compromiso del Grupo es facilitar el derecho de asociación, habilitando espacios comunes para convocar las reuniones que consideren necesarias, así como poner a su disposición los medios necesarios que les permitan llegar al mayor número posible de personas trabajadoras, garantizando así el éxito de la convocatoria, y por lo tanto fomentando el diálogo social en IVIRMA.

No se ha detectado ninguna operación o proveedor con el que IVIRMA colabore en los que los derechos de las personas trabajadoras a ejercer la libertad de asociación y la negociación colectiva puedan infringirse.

En IVIRMA España existe Comité de Empresa en uno de nuestros centros, IVI Valencia (9 miembros).



En IVI Valencia el comité se constituyó en 2015 y, desde entonces, el principal objetivo de IVIRMA, ante todas las cuestiones planteadas en materia de relaciones laborales, ha sido la previa comunicación e información al comité de empresa, buscando siempre el diálogo social y el compromiso por ambas partes en los acuerdos alcanzados. Por ello, integrado en el Departamento de Recursos Humanos, la Responsable de Relaciones Laborales asume la misión de garantizar el diálogo con la representación legal de la plantilla, respetando el marco de la legislación vigente en cada materia, así como facilitar los medios necesarios para que la comunicación e información sea transparente, veraz y objetiva.

En los centros sin representación sindical, se fomenta el diálogo social mediante acuerdos directos con los colectivos implicados en cada área. Nuestro principal compromiso y responsabilidad es garantizar una información adecuada en tiempo y forma sobre la implementación de nuevas políticas en IVIRMA.

A nivel corporativo, el canal de compliance se articula como el mecanismo formal de queja, accesible a todas las personas trabajadoras de España a través de la Intranet IVI.

En Brasil y Chile también se ha constituido un comité de empresa.

Por otro lado, el plazo de aviso mínimo que se concede a los profesionales se gestiona en función de las medidas a adoptar y del alcance de las mismas. Los plazos mínimos de comunicación se recogen en las políticas corporativas, no obstante, en el marco de la negociación colectiva, en el Grupo se priorizan los plazos acordados con los representantes de las personas trabajadoras, siempre respetando los mínimos establecidos legalmente.

En cualquier caso, y dada la dispersión geográfica de los centros de trabajo, en caso de cambios significativos y en función del alcance del mismo, el plazo mínimo suele ser entre 3-4 semanas, con el fin de asegurar una correcta comunicación e implementación de las medidas a adoptar.

En IVIRMA España el 100% de los profesionales están cubiertos por el convenio de sanidad privada que aplica a cada región, garantizando así el cumplimiento de la legislación vigente en materia económica, contratación, clasificación profesional y jornada. Esto supone aplicar 22 convenios diferentes, llevando a cabo un seguimiento de la vigencia de los mismos con el fin de mantener siempre las tablas salariales y contenido actualizado.

En el caso del resto de países del grupo, el 100% de los profesionales están acogidos a otras figuras específicas a nivel legal dependiendo del país, como el Código del Trabajo de Panamá, Labour Law de Reino Unido, entre otros.

En materia de seguridad y salud y en el trabajo, en la mayoría de los convenios no existe regulación adicional al respecto.



## En IVIRMA apostamos por la formación y el desarrollo profesional.

### Formación y desarrollo profesional

Entendemos la formación como un factor clave para el éxito de la organización y para la satisfacción personal y profesional de nuestros empleados. Dentro de nuestra búsqueda de la excelencia, desarrollamos una política de formación innovadora que permite atraer, retener y desarrollar el mejor talento.

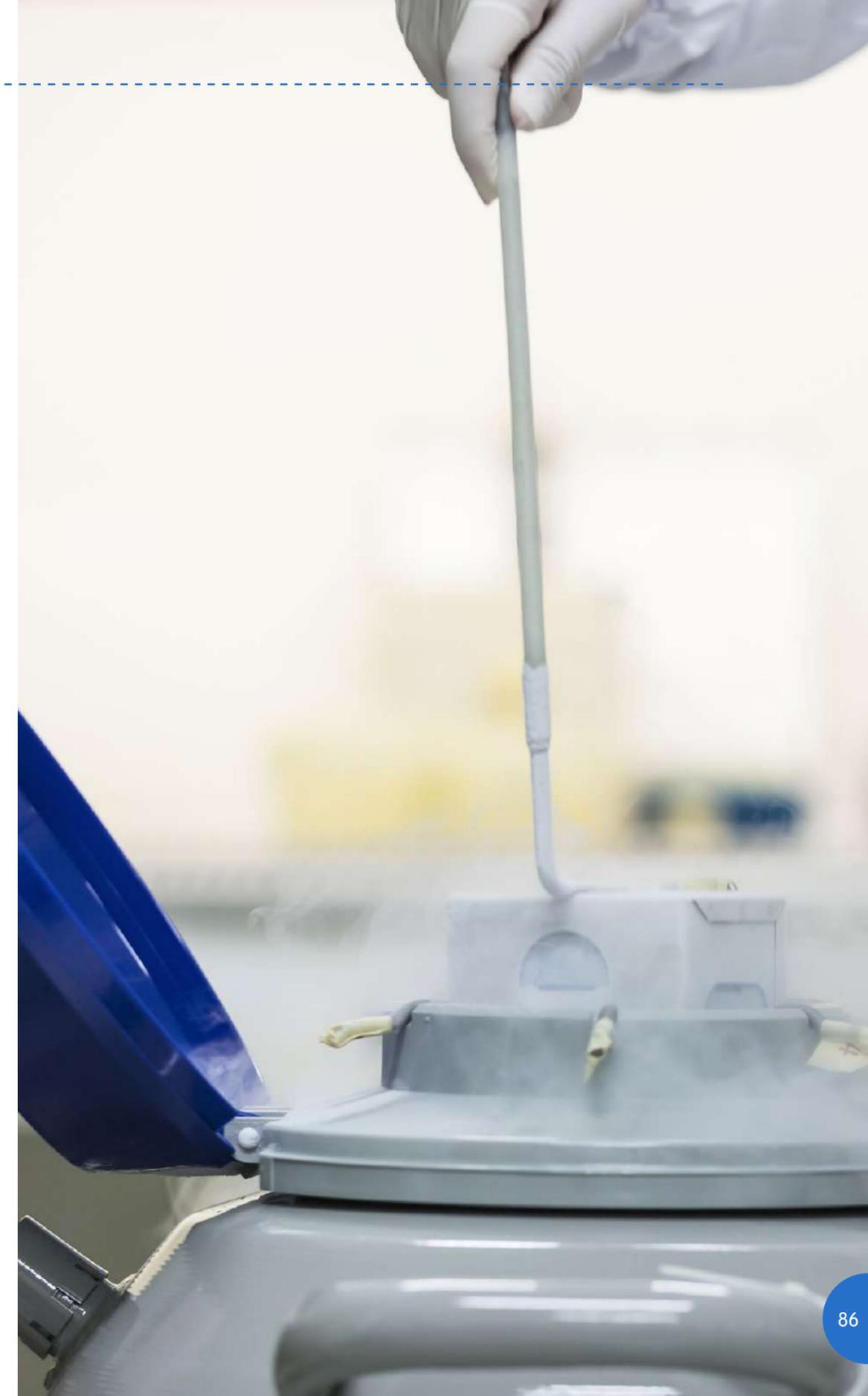
Por ello, impulsamos diferentes iniciativas innovadoras de aprendizaje, con itinerarios formativos y planes de desarrollo a medida. Las necesidades formativas se desprenden del plan estratégico y de los aspectos que detectan las personas responsables de los diferentes colectivos presentes en la organización.

En IVIRMA el plan de Formación se integra dentro de la política de Recursos Humanos, y aplica a España, Lisboa, Panamá, Chile y Argentina – países donde se dispone de la certificación ISO 9001 –. En el resto de países se trabajará en el próximo año para introducir y extender el procedimiento formativo a nivel global.

Se dispone de dos planes de formación diferenciados.

El primero dirigido al Equipo IVIRMA (en oficinas centrales) que se enmarca en 7 áreas de desarrollo: Compliance & Legal, Operations, Finance, Human Resources, Marketing, IT y Medical Affairs. En este plan de formación se distinguen cuatro áreas temáticas: habilidades, idiomas, informática y otros cursos (que incluye acciones formativas encaminadas a la adquisición de conocimientos y la mejora y desarrollo de habilidades técnicas).

Y un segundo plan dirigido a las clínicas y los diferentes perfiles que allí se encuentran. En este caso las acciones formativas se engloban en siete ámbitos: habilidades, medicina y reproducción, laboratorio, idiomas, informática, UAGI (Unidad de Apoyo y Gestión de la Investigación) y otros cursos.



Se destacan a continuación algunas de las formaciones realizadas durante el 2018:



### Espacios cardioprotegidos

Un espacio cardioprotegido es aquel lugar que dispone de los elementos necesarios para asistir a una persona en los primeros minutos de una parada cardíaca. Por lo tanto, significa estar dotados de los equipos necesarios y disponer de personas que han recibido una formación específica para actuar en estas situaciones. Esta formación se realizó en 2018 e incluyó a todo el equipo médico, de enfermería y auxiliares de quirófano.



### Programa de Transformación de Laboratorios

Uno de los proyectos innovadores lanzados en 2018 ha sido este programa cuyo objetivo es formar en Dirección y Gestión de Equipos partiendo de un liderazgo transformador.

Este programa se ha lanzado en 2018 con la participación de la Dirección de Laboratorio y su proyección es a largo plazo con el objetivo de trasladarlo al resto de colectivos y niveles de la organización.



### Learning for Excellence

Como la excelencia es un pilar básico de la organización, en 2018 se lanzó el proyecto Learning for Excellence con el objetivo de alcanzar el nivel de excelencia clínica requerido dentro de la organización a través de la formación continua, tanto externa como interna. Se trata de un sistema de puntos para reconocer la excelencia a aquellas personas profesionales que alcancen los objetivos establecidos por la organización.

En 2018 se lanzó la primera formación para Médicos en España, Italia, Portugal y las clínicas de LATAM y durante 2019 se lanzará a los colectivos de Laboratorio y Enfermería. En el caso de EE.UU, se lanzarán los cursos online en 2019.

Para realizar todas estas acciones formativas, disponemos de un centro de formación donde ofrecemos formación teórico-práctica con las soluciones de aprendizaje más vanguardistas del sector, entre las que destacan el espacio que reproduce un laboratorio de FIV (fecundación in vitro) y donde se entrenan las técnicas de reproducción asistida.

Además, ofrecemos formación online, a través de nuestro campus online, para facilitar el acceso a los programas formativos desde cualquier parte del mundo.

En la compañía creemos que nuestros profesionales son el vehículo de difusión y estandarización del know-how de la compañía. Nuestra apuesta por el talento reside en la confianza hacia las personas profesionales del Grupo, quienes ejercen como formadores y formadoras para transmitir sus conocimientos al resto de la compañía. Estos formadores internos, que en 2018 fueron 25, tienen una retribución asociada a las horas de formación impartida.

Con el objetivo de evaluar las acciones formativas e implementar acciones de mejora, lanzamos semestralmente una encuesta sobre la eficacia de la formación a los responsables de las personas que han participado en alguno de los cursos ofertados, que permite valorar cómo el participante ha aplicado o incorporado todo lo aprendido en su puesto de trabajo. Además, se realiza una encuesta a las personas participantes una vez ha finalizado la formación.

El índice de satisfacción de la formación en 2018 es de un 4 sobre 5, siendo este un resultado muy positivo.

Este 2018, en España se han realizado un total de 18.366 horas de formación a la plantilla.

### Total de horas de formación a la plantilla

Categoría	Número total de horas	
	Mujeres	Hombres
Funciones soporte (oficinas centrales)	3.227	2.074
Soporte en clínica	1.345	420
Médicos	1.792	836
Laboratorio	3.040	571
Enfermería	2.811	38
Atención al paciente	2158	54
<b>TOTAL</b>	<b>14.373</b>	<b>3.993</b>

Se dispone únicamente de los datos de España, durante el 2019 se trabajará para recopilar datos globales que se incluirán en la siguiente Memoria.

No se ha incluido la categoría Directivos ya que este perfil se incluye en Médicos en este caso.

En IVIRMA entendemos la diversidad como una forma de creación de valor.

## Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

En IVIRMA adaptamos y flexibilizamos el trabajo de las personas trabajadoras que tienen alguna discapacidad para que puedan desempeñar las funciones del puesto de trabajo con normalidad, por ejemplo, con tiempos de descanso más prolongados y dedicación reducida.

En el año 2018 se encuentran un total de 22 personas trabajadoras con discapacidad en la plantilla. De estas 21 trabajan en España y la restante en EMEA. Esto representa un 0,97% sobre el total de la plantilla.



Además, en España contamos con un acuerdo de colaboración con la Fundación Adecco dirigido a los familiares con discapacidad de las personas trabajadoras de la organización, a través del cual se ofrece un acompañamiento personalizado e integral con el objetivo de promover la integración socio-laboral de las personas beneficiarias.

Por otro lado, en IVIRMA trabajamos por eliminar las barreras físicas con el objetivo de garantizar que cualquier paciente pueda moverse por nuestros centros con la mayor autonomía posible. Por ello, en todas las clínicas aplicamos las normas de accesibilidad universal, con las particularidades de cada comunidad autónoma o cada país, dependiendo del lugar donde esté ubicada la clínica. Esto se traduce en accesos y aseos adaptados, señalización, mobiliario, rampas, plataformas de acceso o ascensores para que todos los elementos puedan ser comprensibles y utilizables por todos nuestros pacientes.

En IVIRMA creemos que cada persona es única e indispensable para lograr la excelencia en nuestro trabajo.

