



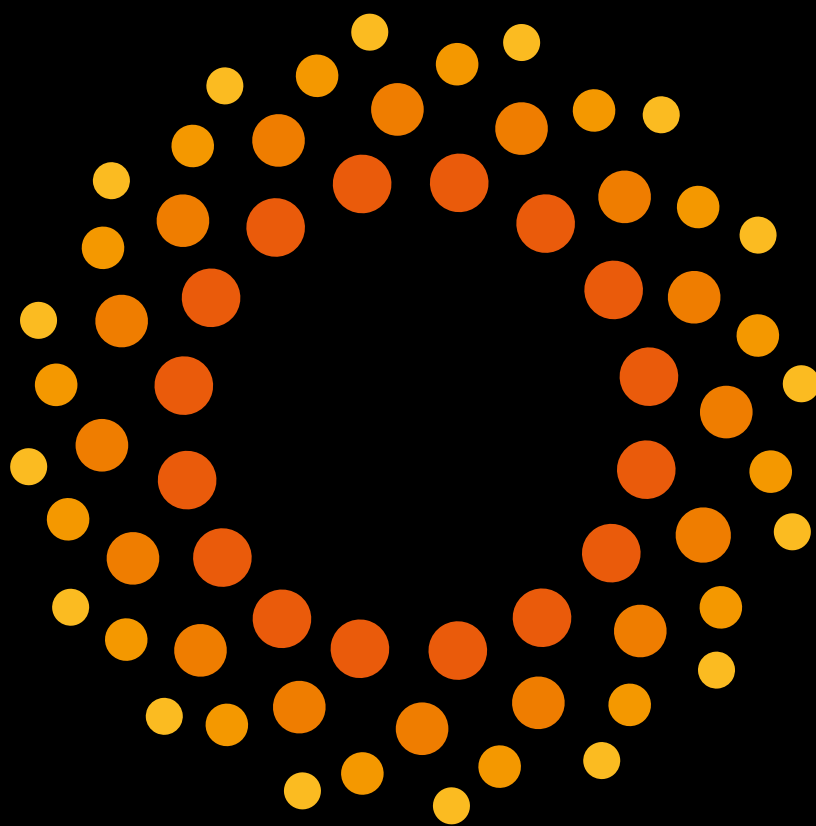
Mútua Terrassa
Mutualitat de Previsió Social

Estat d'Informació No Financera *Exercici 2023*

Índex

| | |
|---|----------------|
| 01. Introducció | pàg. 4 |
| 02. Model d'Entitat | pàg. 6 |
| 2.1 Organització i Estructura | pàg. 07 |
| 2.2 Activitats i Entorn Empresarial | pàg. 12 |
| 2.3 Objectius i Estratègies | pàg. 16 |
| 2.4 Mercats i Tendències | pàg. 18 |
| 2.5 Impacte COVID-19 | pàg. 23 |
| 03. Gestió de Riscos No Financers | pàg. 24 |
| 04. Informació sobre Qüestions Mediambientals | pàg. 32 |
| 4.1 Economia Circular. Prevenció i Gestió de Residus | pàg. 35 |
| 4.2 Ús sostenible dels recursos | pàg. 37 |
| 4.3 Canvi Climàtic | pàg. 39 |
| 4.4 Contaminació | pàg. 40 |
| 05. Informació sobre Qüestions Socials i relatives al Personal | pàg. 42 |
| 5.1 Ocupació | pàg. 43 |
| 5.2 Organització del treball | pàg. 50 |
| 5.3 Salut i Seguretat | pàg. 51 |
| 5.4 Relacions socials | pàg. 52 |
| 5.5 Formació | pàg. 54 |
| 5.6 Igualtat | pàg. 55 |

| | |
|---|----------------|
| 06. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans | pàg. 56 |
| 07. Informació relativa a la Lluita contra la Corrupció i el Suborn | pàg. 58 |
| 08. Informació sobre la Societat | pàg. 62 |
| 8.1 Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible | pàg. 63 |
| 8.2 Subcontractació i proveïdors | pàg. 66 |
| 8.3 Clients | pàg. 68 |
| 8.4 Informació Fiscal | pàg. 70 |
| 09. Bases per a l'Elaboració de l'Estat d'Informació No Financera | pàg. 72 |
| 9.1 Índex de continguts requerits per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat | pàg. 75 |



Introducció

El present Estat d'Informació No Financera (EINF) consolidat s'ha elaborat seguint els requisits establerts en la Llei 11/2018, de 28 de desembre, d'informació no financera i diversitat, per la qual es modifiquen el Codi de Comerç, el text refós de la Llei de Societats de Capital aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, i la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'Auditoria de Comptes, en matèria d'informació no financera i diversitat.

En l'elaboració d'aquest EINF s'ha tingut en compte allò establert a la Guia per a l'elaboració de memòries de sostenibilitat del *Global Reporting Initiative* (Estàndards GRI). També s'han aplicat els principis de comparabilitat, fiabilitat, materialitat i rellevància que recull la Llei 11/2018, de 28 de desembre, d'informació no financera i diversitat.

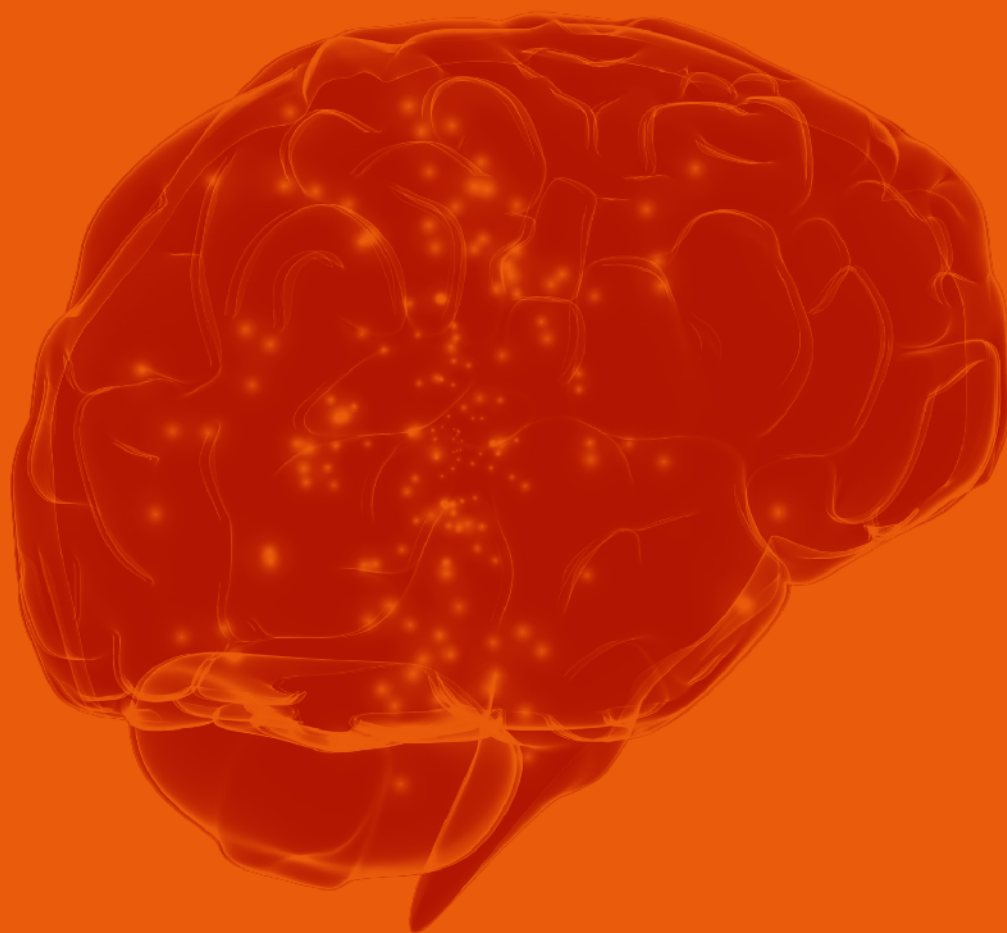
Per l'elaboració de l'EINF, Mútua de Terrassa Mutualitat de Previsió Social (en endavant la Mútua, Mútua de Terrassa, la Mutualitat o l'Entitat Dominant) i Societats Dependents (en endavant Grup Mútua de Terrassa o el Grup) ha tingut en compte els aspectes de més rellevància respecte de la responsabilitat corporativa i, en especial, per als diferents grups d'interès del Grup, prioritzant les qüestions de més rellevància.