## Igualdad y diversidad

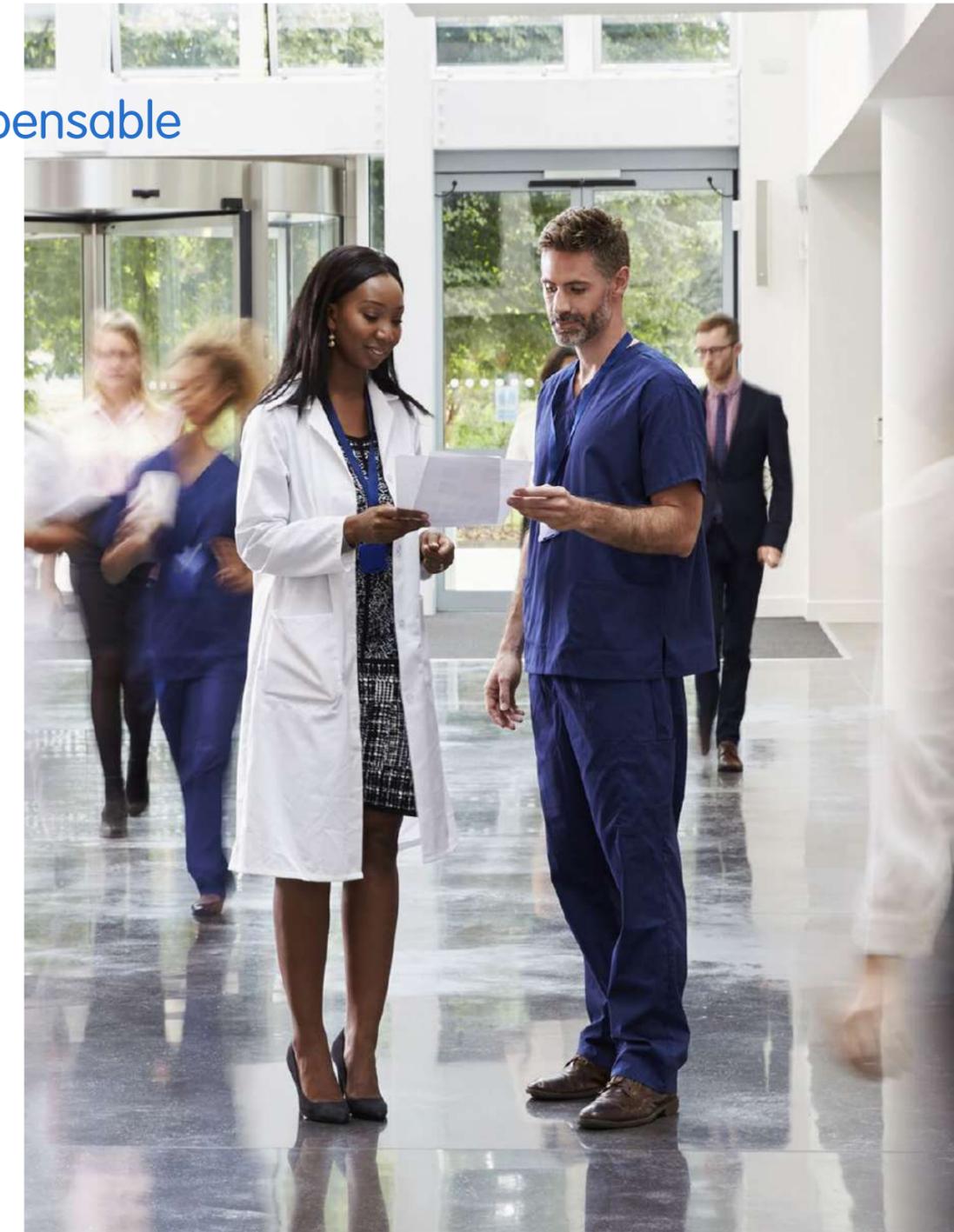
Bajo esta perspectiva, cuidar de nuestras personas supone implementar políticas que garanticen la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

En el código ético y de conducta ya se establece como principio el compromiso de IVIRMA por la promoción del desarrollo profesional y personal de todas las personas trabajadoras, asegurando la igualdad de oportunidades a través de políticas de actuación. Además del compromiso de proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, rechazando cualquier tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, género u otros.

En IVIRMA la presencia de la mujer es mayoritaria en las plantillas de todas las áreas de negocio. La composición femenina de los equipos es especialmente relevante en EE.UU con porcentajes que se aproximan al 90%.

Con el objetivo de garantizar la mejora continua en la gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, IVIRMA contempla como objetivo la elaboración e implementación de un plan de igualdad.

En la siguiente tabla se puede observar como en todas las categorías de la organización, excepto en la de Directivos, hay más presencia de mujeres que de hombres. Además, exceptuando en el caso de Soporte en clínica y Médicos, en el resto de categorías hay personas trabajadoras con alguno tipo de discapacidad.



**Diversidad en la plantilla y en el órgano de gobierno:**

Diversidad en la plantilla		menos de 30 años		entre 30 y 50 años		mayores de 50 años		personas con discapacidad	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Categoría	Funciones soporte (oficinas centrales)	23	6	126	56	22	7	3	1
	Soporte en clínica	56	14	204	76	81	17	0	0
	Médicos	3	1	91	35	19	19	0	0
	Laboratorio	88	19	263	56	21	7	6	0
	Enfermería	118	3	326	6	37	1	3	0
	Atención al paciente	64	3	289	15	42	1	7	1
	Directivos	0	0	5	17	2	19	0	1

Se ha tenido en cuenta a todas las personas trabajadoras que forman parte de la compañía a fecha 31/12/2018.

Diversidad en el órgano de gobierno*		menos de 30 años		entre 30 y 50 años		mayores de 50 años		personas con discapacidad	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	Consejo de Administración	-	-	-	-	-	5	-	-

\* Por órgano de gobierno se entiende el Consejo de Administración.

## Protocolos contra el acoso sexual o por razón de género

En IVIRMA somos conscientes de las dificultades que entraña, en ocasiones, para las propias personas afectadas, hacer frente y resolver determinados conflictos interpersonales, generados en el seno de la organización, ya sea por el enquistamiento o virulencia de la situación, ya sea por el reparto de roles de los implicados o por la persona que se sienta atacada. Somos conscientes, igualmente, del riesgo que, para la salud de las personas implicadas en una situación de conflicto, conlleva, en ciertos casos, su no resolución, su perpetuación en el tiempo y, en definitiva, su cronificación.

Por estos motivos disponemos de un procedimiento para la gestión de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de género (u otra que suponga un atentado contra la dignidad o intimidad de las personas trabajadoras), donde se establece el protocolo a seguir en caso de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y por razón de género y, en general, de atentado contra la dignidad o intimidad y otros supuestos de discriminación. Este protocolo está a disposición de toda la plantilla a través del portal del empleado, donde está alojado para su consulta.

Dicho protocolo aplica a España, Portugal, LATAM e Italia. En el caso de EE.UU, el manual del empleado incluye un apartado concreto con una política específica sobre las medidas para prevenir el acoso y gestionar posibles casos.

En IVIRMA contamos además con un Comité de vigilancia del clima laboral, un órgano no permanente, de composición parcialmente variable, que será convocado siempre que se reciba denuncia o noticia de las situaciones anteriormente mencionadas.

Por otra parte, dentro del departamento de Recursos Humanos contamos con una persona responsable de gestionar los aspectos relacionados con la igualdad y la diversidad. Se trata de la figura del *Employee Relations & Compliance* que trabaja directamente para asegurar que no se produzca ningún tipo de discriminación por cuestión de género o cualquier factor de diversidad y, en su defecto, darle respuestas y gestionarlo.

No ha habido ningún caso de discriminación durante el 2018.





08

Planeta en  
equilibrio,  
nuestro compromiso con  
el futuro



## Gestión ambiental

La estrategia de medioambiente de IVIRMA está basada en conseguir que el planeta esté en equilibrio a través de acciones concretas de reducción de nuestra huella ambiental.

La preservación y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares básicos de nuestra actuación, que se manifiesta en el cumplimiento de las mejores prácticas ambientales en todas las actividades que realiza IVIRMA, y se incluye así en nuestro código ético y de conducta.

Un ejemplo concreto de este tipo de acciones es el IVIRMA Congress, nuestro congreso internacional que reúne a las mejores voces en medicina reproductiva del mundo y que en la edición 2017 tuvo una clara apuesta por la sostenibilidad, a través de un plan centrado en 7 grandes áreas: cambio climático, gestión de residuos, uso eficiente de agua, accesibilidad, igualdad e inclusividad, producción local de alimentos y bebidas y reducción en el consumo de materiales. Las directrices de este Congreso se extienden también a la edición del 2019 y en todas las futuras ediciones.

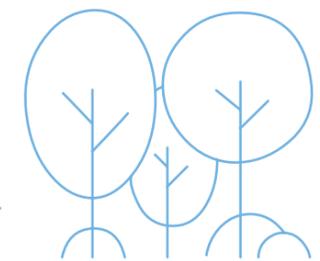
Fruto de este compromiso, la clínica de IVIRMA en Mallorca integra desde el año 2012 en todas sus actividades un sistema de gestión ambiental según la norma ISO 14001:2015, estableciendo objetivos y metas ambientales que desarrollan los siguientes compromisos:

- » **Cumplir los requisitos y normativas aplicables en materia de gestión ambiental.**
- » **Revisar y mejorar constantemente el funcionamiento del sistema de gestión ambiental implantado.**
- » **Mantener sus instalaciones con las mejores prácticas posibles para prevenir la contaminación.**
- » **Optimizar el consumo de recursos naturales, energéticos y materias primas necesarias para sus procesos.**
- » **Difundir estos compromisos y política ambiental en todos los niveles de la organización: clientes, proveedores, grupos de interés y entorno externo.**

Este sistema de gestión es auditado de manera anual interna y externamente.

En el año 2019 se trabajará en la realización de un **diagnóstico ambiental** de nuestras clínicas con el objetivo de abordar los principales aspectos ambientales asociados a nuestra actividad.

Este diagnóstico consistirá en una evaluación de la actividad y se completará con un plan de indicadores referidos a aquellos aspectos de sostenibilidad ambiental que se destaquen. Se desarrollará un programa de seguimiento y medición que facilite establecer objetivos de desempeño en cuestiones ambientales.



## Contaminación

El tipo de actividad y los procesos que se realizan en IVIRMA no son generadores de **emisiones contaminantes**. Sin embargo, existen dos puntos muy concretos donde se pueden producir estas emisiones: generadores de energía (grupos electrógenos) y sistemas de refrigeración.

De manera general, nuestra actividad no demanda generadores de energía, ya que el abastecimiento procede de la red eléctrica, pero en la mayor parte contamos con estas instalaciones de apoyo por si en algún momento se produce algún fallo en la red.

Tanto para el generador de electricidad, como para el sistema de refrigeración, se realizan verificaciones internas realizadas por el Departamento de Mantenimiento y verificaciones externas que se establecen legalmente para controlar las emisiones generadas.

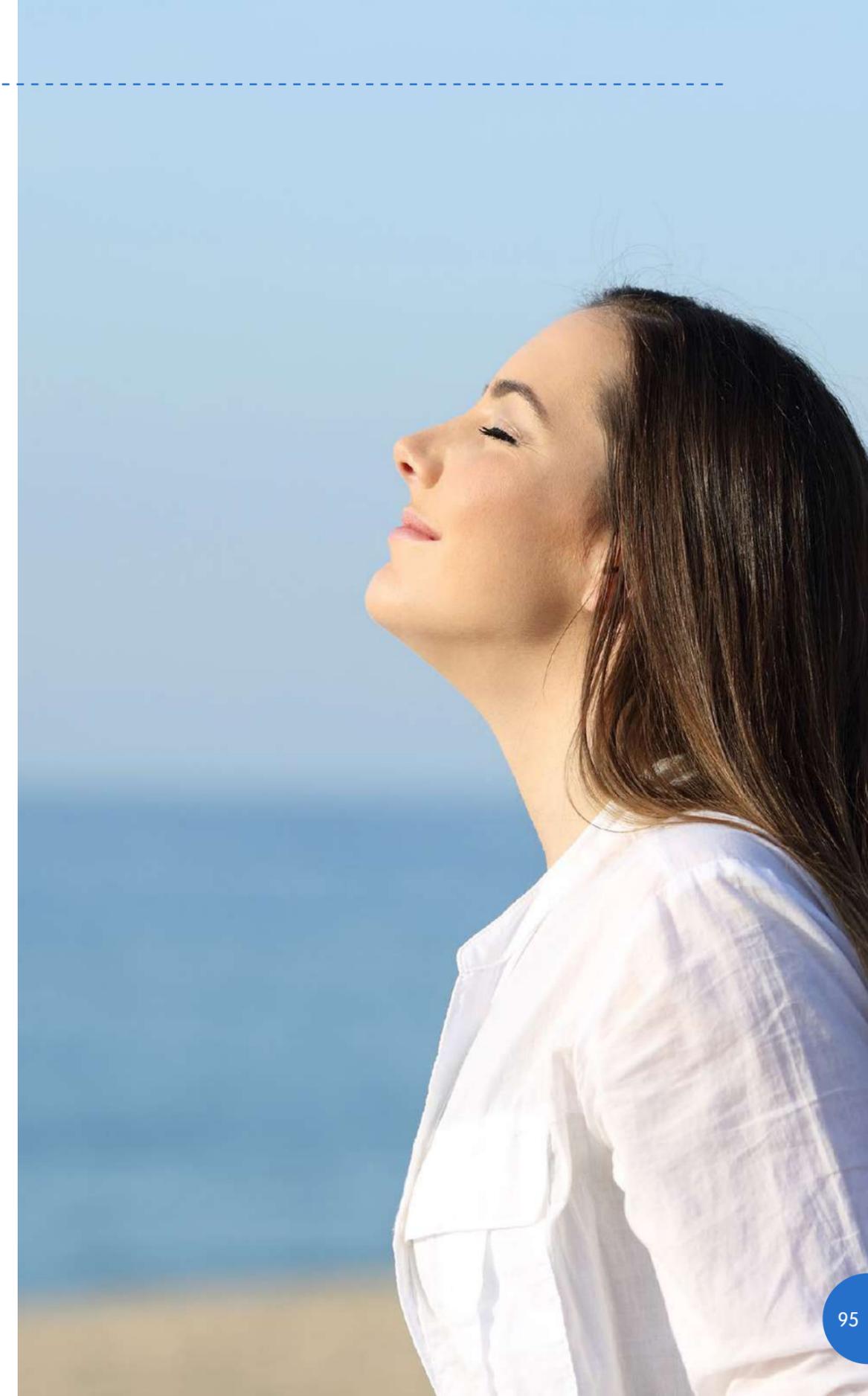
En relación a la **contaminación acústica**, la actividad realizada en IVIRMA no es, de manera general, generadora de ruido. Aun así, las ordenanzas municipales definen las limitaciones de obligado cumplimiento a nivel de impac-

to acústico. Para ello se ejecutan las medidas correctoras necesarias para que las fuentes de ruido - básicamente equipos de climatización - cumplan con todos los requisitos.