En aquest context, a través de l'Estat d'Informació No Financera (EINF), el Grup Mútua de Terrassa té com a objectiu informar sobre qüestions mediambientals i socials, el respecte dels drets humans, la lluita contra la corrupció i el suborn, com també les qüestions relatives al personal.

El perímetre del present informe coincideix amb el dels Comptes Anuals i l'Informe de gestió consolidat per a l'exercici finalitzat el 31 de desembre de 2023, amb les excepcions detallades a la nota 2.1.

El present document forma part de l'informe de gestió de Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social i Societats Dependents relatiu a l'exercici 2023, i es presenta com a document separat.

02



Model d'Entitat

2.1

Organització i Estructura

Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social és la capçalera del Grup Mútua de Terrassa. L'Entitat Dominant va ser fundada, amb la forma jurídica de mútua, el 20 de desembre de 1900, i es regeix per les disposicions relatives a Mutualitats de Previsió Social i pels seus propis Estatuts. Es troba inscrita en el Registre de Mutualitats de Previsió Social Voluntària de Catalunya amb el núm. 17 i al Registre Mercantil de Barcelona, Foli 24, Volum 22.869, Full B-43.903.

A continuació detallem la relació de les entitats que formen part del perímetre del Grup Mútua de Terrassa a 31 de desembre de 2023, totes elles sense cotització oficial en borsa, així com l'activitat desenvolupada per cadascuna d'elles:

SOCIETATS DEPENDENTS

| DENOMINACIÓ | FORMA JURÍDICA | ACTIVITAT |
|--|-------------------------------|---|
| AXIOMA, SOLUCIONS INTEGRALS I SERVEIS DE SUPORT SANITARI, SA | SOCIETAT ANÒNIMA | PRESTACIÓ SERVEIS AUXILIARS I DE SUPORT A ENTITATS DE L'ÀMBIT DE LA SALUT |
| ÀPTIMA CENTRE CLÍNIC, SLU | SOCIETAT LIMITADA UNIPERSONAL | ATENCIÓ SANITÀRIA PRIVADA |
| INMOBILIÀRIA GARCÍA HUMET, SA | SOCIETAT ANÒNIMA | PRESTACIÓ SERVEIS IMMOBILIARIS |
| INMOBILIÀRIA LA CARTUJA, SA | SOCIETAT ANÒNIMA | PRESTACIÓ SERVEIS IMMOBILIARIS |
| EGARA, SA | SOCIETAT ANÒNIMA | PRESTACIÓ SERVEIS IMMOBILIARIS |
| EGARMATIC, SA | SOCIETAT ANÒNIMA | PRESTACIÓ SERVEIS INFORMÀTICS |
| TOP ASSESSORAMENT I GESTIÓ, CORREDORIA D'ASSEGURANCES, SA | SOCIETAT ANÒNIMA | CORREDORIA ASSEGURANCES |
| EGARA LABORATORIS, SL | SOCIETAT LIMITADA | PRESTACIÓ SERVEIS ASSISTENCIALS |
| EGARSERVER, AIE | AGRUPACIÓ INTERÈS ECONÒMIC | PRESTACIÓ SERVEIS DIVERSOS |
| CENTRE DE TECNOLOGIA DIAGNÒSTICA, SAU | SOCIETAT ANÒNIMA UNIPERSONAL | PRESTACIÓ SERVEIS ASSISTENCIALS |
| POLICLÍNICA TRETON SLU ¹ | SOCIETAT LIMITADA UNIPERSONAL | ATENCIÓ SANITÀRIA PRIVADA |
| FUNDACIÓ VALLPARADÍS, FPC – AXIOMA, S.A. – VALLPARADÍS DEPENDÈNCIA, GESTIÓ I FORMACIÓ, SLU, UTE ² | UTE | PRESTACIÓ SERVEIS SOCIOANITARIS |

1. Incorporació al perímetre de consolidació amb efectes 22 de febrer de 2023

2. UTE constituïda entre la societat dependent Axioma amb un percentatge de participació del 20%, l'entitat vinculada FUNDACIÓ VALLPARADÍS FPC amb un 75% i l'entitat vinculada Vallparadís Dependència Gestió i Formació, SLU amb un 5%.

SOCIETATS ASSOCIADES

| DENOMINACIÓ | FORMA JURÍDICA | ACTIVITAT |
|---|----------------------------|---|
| TERRASSANET, AIE | AGRUPACIÓ INTERÈS ECONÒMIC | PRESTACIÓ SERVEIS NETEJA ALS MEMBRES DE L'AGRUPACIÓ |
| MÚTUA TERRASSA SERVEIS CORPORATIUS, AIE | AGRUPACIÓ INTERÈS ECONÒMIC | PRESTACIÓ SERVEIS AUXILIARS ALS QUE DUEN A TERME ELS MEMBRES DE L'AGRUPACIÓ |

L'Entitat Dominant, tal i com estableix la normativa mercantil vigent, formula Comptes Anuals i Informe de Gestió consolidats, junt amb totes les seves entitats dependents, multigrup i associades.

El perímetre del present Estat d'Informació No Financera coincideix amb el dels Comptes Anuals i l'Informe de Gestió tenint en compte les següents consideracions:

- Queden fora de l'abast del present informe la informació referent a les entitats associades.
- S'inclouen en determinats apartats informació relativa a les fundacions vinculades al Grup Mútua de Terrassa i les seves entitats dependents, ja que, malgrat que no existeix una relació de propietat, l'Entitat Dominant és qui ha aportat la seva dotació inicial, amb coincidència dels membres de govern i equip directiu. El present informe es referirà a aquest perímetre ampliat (incloent-hi les entitats vinculades) com **MútuaTerrassa**.
- La resta d'excepcions al perímetre de consolidació queden adequadament especificades en cada cas.

La Mutualitat es regeix per la següent normativa:

- Disposicions d'aplicació i, en especial, les normes legals i reglamentàries i reguladores de les Mutualitats de Previsió Social.
- Normativa pròpia:
 - Estatuts i els seus reglaments.
 - Reglaments i condicions particulars que desenvolupin les prestacions establertes per la Mutualitat.
 - Acords dels Òrgans Socials.

La Mutualitat ret comptes de la seva activitat als diferents òrgans de govern i a l'administració, i se sotmet periòdicament a auditories realitzades per òrgans independents.

- L'Assemblea General de Mutualistes, legalment constituïda de conformitat amb els Estatuts i les disposicions vigents que la regulen és l'òrgan suprem d'expres-

sió de la voluntat social. Es reuneixen com a mínim un cop l'any, per aprovar la memòria, els balanços i els comptes de l'exercici, així com la gestió de la Junta Directiva. La Junta Directiva proposa qui ha de formar part de la mateixa Junta i l'Assemblea General de Mutualistes ho ratifica.

- La Junta Directiva exerceix la representació, el govern, la direcció i la gestió de la mutualitat. Sense cap altra limitació que les facultats expressament reservades a l'Assemblea General per la llei i els estatuts. Els seus components són elegits per l'Assemblea General de Mutualistes per un període de quatre anys.
- La Comissió de Control i d'Auditoria està formada per tres mutualistes que no formen part de la Junta Directiva i són elegits per l'Assemblea General per un període de quatre anys. La seva funció és verificar el funcionament econòmic i financer de la Mutualitat, elevar a la Junta Directiva i a l'Assemblea la proposta de nomenament de la firma d'Auditoria externa i interna. Supervisar l'eficàcia del Control Intern de l'Entitat i actuar com a canal de comunicació entre la Junta Directiva i l'Auditoria
- El Comitè Executiu de Direcció és l'òrgan de decisió dels aspectes que afecten la globalitat de Mútua Terrassa i està integrat pels màxims responsables de la gestió de l'entitat.