En la instalación de estos equipos se tiene en cuenta esta circunstancia, ejecutando medidas preventivas y a posteriori con la instalación ya en funcionamiento, y en base a demandas puntuales de grupos de interés o problemas concretos, se realizan acciones específicas en materia de prevención de ruido. En cada centro las soluciones son específicas y adecuadas a las necesidades pudiendo incluir, entre otras soluciones, el encapsulamiento de las máquinas, la colocación de sistemas anti vibración o la instalación de paneles acústicos.

En IVIRMA contamos también con una pequeña flota de vehículos destinados a las actividades que se realizan en el ámbito del Marketing Relacional.

No se han identificado ninguna actividad de la organización que genere **contaminación lumínica**.



## Prevención y gestión de residuos y economía circular

En relación a los efectos ambientales debidos a la generación de residuos, en IVIRMA contamos con un **procedimiento de gestión de residuos** que aplica a España y Portugal. Su objetivo es proteger la salud de los pacientes, trabajadores y personas que manipulan los residuos y reducir al máximo los riesgos de diseminación de enfermedades infecciosas o contaminación química del medio ambiente a causa de los residuos sanitarios.

Para ello, se establece un sistema de gestión adaptado a la actividad sanitaria evitando costes inadecuados, basándose en el riesgo real de cada tipo de residuo sanitario.

Como resultado de la actividad, las clínicas generan diferentes tipos de residuos: generales (o sólidos urbanos), biosanitarios asimilables a urbanos, biosanitarios específicos y residuos especiales. Los residuos urbanos se gestionan utilizando los contenedores municipales y con la recomendación de realizar una previa segregación de los

mismos según sea papel, plásticos y o residuo general. Los asimilables a urbanos se desechan en el contenedor general municipal. Los biosanitarios específicos y residuos especiales tienen un tratamiento especial que se gestiona por parte de un operador autorizado que destruye estos residuos de manera controlada.

El procedimiento de gestión de residuos especifica los residuos que deben de desecharse en los contenedores que posteriormente serán tratados por el gestor de residuos. Se está trabajando para la mejora de las indicaciones de los contenedores, para asegurar así la correcta segregación de los residuos. La correcta definición de los materiales que deben desecharse en los contenedores del gestor permite racionalizar el gasto por este servicio y hacer una mejor segregación de materiales que siendo reciclables hasta ahora se desechaban inadecuadamente.



En cualquier caso, la gestión de residuos tiene en cuenta la legislación de cada país al respecto, que aplica a las diferentes clínicas.

## Residuos por tipo de tratamiento

Residuos peligrosos y tratamiento		
Residuos peligrosos	Tratamiento	Peso (Tn)
Residuos de limpieza de maquinaria de laboratorio	Regeneración y reciclaje	1,75
Restos de productos químicos	Regeneración	1,15
Biosanitarios Tipo III	Incineración	64,44
Biosanitarios no Peligrosos	Reciclaje	0,54
Otros	Regeneración, valorización, reciclaje, vertedero, incineración	7,62
<b>Peso total de residuos peligrosos</b>		<b>75,5</b>

Datos clínicas de España. No se dispone de datos del resto de instalaciones, se trabajará para recabar la información e incluirla en la Memoria del año 2019.

Residuos no peligrosos y tratamiento		
Residuos peligrosos	Tratamiento	Peso (Tn)
Papel	Reciclaje	0,56
Plástico	Reciclaje	0,35
Orgánico	Vertedero	0,26
Biosanitarios asimilable a urbano	Vertedero	2,88
<b>Peso total</b>		<b>4,05</b>

Datos clínica IVI Mallorca. No se dispone de datos del resto de instalaciones, se trabajará para recabar la información e incluirla en la Memoria del año 2019.

## Medidas de prevención, reciclaje y reutilización

En IVIRMA se están llevando a cabo acciones destinadas a disminuir el consumo de papel, como es el caso de la implantación de la firma biométrica y del portal del paciente.

La firma biométrica permitirá que el paciente firme la documentación en una tableta generando un fichero electrónico con la firma. De esta forma, no es necesario imprimir la documentación (consentimientos informados, presupuestos, etc.) para recoger la firma. Estos ficheros se pueden enviar al paciente por correo electrónico y también se pueden dejar a su disposición en el portal del paciente.

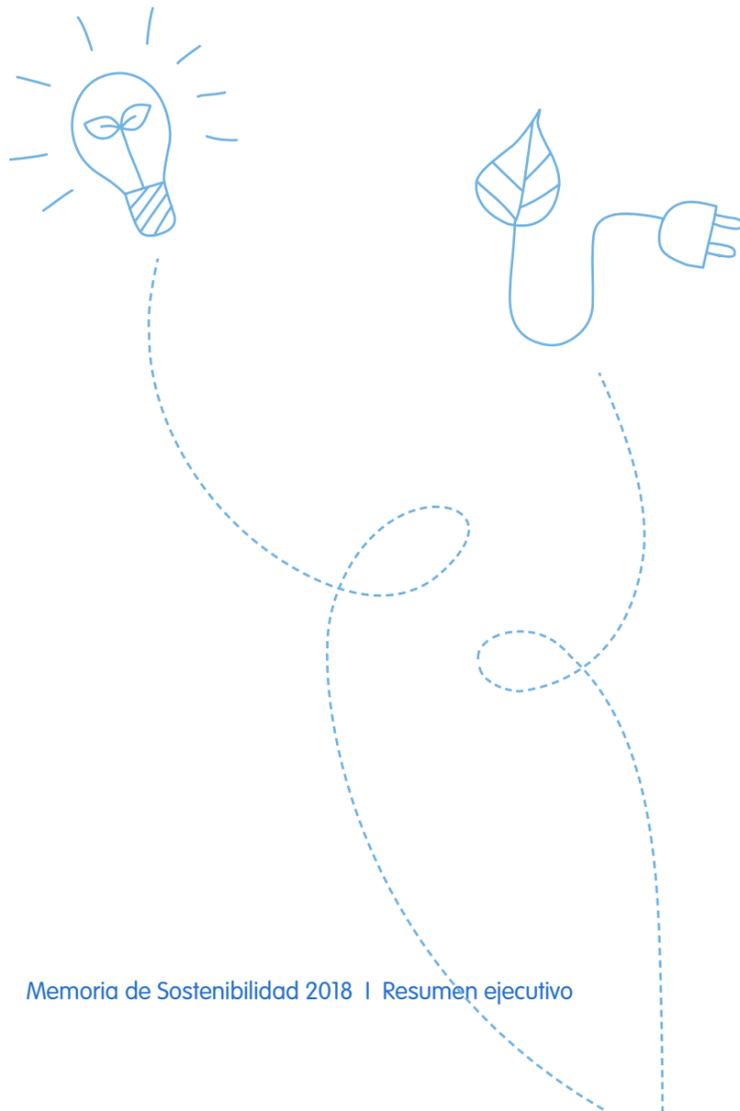
Este portal es una plataforma para compartir información con el paciente. Gran parte de la documentación que actualmente se imprime está prevista que se deje a su disposición a través del portal, lo que posibilitará la disminución de consumo de papel.

En relación a la economía circular, el diagnóstico ambiental que se impulsará en el 2019 incluirá medidas de reutilización, recuperación y uso de materiales reciclados.

Debido a la actividad de la organización, el impacto asociado al despilfarro alimentario no es significativo.

## Uso sostenible de recursos

En IVIRMA abordamos el uso sostenible de los recursos desde el punto de vista del impacto económico que supone la racionalización de los consumos, tanto de materiales como de agua y energía.



### Consumo energético

En el caso de la energía, la gestión se centra en realizar mejoras para la reducción del consumo y una mayor eficiencia energética de las instalaciones. De hecho, en 2016 todas las clínicas de España realizaron una auditoría energética.

En algunas de las clínicas de España, Italia, Portugal, Reino Unido y LATAM, con el objetivo de conseguir un ahorro energético, se establecen una serie de medidas entre las que destacan:

- » **La instalación de baterías de condensadores en todas las clínicas para reducir el consumo de energía reactiva.**
- » **Luminarias de bajo consumo, sustituyendo progresivamente las lámparas de incandescencia, halógenas y fluorescentes por lámparas de bajo consumo tipo LED.**
- » **Interruptores por sensores de presencia que permiten mantener encendidas las luces únicamente en caso de ocupación de la sala.**
- » **Sistemas de recuperación de calor que permiten utilizar la energía térmica del aire ya tratado para acondicionar el aire de renovación.**
- » **Sistemas de generación de Agua Caliente Sanitaria (ACS). En aquellas clínicas en las que contamos con el uso de las cubiertas se valora la viabilidad de instalar generación de ACS mediante paneles solares.**
- » **Sistema de gestión centralizada que permite optimizar el funcionamiento de la instalación.**

El consumo de combustibles no renovables a lo largo de 2018 se relaciona con el consumo de gas natural en las instalaciones, el gasoil de los vehículos de Marketing Relacional y el consumo de gasoil de los grupos electrógenos de los que disponen las clínicas.



### Consumo de combustibles no renovables en MJ

Gasoil*	423.943
Gas natural*	9.063.828
Gasoil automóvil**	1.051.486

\* El consumo de gasoil se ha obtenido a través de las facturas. Se incluye el consumo residual correspondiente a las pruebas de arranque de los grupos electrógenos en Alicante, Madrid, Sevilla, Buenos Aires, Santiago de Chile y Salvador de Bahía. Se está trabajando para poder reportar la información del resto de países en la Memoria de 2019. Para la conversión de litros de gasoil a MJ se ha utilizado la calculadora de la Agencia de Ecología Urbana de Barcelona.

\*\* El consumo de gas natural se realiza únicamente en la clínica de Valencia (el 40%) que dispone de enfriadoras accionadas por gas natural, y el resto corresponde a los centros de EE.UU (60%). Para el gas natural, se han considerado 11,7 kWh/m<sup>3</sup> siguiendo los factores de conversión del Ministerio de Industria.

\*\*\* El cálculo se ha realizado en base a los Km realizados por los técnicos de Marketing Relacional de España, Francia, Italia y Portugal. Se ha estimado un consumo de 7 litros de combustible por 100 Kms recorridos. Para la conversión de litros de gasoil a MJ se ha utilizado la calculadora de la Agencia de Ecología Urbana de Barcelona.

No se consume combustible de fuentes renovables.

### Consumo de electricidad, calefacción y refrigeración en MJ

Consumo de electricidad	7.707.653
-------------------------	-----------

El consumo de electricidad se ha obtenido a través de las facturas. Se incluyen todos los centros de España, Salvador de Bahía, Abu Dhabi y Santiago de Chile.

Del resto de centros no se ha podido extraer la información ya que corresponden a locales sin suministro propio por estar dentro de un edificio (en el caso de los centros EE.UU) o no se dispone de este dato contabilizado (en el caso de los centros restantes). Se está trabajando para poder disponer de los datos a nivel global para la Memoria de 2019.

### El consumo total de energía en 2018 ha sido de 18.246.910 MJ

### Consumo total de energía en MJ

Consumo total de energía	18.246.910
--------------------------	------------

En la suma se ha considerado el consumo de gasoil, gas natural, gasoil automóvil y electricidad.

## Consumo de agua

Todo el suministro de agua en España es de red y tiene un contrato legal y todos los vertidos que se realizan a la red de saneamiento cuentan con su correspondiente autorización.

Con carácter mensual y en todas las clínicas del Grupo se monitoriza el consumo de agua y energía de los centros para detectar desviaciones.

### Consumo de agua en MgL

Consumo de agua	24.321
-----------------	--------

Los datos se han obtenido de las facturas y corresponden a 43 centros IVIRMA a nivel nacional (todos los centros a excepción de Albacete, Salamanca Valladolid, Burgos, San Sebastián, Gerona, Lérida, Sevilla, Pamplona) y a nivel internacional Salvador de Bahía, Abu Dhabi y EE.UU.

Del resto de centros no se ha podido extraer la información ya que corresponden a locales sin suministro propio por estar dentro de un edificio (en el caso de Chile) o no se dispone de este dato contabilizado (en el caso de los centros restantes). Se está trabajando para poder disponer de los datos a nivel global para la Memoria de 2019.

## Materiales utilizados

Los principales materiales que se utilizan en IVIRMA son el material médico y sanitario (consumible de clínica) y el papel.

Se está trabajando en establecer las bases para cuantificar el material utilizado en la organización y desagregar estos datos por tipología de material.

Además, en el marco del estudio ambiental de todas las clínicas a realizar en 2019, se avanzará en la definición de nuevas medidas que permitan hacer un uso más sostenible de los recursos.

Respecto al uso de papel, una vez usado por una cara, se conserva para ser utilizado para anotaciones, dándole así un segundo uso.



## Cambio climático

### Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Las emisiones directas de alcance 1 asociadas a la actividad de IVIRMA se relacionan con el consumo de gas natural en las instalaciones, el gasoil de los vehículos de Marketing Relacional y las recargas de gases fluorados.

#### Emisiones directas de GEI (alcance 1)

Gas natural y gasoil vehículos*	527,64 CO <sub>2</sub> eq
Recargas de gases fluorados**	348,77 CO <sub>2</sub> eq

Se ha considerado para el cálculo el gas natural de Valencia y EE.UU, el gasoil de los vehículos de Marketing Relacional y las recargas de gases fluorados, utilizando la herramienta de cálculo del Ministerio para la Transición Ecológica. No se considera el gasoil del volumen mínimo de las comprobaciones de los grupos electrógenos por ser este muy bajo.

\* Para el cálculo de las emisiones derivadas del consumo de combustible en los vehículos, se ha establecido un factor de emisión de 120 grs/km recorrido. A partir de los kms recorridos por cada vehículo anualmente, se han calculado las emisiones derivadas de esta actividad.

\*\* La recarga de gases fluorados es un consumo que depende de que se haga alguna recarga por mantenimiento o avería. Durante el año 2018 se han realizado recargas de estos gases en las clínicas de Bilbao, Almería, Santiago de Chile, Salvador de Bahía y Sevilla.

El enfoque de consolidación para las emisiones es operacional.

### Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Las emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 2, se relacionan con el consumo eléctrico de las clínicas.

#### Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)

Emisiones indirectas de GEI	2.882,78 CO <sub>2</sub> eq
-----------------------------	-----------------------------

Se incluyen las emisiones indirectas de España, Salvador de Bahía, Abu Dhabi y Santiago de Chile.

Del resto de centros no se ha podido extraer la información ya que corresponden a locales sin suministro propio por estar dentro de un edificio (en el caso de los centros EE.UU) o no se dispone de este dato contabilizado (en el caso de los centros restantes). Se está trabajando para poder disponer de los datos a nivel global para la Memoria de 2019.

Se ha utilizado como fuente de los factores de emisión la herramienta de cálculo del Ministerio para la Transición Ecológica.



### Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)

En la siguiente tabla se muestran las emisiones derivadas del transporte en tren y avión por motivos de trabajo de los profesionales de IVIRMA a nivel global en el año 2018.

Cerca 7.000 trayectos, que suponen 575 toneladas de CO2 equivalente. De estas, pese a que el tren supone en torno al 40% de los trayectos, su contribución en emisiones no llega al 4%. Al tratarse IVIRMA de una organización internacional que realiza multitud de eventos, reuniones y encuentros, estos viajes son difíciles de evitar. Aun así, estamos trabajando para fomentar la digitalización de estos encuentros y encontrar maneras para reducir nuestra huella sobre el medio ambiente.

Contamos además con una plataforma *Lifesize*, herramienta de videoconferencia corporativa, que utilizamos a nivel global para eliminar las barreras físicas y evitar viajes innecesarios. El Skype empresarial es otra de las plataformas que utilizamos para reuniones, compartir información de progreso de proyectos y evitar desplazamientos a las clínicas.

Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	
Transporte Aéreo	556,75 CO <sub>2</sub> eq
Transporte Ferrocarril	21,14 CO <sub>2</sub> eq
<b>Total</b>	<b>577,89 CO<sub>2</sub>eq</b>

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 Kgs de CO<sub>2</sub> por milla y 0.15 o 0.11 el factor corrector.

En 2019 se trabajará en el diseño de un Plan de sostenibilidad ambiental para cuantificar las emisiones, establecer medidas de cara a su reducción y compensación y medidas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

Además, para la celebración del Congreso IVIRMA de 2019, evento de referencia a nivel mundial en Medicina Reproductiva, se ha realizado un plan de sostenibilidad ambiental donde se establecen acciones de compensación de la huella de carbono generada.

### Protección de la biodiversidad

Los centros y clínicas de IVIRMA se ubican en entornos urbanos por lo que no se considera ningún impacto negativo significativo sobre la biodiversidad.



09

Los derechos  
humanos

siempre por delante





## En IVIRMA promovemos el cumplimiento de la legislación y protección de los derechos humanos, especialmente la protección a la vida, las libertades públicas, la no discriminación y los valores de cada cultura.

En nuestro código ético y de conducta se incluye un punto específico relativo al respeto a los derechos humanos. En él se establece de forma pública que todas las personas profesionales de IVIRMA deben respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, trasladándose a toda la compañía.

Nuestro compromiso con la infancia se traslada aquí siendo uno de los puntos clave el rechazo al trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, así como el compromiso de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva y los derechos de las minorías (étnicas, de clase, religiosas, lingüísticas, de género o sexuales, entre otras).

Además, se respetará el derecho del ser humano sujeto de investigación, debiendo prevalecer su interés sobre los intereses de la ciencia, de la sociedad y de la compañía.

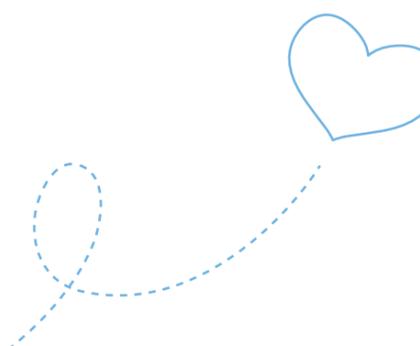
Aunque no se ha realizado ninguna formación específica al respecto ni se han identificado operaciones susceptibles de ser evaluadas en relación a los derechos humanos, la protección de los derechos humanos se incluye en nuestro código ético y de conducta que está disponible para todos los profesionales de la compañía.

El sistema de compliance ha identificado los riesgos en relación a los derechos humanos y, en el marco del sistema, IVIRMA vela en todo caso por el cumplimiento de estos derechos. Cualquier atentado contra los derechos humanos puede ser denunciado y evaluado por el Comité de Compliance que tomará las acciones correctivas que correspondan.

El protocolo de acoso del que disponemos es un procedimiento para prevenir, mitigar gestionar y reparar posibles situaciones relacionadas con el acoso laboral o mobbing,

el acoso sexual, el acoso por razón de sexo; supuestos de discriminación por embarazo, maternidad o paternidad; otros supuestos de discriminación, por razón de género, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; supuestos de grave falta de respeto o consideración debida y los tratos vejatorios o humillantes. Así como cualquier otra situación que, por su entidad, pueda producir un grave deterioro del buen clima laboral, siempre que conlleve lesión o riesgo de lesión para la dignidad o la intimidad de uno o varios trabajadores.

No se ha detectado durante el 2018 ningún caso de discriminación ni se han recibido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos. Por otro lado, tampoco se han identificado operaciones o proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso, obligatorio o trabajo infantil.





10

La ética  
nos guía



La posición de liderazgo y la reputación de IVIRMA es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo, y el comportamiento inadecuado de una persona trabajadora, empresa proveedora o subcontratista puede potencialmente dañar nuestra imagen y reputación en un espacio temporal muy corto.

Para ello, se requiere que todos los empleados, proveedores y subcontratistas lleven a cabo sus actividades dentro de IVIRMA siguiendo la legislación y regulación vigentes, los códigos de conducta y las políticas internas. Adicionalmente, resulta de suma importancia la cooperación en la detección de conductas irregulares o ilícitas que puedan poner en riesgo al Grupo.

### El Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales

En el año 2018 se ha creado el área de Audit, Compliance & Legal, una nueva área global y transversal a toda la organización cuyo objetivo es crear un sistema de compliance global.

En IVIRMA hemos implantado un **modelo de cumplimiento y de prevención de riesgos penales** donde se identifican los riesgos penales relativos a la actividad de la organización, así como los controles existentes en la empresa para evitarlos y las pautas de actuación a seguir. La cobertura de este modelo afecta en la actualidad solamente al negocio en España y se está trabajando para extenderlo al resto de países donde el Grupo tiene presencia.

El modelo contempla circunstancias tales como la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales como un riesgo inherente a la actividad de IVIRMA. Es por ello que, para prevenir los riesgos penales relativos a estos y otros aspectos, IVIRMA cuenta con controles preventivos generales y una serie de controles específicos, además de unos principios generales de actuación a contemplar por todo el personal del Grupo.

Por otro lado, en España, la Ley 10/2010, del 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, establece medidas de obligado cumplimiento para todas empresas, cumpliendo IVIRMA con todas ellas. Durante el periodo de cobertura de este informe no se ha producido ningún incumplimiento ni se ha identificado ningún caso de corrupción.



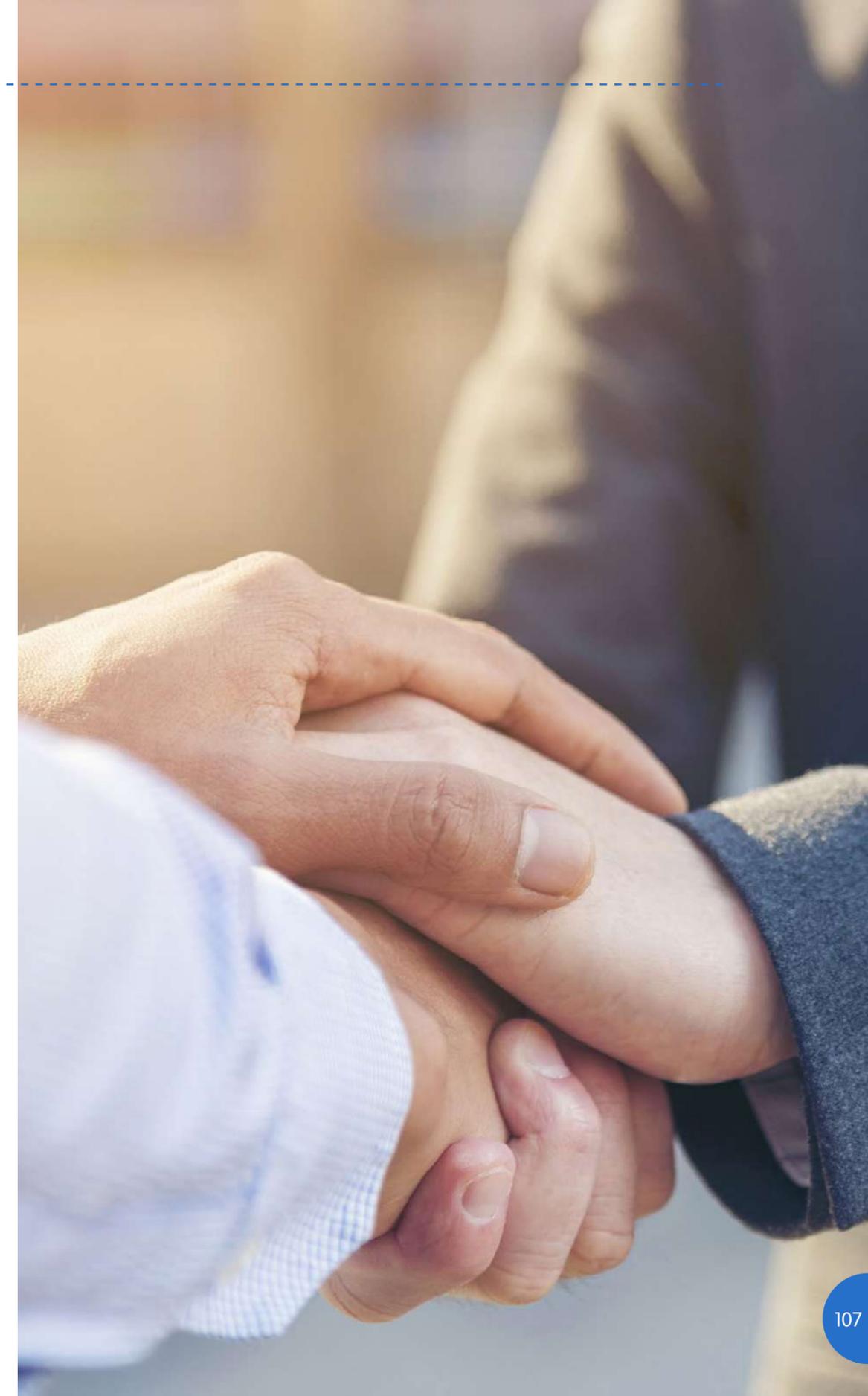
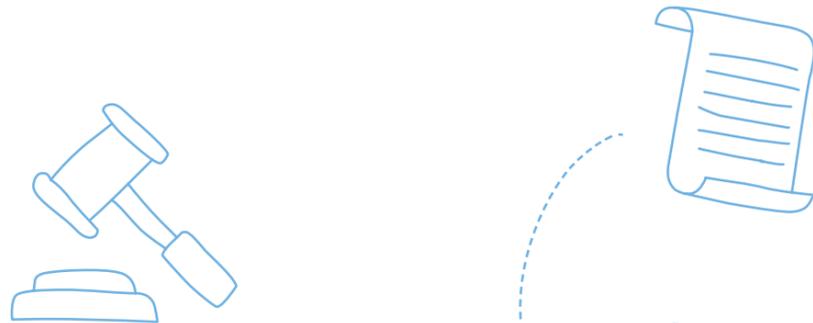
## El código ético y de conducta

El **código ético y de conducta** de IVIRMA constituye el marco ético dentro del cual se realizan las actividades de las personas trabajadoras del Grupo de manera respetuosa entre sí y con los diferentes actores, buscando que prime el interés general sobre el particular y cuyas normas son de riguroso y obligado cumplimiento.

IVIRMA toma como punto de partida la **visión, misión, principios, valores y políticas corporativas**, para la formulación de los postulados éticos que deberán guiar el comportamiento de las personas pertenecientes a la organización, en sus relaciones de trabajo sociales, dentro y fuera de la organización; en la interacción con su familia, con las instituciones del entorno y el medio ambiente.

IVIRMA promueve también el cumplimiento de las normas que incluye el código ético y de conducta entre los colaboradores externos en aquellas operaciones que realicen con IVIRMA. Existen una serie de requerimientos que IVIRMA solicita a las empresas proveedoras en el momento de formar parte de IVIRMA: se tienen en cuenta aspectos como la seguridad y salud del paciente y la actitud de la empresa proveedora, entre otros. Para más información sobre la gestión de proveedores consultar el apartado 11 de esta Memoria.

El código se concibe, por tanto, como un conjunto de normas propias que definen la cultura corporativa, los valores y principios de IVIRMA, y refuerzan las pautas de conducta en la empresa, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen la conducta profesional de quienes forman parte de IVIRMA.





La apuesta ética de IVIRMA se asienta en cuatro principios básicos que quedan recogidos en nuestro código:



### 1. Cumplimiento de la legalidad y de las obligaciones contractuales

Los profesionales de IVIRMA deberán cumplir estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu, finalidad y literalidad de las normas.