MútuaTerrassa està organitzada per Àmbits de Servei i Direccions Corporatives. Els àmbits de servei en els que actualment opera el Grup són els següents:

- Àmbit de servei a les persones:
 - Assegurador.
 - Assistencial.
 - Sociosanitari.
- Àmbit de servei a professionals d'entitats sanitàries.

Els esmentats àmbits s'expliquen de forma exhaustiva a l'apartat **2.2 Activitats i entorn empresarial**.

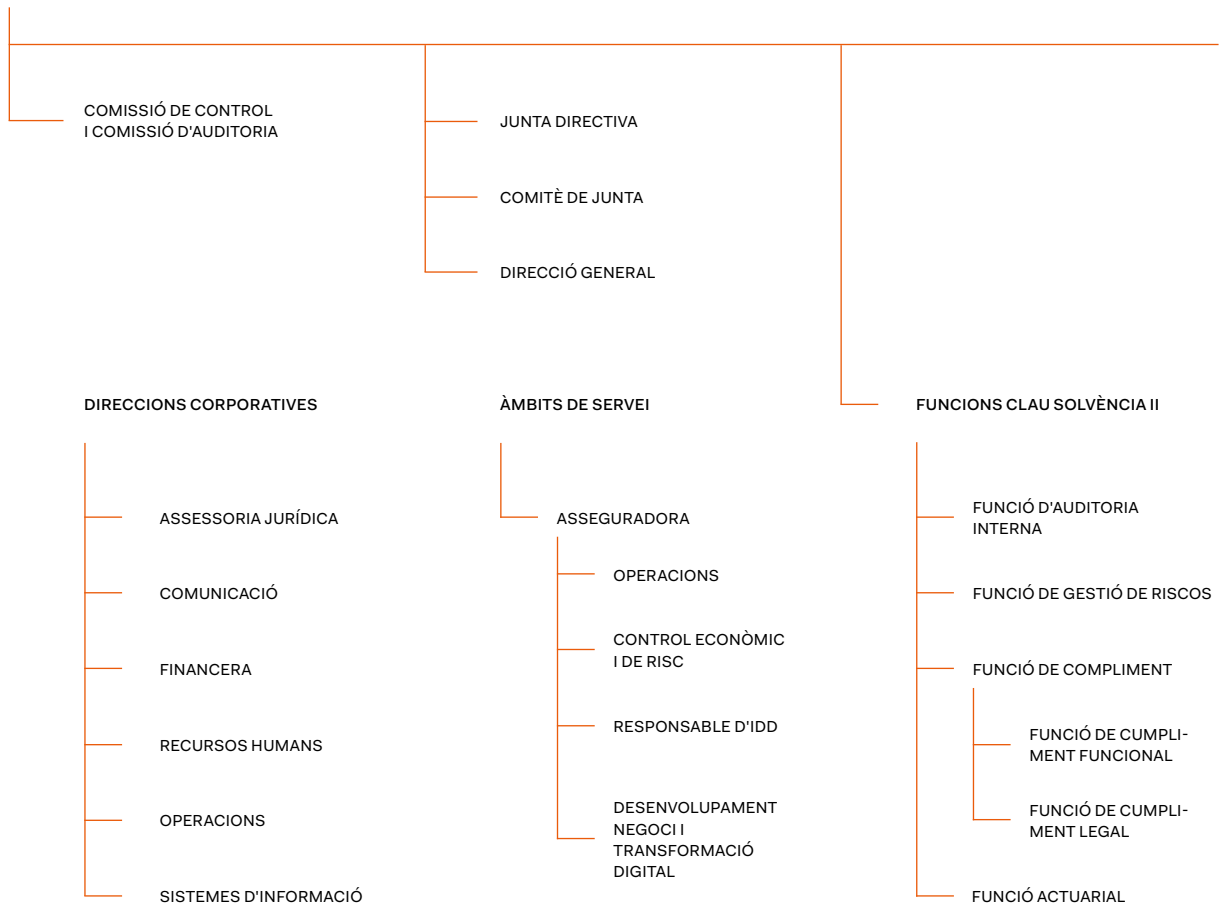
Les funcions corporatives són les següents:

- Direcció Corporativa d'Operacions.
- Direcció Corporativa Recursos Humans.
- Direcció Corporativa Financera i Patrimonial.
- Direcció Corporativa de Comunicació.
- Assessoria Jurídica.
- Direcció Corporativa de Tecnologies de la Informació i Comunicació.

Al marge de la Direcció General de l'Entitat Dominant, les direccions corporatives tenen el propòsit de garantir el correcte desenvolupament de les funcions especialitzades de manera transversal als diferents àmbits de servei del Grup.

Pel que respecta a l'Entitat Dominant, el seu Organigrama funcional és el següent:

ASSEMBLEA



La Política d'Idoneïtat de Membres de la Junta Directiva i Personal Clau, vetlla per una adequada diversitat de qualificacions, coneixements i experiència de les persones que dirigeixen de manera efectiva la Mutualitat i d'aquelles persones que exerceixen les Funcions Clau (descrites al punt 3. Gestió de Riscos No Financers), inclosos els Membres de la Junta Directiva, i, atenent les obligacions que corresponen individualment a cada persona.

L'Entitat Dominant procura que els Membres de la Junta Directiva i de l'Alta Direcció, de manera col·lectiva, disposin de la qualificació, experiència i coneixements apropiats sobre mercats d'assegurances i financers, estratègia empresarial i model d'empresa, sistema de govern, anàlisi financer i actuarial, i coneixements del marc regulador.

MútuaTerrassa té definit un procediment per valorar l'aptitud i honorabilitat de les persones que dirigeixen l'Entitat i exerceixen funcions clau, tant per al moment de ser designada per a un càrrec específic com durant l'acompliment del mateix:

- L'avaluació de l'aptitud inclou una valoració de les seves qualificacions, coneixements i experiència en el sector de les assegurances i altres sectors financers o altres activitats.
- L'avaluació de l'honorabilitat inclou una valoració de la seva honestedat i solvència financera, la seva reputació, el seu comportament personal i la seva conducta professional.
- En el cas de l'avaluació dels Membres de la Junta Directiva, es tenen en compte les aptituds i coneixements de la resta dels Membres de la mateixa Junta Directiva.

En els casos d'externalització de Funcions Claus, es procuren que les persones emprades pels proveïdors de serveis compleixin amb els requisits d'aptitud i honorabilitat.

En el cas de les Societats Dependents, l'organització i estructura varia en funció del tipus d'empresa i activitat, estructurant-se a partir de la figura del director/a o gerent, seguit pels directors/es o caps dels centres o àrees.

2.2

Activitats i Entorn Empresarial

MútuaTerrassa desenvolupa les seves activitats a través de diferents àmbits de servei. S'inclouen dins d'aquest apartat les quatre fundacions vinculades a Mútua de Terrassa i les seves Societats Dependents.

ÀMBITS DE SERVEI A LES PERSONES

Dins l'Àmbit de Servei a les Persones, les accions portades a terme engloben la salut, l'autonomia i el benestar de les persones, aportant valor a l'entorn social i mediambiental, sempre mantenint la identitat del Grup, la solvència i el compromís social.

Àmbit de Servei Assegurador

L'activitat asseguradora és l'activitat principal de la Mutualitat.

La Mutualitat cobreix les necessitats d'assegurament integral de les persones, protegint els seus mutualistes i assegurats en les diferents modalitats d'assegurament.

Amb una experiència sòlida en el sector assegurador, la Mutualitat ofereix una àmplia gamma de productes asseguradors a mida de les necessitats dels mutualistes, tant individuals com col·lectives: accidents, vida, protecció d'ingressos per baixa laboral, Mútua Salut, Mútua Salut dental, Pla de Jubilació Mutual i convenis col·lectius.