### 2. Honestidad y confianza

Todas las personas deben ser honestas y dignas de confianza en todas las actuaciones laborales y negociaciones que lleven a cabo, asegurándose en todo momento de no verse influenciadas por motivaciones, consideraciones o intereses personales o de terceros susceptibles de provocar un eventual conflicto de interés o un comportamiento ilegal o inapropiado.



### 3. Independencia y transparencia

Independencia y transparencia son valores irrenunciables para nuestra organización, por lo que todas las personas actuarán siempre con imparcialidad, manteniendo un criterio independiente y ajeno a cualquier presión externa o interés particular.



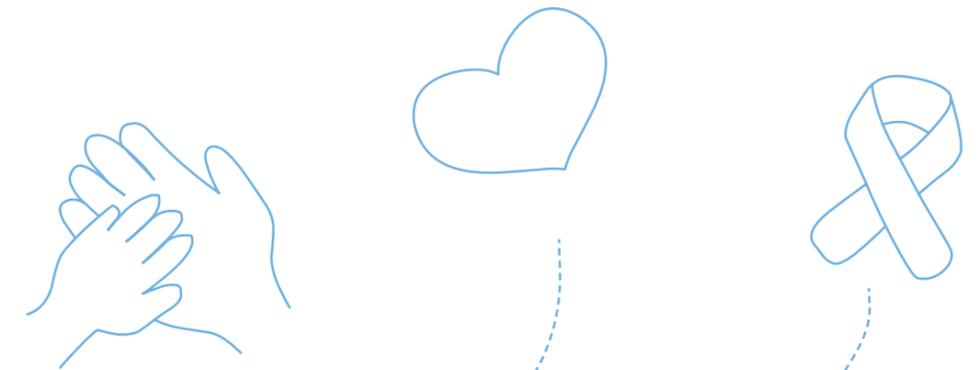
### 4. Integridad y respeto al medio ambiente

Para IVIRMA, la integridad, entendida como honestidad y buen hacer profesional, no es una opción sino una convicción sólida incuestionable.

Las **pautas generales de conducta** que deben seguir las personas sujetas al Código se centran en los siguientes aspectos:

- » **Derechos humanos y libertades públicas.**
- » **Respeto a la legalidad y a los principios éticos de IVIRMA.**
- » **Respeto a la imagen y reputación de IVIRMA.**
- » **Respeto a las personas y su intimidad.**
- » **No discriminación e igualdad de oportunidades.**
- » **Utilización responsable de los recursos.**
- » **Seguridad y salud en el trabajo.**
- » **Protección del medio ambiente y desarrollo sostenible.**
- » **Lealtad a la empresa, imparcialidad y conflictos de intereses.**
- » **Relación con las autoridades y administraciones públicas.**
- » **Corrupción y soborno de miembros de entidades públicas o privadas. Regalos y comisiones.**
- » **Confidencialidad de la información.**
- » **Obligaciones tributarias.**
- » **Sistemas informáticos y tecnologías de la información.**
- » **Derechos de propiedad intelectual y de propiedad industrial.**
- » **Prevención del blanqueo de capitales.**
- » **Relación con los clientes, proveedores, contratistas y colaboradores.**
- » **Correcta gestión urbanística.**

Aunque se está trabajando en unificar todas las políticas del Grupo a nivel global – después de la fusión de IVI y RMA – en EE.UU se cuenta con su propio Código que sólo aplica a los centros de ese territorio. Su contenido sigue los principios éticos establecidos en IVIRMA y añade algunos aspectos relativos a la legislación del lugar. Se trabaja también para hacer extensivo el Código Ético al resto de países donde se encuentran las clínicas de IVIRMA.



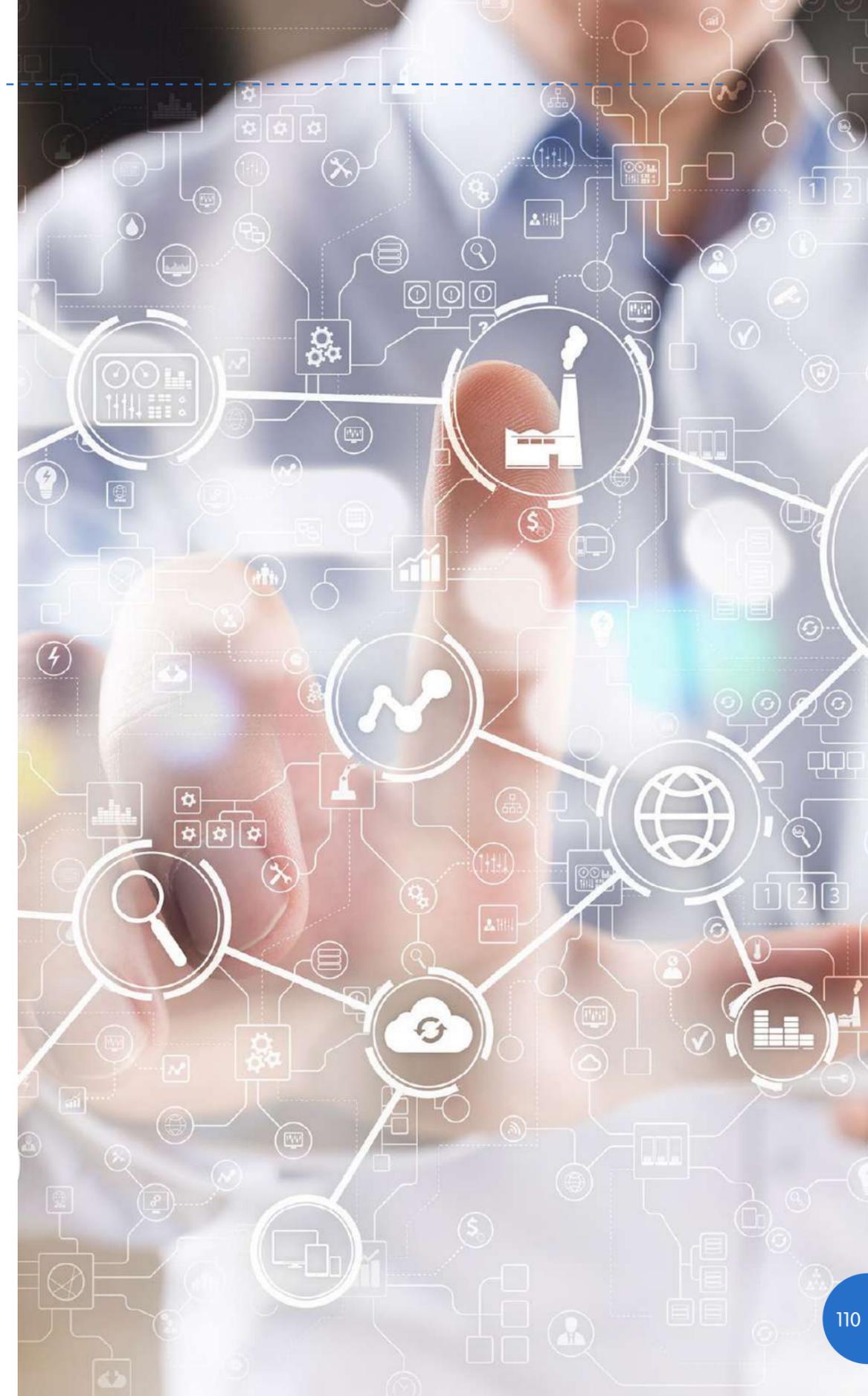
## El Canal de Compliance

Además, contamos con el **canal de compliance** del Grupo, cuyo objetivo es constituir un mecanismo eficaz para que a través de la colaboración de todas las personas se puedan detectar irregularidades que puedan poner en riesgo a IVIRMA. Este canal resulta de aplicación a todas las sociedades españolas que conforman el Grupo y que operan en el territorio nacional, pudiendo ser objeto de denuncia las personas trabajadoras, proveedores y subcontratistas.

Las denuncias se comunican mediante el formulario de denuncia que se puede encontrar, junto con la política de uso del canal de compliance, en la Intranet corporativa. En el caso de tratarse de clientes, proveedores, subcontratistas o personas trabajadoras sin acceso a la Intranet corporativa, se admiten las denuncias efectuadas a través de un correo electrónico habilitado para este uso.

IVIRMA garantiza la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona denunciante durante todo el proceso. Además, todas las personas que tengan conocimiento de las denuncias que se realicen a través del canal de compliance están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad de la persona denunciante.

El comité de cumplimiento es el órgano encargado de llevar a cabo la realización de las oportunas investigaciones para comprobar la veracidad y realidad de los hechos denunciados y definir la propuesta de sanciones en caso necesario, además de encargarse de la supervisión, control y evaluación del correcto funcionamiento del modelo de prevención de riesgos penales. Asimismo, tiene, entre otras, la obligación de fomentar el conocimiento y cumplimiento del código ético y de conducta, interpretarlo y orientar en la toma de decisiones en caso de duda, así como realizar propuestas de mejora del mismo que considere convenientes.



### Comunicación de las políticas y procedimientos en materia de anticorrupción

Las políticas y procedimientos anticorrupción establecidos por IVIRMA han sido comunicados a todos los miembros del órgano de gobierno (Consejo de Administración). Se ha realizado, además, formación sobre anticorrupción a todos los miembros del órgano de gobierno.

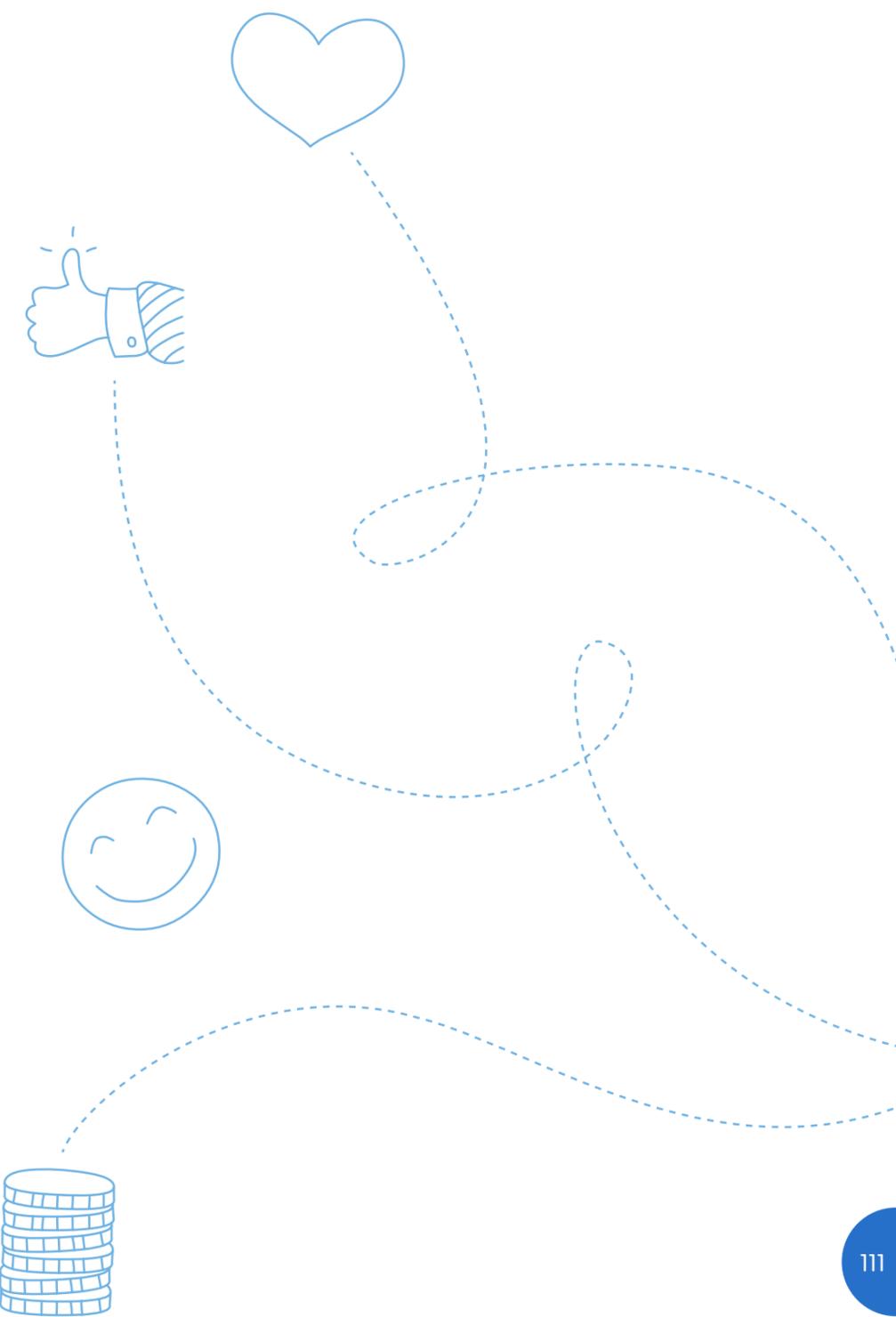
En el caso de las personas trabajadoras, se ha comunicado la existencia de este modelo a todos los profesionales de España. Toda la información se encuentra disponible en la intranet corporativa, a la que tiene acceso todo el equipo de IVIRMA en España. Se está trabajando para aplicarlo al resto de países donde disponemos de centros.

El código ético se ha comunicado a todas las personas trabajadoras (a excepción de EE.UU, Reino Unido y Oriente Próximo). Se ha enviado a España, LATAM (Buenos Aires, Chile, Argentina y Brasil), Portugal e Italia.

### Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

En 2018 se donó un total de 47.024€ a proyectos sociales de diferente índole (salud, infancia y diversidad) con los que se colabora desde la organización. En la siguiente tabla se pueden observar las aportaciones desglosadas por iniciativa o proyecto:

Aportaciones	
CERST	4.666 €
Lázarus	4.666 €
Fundación Sant Joan de Dèu	4.666 €
Fundación Hospital La Paz	6.000 €
La Azotea Azul	10.848,00 €
Make a Wish	4.690 €
Fundación Adecco	11.488,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>47.024 €</b>





11

gIVING YOU

nuestro compromiso  
con la sociedad



## Contribución social

La sociedad se enfrenta a multitud de retos mundiales, entre los que se incluyen la inestabilidad económica y social. Como líderes en medicina reproductiva, tenemos la responsabilidad de contribuir para acabar con las desigualdades sociales. En IVIRMA somos sensibles a las características y necesidades locales de aquellos lugares donde operamos con el objetivo de crear una sociedad más justa con las mismas oportunidades y derechos.

La implantación de un centro IVIRMA en cualquier lugar supone una contribución al aumento de la natalidad en la zona, con su consiguiente impacto a nivel socio-económico.

No se han detectado operaciones con impactos negativos en las comunidades locales en las que IVIRMA está presente.

## La Fundación IVI

Hoy en día, los avances en cualquier campo de la medicina, y en especial, la medicina reproductiva, implican cierta investigación básica sobre las causas que desencadenan una determinada enfermedad, o en el caso de la reproducción, para encontrar los motivos por los que se produjo el fallo reproductivo, con el objetivo de promover el desarrollo de nuevas técnicas diagnósticas o terapéuticas. Permitiendo, de esta forma, su desarrollo y evolución en beneficio de nuestras pacientes, generando una conciencia global dentro de la sociedad que ayude a poner dicha información al alcance de todas aquellas personas que puedan llegar a beneficiarse de estos tratamientos.

Basada en esta filosofía, nació en 1997 la Fundación IVI y, desde entonces, ha expandido su ámbito de actuación para desarrollar los tres pilares fundamentales que sostienen su estructura actual:

- » **Investigación (área Innovation)**
- » **Conocimiento (área Global Education)**
- » **Acción Social (área de Sostenibilidad y RSC)**

La dirección de IVIRMA está comprometida con este objetivo por lo que se dona un porcentaje anual de la facturación al desarrollo de las actividades de la Fundación.

- “ **125 comunicaciones** enviadas a los tres mayores congresos de nuestra especialidad (ESHRE, ASRM y SRI).
- “ Hemos publicado **139 artículos científicos** en revistas de impacto.
- “ Se han iniciado durante el año **108 nuevos proyectos de investigación**.
- “ Hemos recibido **5 premios** a nuestra actividad científica.
- “ Ayudas externas por valor de casi **dos millones de euros** para financiar nuestros proyectos de investigación en convocatorias competitivas

## Innovación científica, vanguardia y excelencia

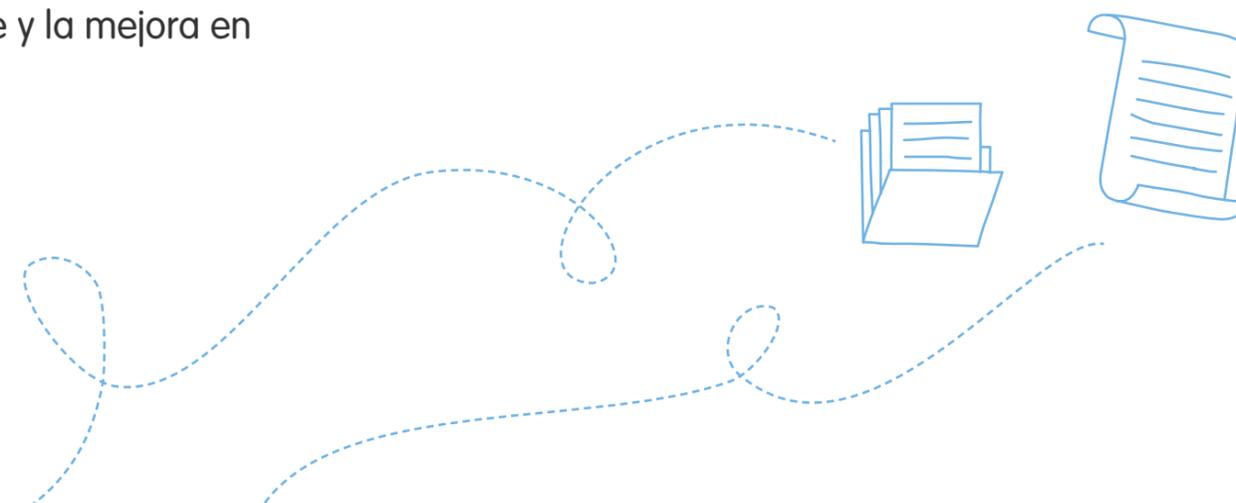
### La investigación en IVIRMA

IVI Innovation es uno de los pilares fundamentales de la organización. Una realidad que tomó forma en 2017 para liderar la investigación científica internacional y el desarrollo tecnológico mundial en el campo más vanguardista de la medicina, la reproducción asistida.

IVI Innovation es la unión de las corrientes más pioneras de Europa y EE.UU, para reunir e impulsar a las personas investigadoras más experimentadas y talentosas, compartir conocimiento, perfeccionar técnicas y marcar el presente y perfilar el futuro de la reproducción asistida. Innovación científica, desarrollo tecnológico, investigación, y experiencia en aras de los siguientes objetivos: la excelencia en el cuidado de nuestros pacientes, la generación de conocimiento que permita contribuir en el avance y la mejora en los tratamientos realizados.

Este área está formada por un comité científico de 6 líderes de opinión mundial, tres centros de investigación básica, y tantos centros de investigación clínica como centros de reproducción tenemos en el Grupo. Más de 500 potenciales investigadores, 15 líneas de investigación distintas y 400 proyectos de investigación activos en marcha – procedentes de todas las áreas que componen la reproducción humana asistida – y 1.900 publicaciones en revistas científicas hasta la fecha.

El año 2018 ha sido el más productivo científicamente de toda la historia para IVIRMA y hemos logrado avanzar en el conocimiento para beneficio de nuestros pacientes y de la sociedad.



## Mentes innovadoras, carreras exitosas

### La educación en IVIRMA

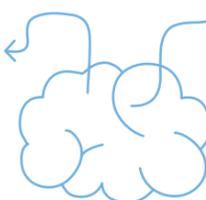
Uno de los pilares fundamentales para IVIRMA desde su creación es nuestro fuerte vínculo con la educación y el firme propósito de transferir conocimiento a la sociedad médica por parte de los fundadores. Esta voluntad ha sido reforzada tras la fusión con RMA, creando una estructura organizacional que sustenta todas las tareas relacionadas con la educación dentro de nuestra compañía.

En IVIRMA contamos con la institución educativa IVI Global Education, a través de la cual ofrecemos una amplia gama de másteres y cursos especializados, con el objetivo de formar y actualizar a todos los profesionales interesados en esta rama de conocimiento. El sistema educativo se caracteriza por la excelencia de los programas formativos que oferta, constantemente actualizados y basados en tecnología de vanguardia.

La visión que tenemos en IVI Global Education es seguir creciendo y convertirnos en una referencia como institución educativa en el campo de la reproducción asistida a

nivel internacional, a través de nuestro espíritu innovador, investigador y pedagógico. IVI Global Education es responsable de gestionar y dar continuidad a la tradición educativa de IVIRMA, mejorando aún más la metodología e implementando soluciones dinámicas basadas en la formación en línea.

El dinamismo en la investigación relacionada con la reproducción y la revisión de los protocolos médicos requieren que la formación continua de los especialistas en esta rama de la medicina sea constante. Las fuentes de información son múltiples, congresos, simposios, cursos, pero cada vez gana una mayor presencia la formación a distancia que permite el acceso a contenidos más dinámicos. Los cursos presenciales son complementados con sesiones online que permiten la interacción con especialistas.



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.

Ofrecemos formación online, a través de nuestro campus online, para facilitar el acceso a nuestros programas desde cualquier parte del mundo. Contamos con programas formativos en colaboración con universidades de prestigio como la Universidad de Valencia, la Universidad Europea de Madrid, o la Universidad Rey Juan Carlos. Además de la formación reglada, ofrecemos formación personalizada y adaptada a las necesidades específicas de cada uno de nuestros pacientes. Esta formación ad hoc se imparte tanto en nuestras clínicas como aquellas que demandan nuestros servicios, desplazando a nuestros profesionales para la transferencia de conocimiento o para la realización de auditorías y consultorías en las clínicas y laboratorios de destino.

Desde IVI Global Education coordinamos la rotación de especialistas en ginecología y obstetricia en nuestras clínicas, la organización de las prácticas profesionales de los alumnos de nuestros másteres y, además, cada año formamos a un *fellow* en la subespecialidad de medicina reproductiva.



Se recogen a continuación algunos de los datos más destacables en el ámbito de la educación durante el año 2018:

- “ **31 servicios de consultoría** realizados (Training & Consulting)
- “ **15 países** donde se ha realizado consultoría a clientes
- “ **258 estudiantes** escritos en nuestros másteres
- “ **52 docentes** IVIRMA involucrados

## Cita mundial con la medicina reproductiva

### International IVIRMA Congress

Cada dos años se celebra el International IVIRMA Congress, el tercer congreso científico de medicina reproductiva más importante del mundo. El evento reúne a especialistas de reconocido prestigio internacional en este campo de conocimiento y durante tres días participan en ponencias y simposios sobre los avances científicos y técnicas más innovadoras en reproducción.

En abril de 2019 se celebrará la octava edición del International IVIRMA Congress en Mallorca, con la sostenibilidad como eje vertebrador. Los resultados de este Congreso se incluirán en la Memoria de Sostenibilidad de 2019.

El Congreso de Bilbao de 2017 reunió a más de 1.600 expertos venidos de los cinco continentes y cuya gran apuesta fue la sostenibilidad ambiental y social en torno a 7 grandes áreas.

### 7 GRANDES ÁREAS

#### Cambio climático

Eficiencia en el consumo energético e impulso de la energía procedente de fuentes renovables.

#### Uso eficiente del agua

Medidas de ahorro y fomento de un legado que mejoró la disponibilidad de agua potable en zonas vulnerables de Guatemala.

#### Uso de materiales

Minimización en su consumo e incorporación de criterios de recuperación, reutilización y reciclado.

#### Gestión de residuos

Fomento de la economía circular.

#### Accesibilidad

Congreso sin barreras y con plena accesibilidad.

#### Igualdad e inclusividad

Inclusión laboral de colectivos desfavorecidos en el Congreso.

#### Consumo de alimentos y bebidas

Priorización de productos locales.

## Ser madre o padre después del cáncer es posible.

### Programa gratuito de preservación de la fertilidad por motivos oncológicos

En 2008 se puso en marcha el programa gratuito de preservación de la fertilidad para pacientes oncológicos, que se realiza en España, Portugal e Italia. Desde entonces, 25 bebés han llegado al mundo después de que sus madres y padres le ganaran la batalla al cáncer y 4 más están a punto de nacer en 2019.

Este programa permite, de forma gratuita, vitrificar ovocitos, corteza ovárica o espermatozoides de pacientes diagnosticados de cáncer para que, una vez superada su enfermedad, puedan ser padres y madres si lo desean.

IVIRMA pone a disposición de estos pacientes la técnica de la vitrificación que este mismo grupo importó a España de manera pionera, enfocándola a un fin social como el

de ofrecerles la opción de ser padres y madres con sus propios gametos tras superar su enfermedad, lo cual les anima a luchar con fuerza con la esperanza de poder conseguirlo en un futuro.

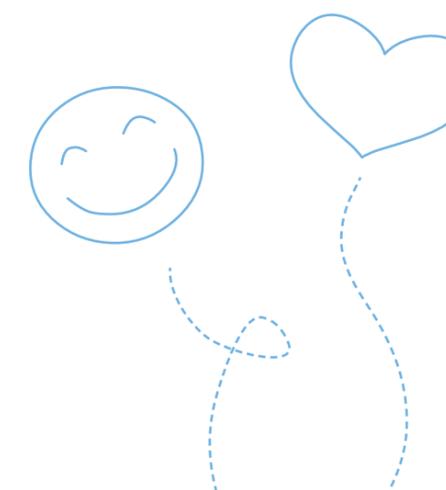
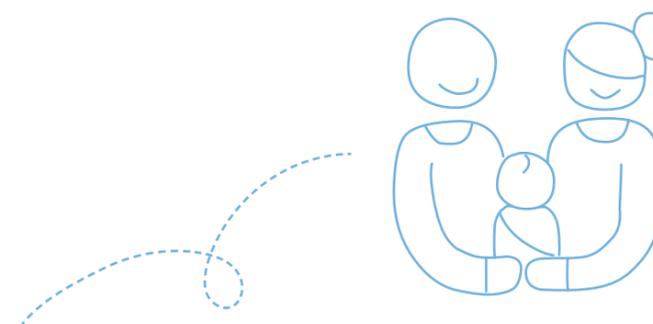
Como empresa socialmente responsable, el acceso gratuito a la preservación de la fertilidad para pacientes con cáncer es para IVIRMA una prioridad, aplicando protocolos médicos de eficiencia basados en la rapidez de actuación para no demorar el tratamiento médico de su enfermedad, siempre en coordinación con los oncólogos de estos pacientes.

El objetivo principal de IVIRMA ha sido y es facilitar el acceso a la reproducción asistida a quienes lo precisen, y este

grupo de pacientes son un foco clave en nuestra apuesta por satisfacer las demandas médicas y sociales, aportando las técnicas más avanzadas para asegurar los mejores resultados

Más de 1.200 mujeres han preservado su fertilidad antes de someterse a su tratamiento de quimio o radioterapia, la mayoría de ellas diagnosticadas de cáncer de mama, el tumor más frecuente entre la población femenina que consulta para vitrificar sus ovocitos.

Durante 2017, más de 160 mujeres diagnosticadas de cáncer vitrificaron sus óvulos, y en 2018 se beneficiaron 130 pacientes.



## Nuestro compromiso social nace de nuestros valores.

### Proyectos sociales en 2018

Cuando se trata de proyectos sociales las prioridades sectoriales con las que trabajamos en IVIRMA son principalmente la salud, mujer e infancia, haciendo hincapié en estos dos últimos por la vulnerabilidad de los mismos. Además, se priorizan proyectos locales de los lugares donde tenemos presencia mediante nuestras clínicas. Estas prioridades geográficas se establecen bajo el foco del compromiso de IVIRMA con la sociedad en la que operamos, por lo que consideramos esencial potenciar el desarrollo sostenible a través de la colaboración con ONGs y entidades locales.

Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales, ONGs y entidades, buscan ser a largo plazo, como, por ejemplo, la Fundación Adecco con la que llevamos trabajando más de 4 años. Nuestro objetivo es establecer colaboraciones a medio largo/plazo que nos permitan generar cambios reales, conocer las necesidades

de estas entidades y analizar el apoyo que IVIRMA puede brindarles. Cualquier contacto con ONGs es gestionado por el Comité de RSC, quien analiza todas las propuestas recibidas de acuerdo a las líneas estratégicas en materia de Sostenibilidad. Por otra parte, en 2019 se trabajará en una Convocatoria de Ayudas Sociales que se lanzará durante el segundo semestre de 2019.

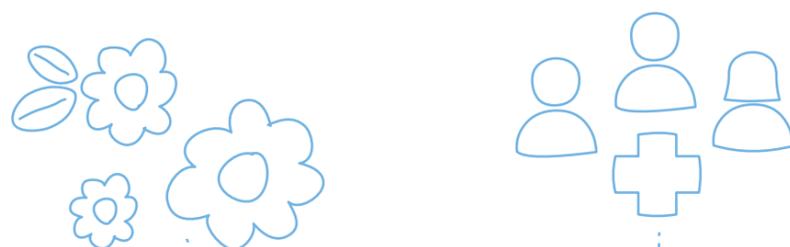
Además, las personas trabajadoras son uno de los grupos de interés prioritarios en nuestras acciones de colaboración con la comunidad. De hecho, muchos de los proyectos nacen de la iniciativa de nuestros profesionales, como es el caso del *Teaming*.



## Juntos Sumamos

*Juntos Sumamos (Stronger Together)* es una iniciativa social a través de la cual los empleados y empleadas recorrieron 10.000 kilómetros durante todo el mes de octubre a beneficio del proyecto social *La Azotea Azul*. Por cada kilómetro, se destinaron 0,88 euros (1 dólar) para ayudar a la construcción de un jardín lúdico terapéutico para niños ingresados en el Hospital Virgen del Rocío de Sevilla. Además de esta campaña, se llevaron a cabo otras acciones solidarias como reparto de 2.200 pulseras solidarias a los empleados, cuya recaudación obtenida se dedicó a esta misma iniciativa.

En tan solo una semana, más de 800 profesionales de IVIRMA en todo el mundo recorrieron los 10.000 km propuestos en el reto para hacer de *La Azotea Azul* una realidad.



## Teaming

En 2018 IVIRMA y nuestros profesionales donamos 14.000€ a tres proyectos sociales a través del proyecto *Teaming*, 7.000€ recaudados de la donación voluntaria de 1€ de la nómina mensual de los trabajadores de IVI y 7.000€ aportados por la compañía, que cada año duplica los fondos recogidos en la plantilla.

Además de la colaboración de las personas trabajadoras a través de sus donaciones, tanto la presentación de los proyectos como su elección fueron llevados a cabo por la misma plantilla, lo cual permite su involucración activa en el programa, ofreciéndoles la posibilidad de proponer y apoyar causas por las que sienten especial afinidad. Este año, han sido alrededor de 500 los profesionales que han participado en la elección de los proyectos *Teaming*, siendo finalmente tres los beneficiarios de la ayuda: El Hospital Sant Joan de Deu, la organización CERST a favor de los refugiados y el *Proyecto Lázarus* para lesionados medulares.



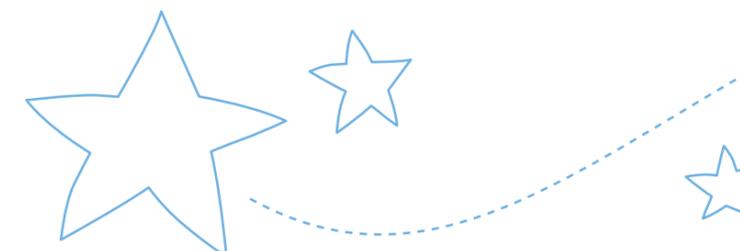
## Plan Familia de la Fundación Adecco

El *Plan Familia* es un programa dirigido a los familiares con discapacidad de empleados de IVIRMA en España, a través del cual se ofrece un acompañamiento personalizado e integral con el objetivo de promover la integración socio-laboral de los beneficiarios.

El programa se lanzó en 2015 y desde entonces hemos participado en 3 ediciones. En esta pasada edición se aportó un total de 12.055€ destinados a tres proyectos.

## Campaña Estrellas de la Ilusión

Las navidades de 2018 estuvieron iluminadas de nuevo por las Estrellas de la Ilusión, una campaña en colaboración con Make-A-Wish a través de la cual ayudamos a cumplir el sueño de Sergio, un niño de 4 años, paciente de cardiología, que hizo realidad su ilusión de conocer a Pluto en Disneyland Paris.



## Estropatada Bilbao

IVIRMA no solo se enfoca en la cura de los problemas reproductivos sino que en los últimos años hemos puesto el foco en la prevención. En este punto, en 2018 IVI Bilbao participó en la *Estropatada*. Se trata de un evento familiar y reivindicativo cuyos beneficios se destinaron a la investigación de enfermedades neurodegenerativas a través de la Fundación WOP.

Por otra parte, en IVIRMA desarrollamos, desde hace años, dos de las pruebas más eficaces para la detección y prevención de las malformaciones genéticas y cromosómicas. El Test Compatibilidad Genética (TCG) que analiza a los progenitores y su compatibilidad genética, y el Diagnóstico Genético Preimplantacional (DGP), que discrimina a los embriones con alguna alteración cromosómica.

## Endodance Barcelona

El pasado mes de octubre, IVI Barcelona patrocinó la gala *Endodance*, dentro de su compromiso en la lucha contra la Endometriosis. Se trata de un espectáculo anual de danza con el que se pretende concienciar y dar visibilidad a una de las enfermedades más desconocidas y dolorosas que afecta a cerca del 15% de mujeres en edad fértil. IVI Barcelona, como uno de los patrocinadores principales del evento, donó 1.300€ para apoyar esta causa.

En el resto de países donde IVIRMA tiene presencia también realizamos durante el año 2018 acciones con y para la comunidad.

En Italia patrocinamos la carrera *Race For The Cure* en el Día Mundial contra el Cáncer. En Portugal patrocinamos los

*Prémios- Arco-iris*, un acto en el que se destaca el trabajo de personalidades del mundo del periodismo, la televisión o la política que han realizado acciones en favor de la comunidad LGTBI. También en Portugal desde 2014 IVI Lisboa apoya las iniciativas *Endomarch* organizadas en por la Asociación Portuguesa de Mujeres con Endometriosis. La iniciativa es mundial y se realiza en todo el mundo con el objetivo de dar a conocer la enfermedad, sus síntomas e implicaciones. Una de las consecuencias es la infertilidad, y por ello, IVIRMA es empresa patrocinadora del evento.



## Lo local, cristalizado en nuestras clínicas, es nuestra seña de identidad

### Compromiso con el desarrollo económico local

La siguiente tabla muestra la ratio del salario de la categoría inicial estándar frente el salario mínimo interprofesional de los países donde IVIRMA opera. En todos los casos se amplía el salario por encima del salario mínimo establecido en cada país.

Al lado ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo ante el salario mínimo local de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la mayor parte de los perfiles directivos en IVIRMA proceden del país donde tenemos la sede, promoviendo así la contratación local. Además, apostamos por la movilidad internacional de nuestros trabajadores.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo ante el salario mínimo local de las personas trabajadoras:

Salario mínimo interprofesional	Salario de la categoría inicial estándar en IVIRMA	
	Mujeres	Hombres
España 10.302,60€	12.520,00€ tasa 1,22	13.999,98€ tasa 1,36
Portugal 8.120€	13.829,64€ tasa 1,70	23.849,58€ tasa 2,94
Italia no cuenta con salario mínimo	22.967,43€	25.500€
Reino Unido 17.440€	17.635,52€ tasa 1,01	18.780,81€ tasa 1,08
Brasil 2.892€	2.952€ tasa 1,02	2.977,30€ tasa 1,03
Argentina 3.163,20€	4.253,17€ tasa 1,34	8.099,98€ tasa 2,56
Chile 4.586,40€	8.359,46€ tasa 1,82	12.462,18€ tasa 2,72
Panamá 3.328,80€	7.995€ tasa 2,40	11.115€ tasa 3,34
Oriente Próximo 7.281,60€	11.424,96€ tasa 1,57	10.853,71€ tasa 1,49
EE.UU 12.573,60€	27.248,91€ tasa 2,17	32.358,08€ tasa 2,57

## Una buena selección de proveedores es fundamental para IVIRMA porque su elección incide directamente en los servicios que prestamos a nuestros pacientes.

### Subcontratación y proveedores

Por ello, ponemos todo nuestro esfuerzo en buscar a los proveedores más adecuados, siempre desde la transparencia y el respeto mutuo. Los criterios de calidad del servicio, cumplimiento de condiciones de entrega, actitud ética del proveedor y gestión administrativa son los ejes del proceso de decisión a la hora de elegir un proveedor. Entre estos elementos, la calidad es un elemento fundamental, ya que todo nuestro trabajo se centra en ofrecer las mejores técnicas y tratamientos a nuestros pacientes, por lo que trabajamos con proveedores que cumplan los más altos estándares de calidad de servicio.

Además, la seguridad del paciente es lo primero, por lo que analizamos también el impacto del producto o servicio en la seguridad de nuestros pacientes.

La mayor parte de las empresas proveedoras con las que colaboramos son del sector sanitario y la criobiología. Además, disponemos de proveedores de servicios para

las diferentes funciones de la compañía (proveedores de Marketing, Finanzas, Legal, IT y RSC).

La mayor parte de los proveedores con los que se trabaja en IVIRMA son locales en todas las clínicas (entendiendo por "local" con razón social en el país de origen de las clínicas).

Para reflejar los datos en la Memoria se han tenido en cuenta los proveedores de España y EE.UU al ser los principales mercados donde IVIRMA trabaja, habiendo oficinas centrales ubicadas en ambos países.

En total, en España contamos aproximadamente con 1.000 proveedores y en el caso de EE.UU, el número de proveedores es de aproximadamente 778, en su mayoría locales.

Facturación proveedores	
España	60.217.911,64 €
EE.UU	28.214.616,38 €
EMEA	18.277.664,47 €
LATAM	14.893.343,17 €
<b>TOTAL</b>	<b>119.046.272,25 €</b>

En los centros de IVIRMA en España y Portugal se gestiona el aprovisionamiento de proveedores mediante un **programa de gestión de compras**. Además, en el marco del Sistema de calidad de IVIRMA contamos con **procedimientos específicos para el aprovisionamiento y las compras en clínica**.

El objetivo de futuro es establecer el sistema de gestión de compras a nivel global, afectando a todos los centros de IVIRMA alrededor del mundo.

## En IVIRMA prima la gestión de los proveedores a través del Sistema de gestión de la calidad para garantizar la salud y seguridad del paciente y ofrecer un servicio óptimo.

### Evaluación de proveedores

Cualquier proveedor de IVIRMA, cuyos productos o servicios afecten a la calidad de la prestación de nuestros servicios, es sometido a una evaluación inicial. Por ello, en base al sistema de calidad implementado contamos con un procedimiento específico de evaluación de proveedores.

La evaluación inicial la realiza la Dirección de Compras (o Responsable de compras de la clínica), la Dirección General Médica, o el personal competente del centro que solicita el alta como proveedor, en función del tipo de producto o servicio, según los resultados y criterios definidos en la tabla de evaluación de riesgos de producto/servicio. En esta tabla se incluyen 14 tipos de proveedores diferentes, debiendo evaluar aquellos clasificados como riesgo alto o medio, puesto que su desempeño afecta directamente a la calidad del servicio y seguridad del paciente.

Aunque de manera general no se incluyen criterios sociales y ambientales en las decisiones de compra y la selección de proveedores, dentro de este procedimiento de evaluación de proveedores se tiene en cuenta el impacto de la empresa proveedora sobre el cumplimiento de las relaciones laborales.

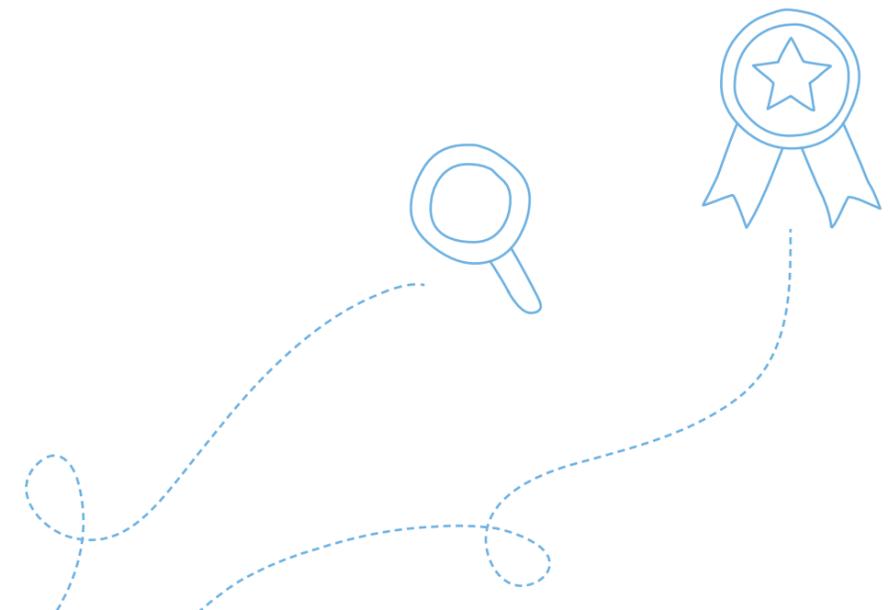
Aquellos proveedores aceptados pasan a formar parte del sistema de proveedores de IVIRMA.

Esta evaluación se repite anualmente en las clínicas certificadas, valorando aquellos proveedores con los que se ha trabajado en el último año.

Para que el procedimiento de compras sea lo más justo posible y dé oportunidades a todas las empresas a formar parte de IVIRMA, se dispone de una mesa de compras para estudiar las ofertas presentadas por los proveedo-

res. Cuando un departamento identifica la necesidad de un producto o servicio necesario para desarrollar su actividad, debe solicitar autorización a Dirección para continuar el proceso de compra, en este caso, el departamento pide directamente al menos 3 propuestas que serán llevadas a la mesa de compras.

Esta mesa de compras ha tenido poca actividad durante 2018 pero se está trabajando en volver a darle forma en 2019 teniendo en cuenta la nueva situación de la compañía.



Por otro lado, la clínica de Mallorca, siguiendo las directrices que marca la norma ISO 14001 en el marco de la certificación, gestiona a sus proveedores teniendo en cuenta criterios ambientales. Para ello, cuenta con el compromiso ambiental que todos los proveedores tienen que firmar, comprometiéndose a adoptar pautas de actuación respetuosas con el medio ambiente conforme a su política ambiental y a los siguientes criterios:

- » **Estar en posesión de la autorización u homologación administrativa aplicable a la actividad realizada y conforme a las disposiciones reglamentarias.**
- » **Disponer del personal cualificado para la realización de las tareas que lo requieran y que en su caso vengan establecidos por disposiciones legales de aplicación.**
- » **Hacerse cargo y gestionar adecuadamente conforme a la legislación establecida todos los aspectos ambientales que generen durante la realización de sus actividades, los impactos asociados, aportando la documentación justificativa correspondiente.**
- » **Para reducir los riesgos ambientales, se deben tomar las medidas preventivas necesarias. En el caso de que se produzca algún incidente o accidente ambiental en las instalaciones, se deberá comunicar a IVIRMA.**
- » **Aportar copia de cuantos certificados y/o homologaciones oficiales en materia ambiental y de calidad posean.**
- » **Si su actividad suministra sustancias peligrosas, aportar las fichas de seguridad correspondientes.**

Además, la clínica puede realizar auditorías y/o inspecciones para verificar el cumplimiento de estos acuerdos.



## Información fiscal

En materia fiscal, los impuestos que mayor impacto tienen en la organización son el Impuesto de beneficios y el IVA. Debido a la estructura del grupo con Sociedades distintas en las ciudades donde se prestan servicios, el planteamiento es abonar los impuestos correspondientes en cada jurisdicción, si bien en aquellos lugares en los que es posible, optamos por la consolidación en materia fiscal tanto de IVA como de IS de las sociedades existentes en cada país.

Los servicios sanitarios están exentos de IVA en todos los países en los que operamos excepto en Argentina, por lo que el IVA de las compras no es deducible y supone un mayor gasto para la compañía.

En materia del impuesto de beneficios, el grupo se beneficia en España de las DDFF (deducciones fiscales) en materia de I+D y de IT en la medida de lo posible. Nuestro sector es muy proclive al I+D y con un alto número de investigadores entre nuestras personas trabajadoras para permitirnos estar siempre a la vanguardia de los tratamientos.

La parte donde se obtiene un mayor beneficio es gracias a las DDFF por I+D y por IT, si bien estas ayudas tan solo

están vigentes en España o si existen en algún otro país, no aplican a la organización o no son sustanciales.

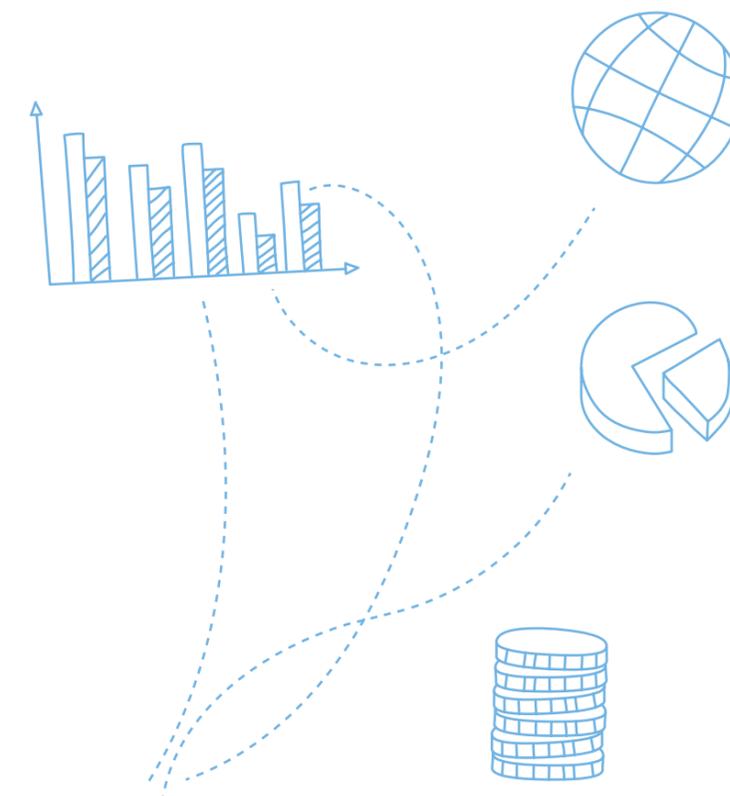
En cuanto a la medición, usamos el benchmarking entre todas nuestras sociedades y los resultados obtenidos en años anteriores. Existe un departamento, que, aunque está dentro de la Fundación IVIRMA, gestiona y aglutina todos los proyectos del grupo, conllevan DDFF o ayudas o no. En este departamento, la UAGI (Unidad de apoyo a la investigación) compara el número de proyectos realizados en cada clínica, los importes dedicados a ellos y las autorizaciones y controles pertinentes en materia de aprobaciones por los comités éticos correspondientes. De esta forma se trata de estandarizar, o por lo 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 motivados 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 2018 tomamos las DDFF generadas en 2017.

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

<b>Beneficios obtenidos país por país (€)</b>	
<b>ESPAÑA</b>	19.754.602
<b>EE.UU</b>	(14.139.249)
<b>LATAM</b>	
Argentina	(113.834)
Panamá	(411.534)
Brasil	714.161
Chile	1.533.396
<b>EMEA</b>	
Italia	(1.635.975)
Oriente Próximo	3.804.352
Portugal	2.134.035
Reino Unido	(13.238.514)

<b>Impuestos sobre los beneficios pagados país por país (€)</b>	
<b>ESPAÑA</b>	3.006.111
<b>EE.UU</b>	4.107.397
<b>LATAM</b>	
Brasil	624.736
Chile	496.784
<b>EMEA</b>	
Portugal	424.724



Por otro lado, las subvenciones recibidas en IVIRMA son en su mayoría por proyectos de I+D realizados en las clínicas.

<b>Ayuda financiera recibida del gobierno</b>	
Desgravaciones fiscales y créditos fiscales	1.678.028€
Subvenciones para inversiones, subvenciones para investigación y desarrollo y otros tipos de subvenciones relevantes	376.097€



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	Página
<b>Aspectos generales</b>		
a) Una breve descripción del <b>modelo de negocio</b> 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)	11
	GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios (2016)	15-16
	GRI 102-3 Ubicación de la sede (2016)	11
	GRI 102-4 Ubicación de las operaciones (2016)	16
	GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica (2016)	11
	GRI 102-6 Mercados servidos (2016)	37
	GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro (2016)	14
	GRI 102-12 Iniciativas externas (2016)	37
	GRI 102-13 Afiliación a asociaciones (2016)	37
	GRI 102-14 Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones (2016)	4-5
	GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta (2016)	17
	GRI 102-18 Estructura de gobernanza (2016)	17
	Objetivos y estrategias de la organización	12-13
	b) Una descripción de las <b>políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de <b>diligencia debida</b> aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución (2016)
GRI 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales (2016)		36
GRI 102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo (2016)		
GRI 102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales (2016)		
GRI 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas (2016)		

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Aspectos generales</b>		
c) Los <b>resultados de esas políticas</b> , debiendo incluir <b>indicadores clave de resultados no financieros pertinentes</b> que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	Indicadores contemplados en la Memoria de Responsabilidad Social en los ámbitos económico, social y ambiental	A lo largo de toda la Memoria
d) Los principales <b>riesgos</b> 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 <b>procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos</b> de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los <b>impactos</b> que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución (2016)	27-35
	GRI 102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales (2016)	27-35
	GRI 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas (2016)	27-35
	GRI 102-40 Lista de grupos de interés (2016)	19
	GRI 102-42 Identificación y selección de los grupos de interés (2016)	18-19
	GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés (2016)	18-19
	GRI 102-47 Listado de temas materiales (2016)	27-35
	GRI 103-1 Explicación del tema material y su Cobertura (2016)	27-35
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a la futura evolución de la empresa	27

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Aspectos generales</b>		
e) <b>Indicadores clave de resultados no financieros</b> que sean <b>pertinentes</b> 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 <b>procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos</b> . 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)	39-42
	GRI 102-47 Listado de temas materiales (2016)	39-42
	Indicadores contemplados en la Memoria de Responsabilidad Social en los ámbitos económico, social y ambiental	A lo largo de toda la Memoria
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
Información detallada sobre los <b>efectos actuales y previsibles de las actividades</b> 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)	94

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
– <b>Contaminación:</b> 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)	95
	L00 Ruido y contaminación lumínica	
– <b>Economía circular y prevención y gestión de residuos:</b> medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación (2016)	96-97
	L01 Economía circular	97
	L02 Despilfarro alimentario	97
– <b>Uso sostenible de los recursos:</b> 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)	100
	GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados (2016)	100
	GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización (2016)	98-99
	GRI 302-2 Consumo energético fuera de la organización (2016)	98-99
	GRI 303-5 Consumo de agua (2018)	100
– <b>Cambio climático:</b> 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)	101
	GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) (2016)	101
	GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) (2016)	102
	GRI 305-5 Reducción de las emisiones de GEI (2016)	101-102
	Medidas adoptadas para la adaptación a las consecuencias del cambio climático.	101-102

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
– <b>Protección de la biodiversidad:</b> 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)	102
<b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b>		
– <b>Empleo:</b> número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional; número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional, número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional; las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor; brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad, la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo, implantación de políticas de desconexión laboral, empleados con discapacidad.	GRI 102-7 Tamaño de la organización (2016)	52
	GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores (2016)	52-53
	Distribución de la plantilla por género, edad, y categoría profesional	54-57
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	58
	Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y categoría profesional	59-61
	Distribución de la plantilla por tipo de contrato, género y edad	62-64
	Número de nuevas contrataciones por tipo de contrato, género y edad	67
	Número de despidos por género, edad y categoría profesional	65
	GRI 102-35 Políticas de remuneración (2016)	71
	L03 Brecha salarial y remuneraciones medias	72-76
	GRI 401-3 Permiso parental (2016)	79
	L04 Políticas de desconexión laboral	78
	L05 Medidas de conciliación	77-78
L06 Horas de absentismo	79	
– <b>Organización del trabajo:</b> 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.		

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
– <b>Salud y seguridad:</b> 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)	80, 83-85
	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)	81
	GRI 403-8 Trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud laboral (2018)	83
	GRI 403-9 Accidentes laborales (2018)	81-82
	GRI 403-10 Enfermedades profesionales (2018)	81-82
– <b>Relaciones sociales:</b> 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)	84-85
	GRI 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales (2016)	85
	GRI 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo (2016)	84-85
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	85
– <b>Formación:</b> 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)	86-88
	GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado (2016)	88
– <b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</b>	L07 Accesibilidad universal	89

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Información sobre cuestiones medioambientales</b>		
<p>– <b>Igualdad:</b> 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.</p>	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados (2016)	91
	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (2016)	92
	L08 Protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo	92
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	90
	Medidas adoptadas para promover el empleo y la ocupación	90
<b>Información sobre el respeto a los derechos humanos</b>		
<p>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.</p>	GRI 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas (2016)	104
	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)	

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>		
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)	106
	GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción (2016)	106-111
	GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas (2016)	106
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	111
<b>Información sobre la sociedad</b>		
– <b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:</b> 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)	113-118
	GRI 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local (2016)	122
	GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local (2016)	122
	GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo (2016)	119-121
	GRI 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales – en las comunidades locales (2016)	113
	– <b>Subcontratación y proveedores:</b> 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)		123
GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales (2016)		124-125
GRI 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas (2016)		124-125
GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales (2016)		124
GRI 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas (2016)	124	

Ley 11/2018	Criterio de reporting	Página
<b>Información sobre la sociedad</b>		
– <b>Consumidores:</b> 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)	44-48
	GRI 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios (2016)	47
	L09 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	48
– <b>Información fiscal:</b> 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)	126
	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno (2016)	127
	Beneficios obtenidos país por país e impuestos sobre los beneficios pagados país por país	127

# Informe de Verificación

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

IVI RMA GLOBAL Y SOCIEDADES DEPENDIENTES

Ejercicio 2018



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE IVI RMA GLOBAL, S.L. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2018

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

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018, del IVI RMA GLOBAL, S.L. y sociedades dependientes (en adelante el Grupo) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado.

### 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 apartado 9 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, por sus siglas en inglés), que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

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

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

1

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



Fides AUDIT ASSURANCE S.L. - RM de Valencia, tomo 5282, libro 2590, folio 1, sección 8ª hoja V43221. CIF: B 96430176

# Informe de Verificación



## Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado que se refiere exclusivamente al ejercicio 2018. Los datos correspondientes a ejercicios anteriores no estaban sujetos a la verificación prevista en la normativa mercantil vigente. 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 2018 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el apartado 5 del EINF, 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 2018.
- 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 2018.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2018 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



## Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de IMI RMA GLOBAL, S.L. y sociedades dependientes correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2018 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 apartado 9 del EINF.

## 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 Cebrián  
Socia

Valencia, 20 de junio de 2019

COLEGIO OFICIAL  
DE CENSORES JURADOS  
DE CUENTAS DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA

FIDES AUDITORES, S.L.P.

Año 2018 Nº 301902031  
SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Informe sobre trabajos distintos  
a la auditoría de cuentas

3

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

**IVIRMA**)  
Global