L'Entitat Dominant opera en els rams d'accidents, malaltia, vida i decessos, d'acord amb la classificació dels Rams d'Assegurances establerts a la Llei 20/2015, de 14 de juliol, d'Ordenació, Supervisió i Solvència de les Entitats Asseguradores i Reasseguradores ("LOSSEAR").

L'àmbit assegurador inclou una corredoria pròpia. Aquest servei es presta a través de l'entitat dependent TOP Corredoria d'Assegurances, SA.

Àmbit de Servei Assistencial

- *Atenció Sanitària Pública Concertada*

L'Atenció Sanitària Pública es desenvolupa a través d'una de les fundacions vinculades al Grup, la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa, FPC (FAMT)³.

La FAMT ofereix assistència de salut a través de l'activitat hospitalària i d'atenció primària proporcionant cobertura sanitària a una part important de les persones del Vallès Occidental Oest i Baix Llobregat (Catalunya).

3. Entitat fora del perímetre de consolidació i que per tant, queda exclosa de l'abast del present informe.

Respecte a l'activitat hospitalària, l'Hospital Universitari MútuaTerrassa (HUMT) correspon al centre universitari per la Universitat de Barcelona i està entre els vuit hospitals de més complexitat de Catalunya.

L'HUMT està inclòs en el Sistema Sanitari Integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) amb concert amb el CatSalut de la Generalitat de Catalunya per a la prestació de serveis assistencials als usuaris de la Seguretat Social en l'àrea de Terrassa i zona d'influència. Es tracta d'un centre amb un nivell assistencial de referència, no solament per a la seva àrea d'influència, sinó també per a altres hospitals en especialitats com la neurocirurgia, la cirurgia toràcica i l'hemodinàmica cardíaca.

La FAMT també gestiona nou Centres d'Atenció Primària i quatre Consultoris distribuïts per tota la comarca del Vallès Occidental.

- *Atenció Sanitària Privada*

L'Atenció Sanitària Privada es desenvolupa a través de l'entitat dependent Àptima Centre Clínic, SLU (Àptima) i Policlínica Treton SLU (Treton).

Àptima i Treton presten els seus serveis des d'una clínica d'hospitalització ubicada a Terrassa i quatre centres de consultoris ubicats a Terrassa, Sabadell i Sant Cugat.

Ambdues societats posen a disposició dels seus pacients la màxima qualitat assistencial i un gran nombre d'especialitats mèdiques i quirúrgiques. Compten amb un equip d'experts professionals i amb el suport sanitari de l'Hospital Universitari MútuaTerrassa, amb el que té un conveni per a la prestació de serveis.

- *Centre de Tecnologia Diagnòstica, SA (CTD)*

L'objecte social del CTD consisteix en la realització d'activitats, estudis i proves mèdiques amb mitjans tècnics especialitzats de tota mena, especialment amb isòtops radioactius. En l'actualitat és el centre de referència per al tractament d'hipertiroïdisme, carcinoma de tiroide i terapèutica intraarticular. Disposa de l'última tecnologia per al diagnòstic per la imatge i Tomografia per emissió de Positrons (PET-TAC).

Àmbit de Servei Sociosanitari

L'Àmbit de Servei Sociosanitari dona resposta especialitzada a l'atenció integral a la vellesa i a persones amb dependència, persones en convalescència, persones amb discapacitat intel·lectual i persones amb problemes de salut mental.

Aquesta activitat es desenvolupa a través d'una de les fundacions vinculades al Grup Mútua de Terrassa: Fundació Vallparadís, FPC⁴.

L'Àmbit de Servei Sociosanitari té com a objectiu millorar la qualitat de vida de les persones que es troben en situacions de dependència. La seva raó de ser és aportar suport i experiència en la dedicació a tenir cura de les persones atenent sempre les seves necessitats. Així doncs, aquest àmbit aporta experiència en gestió de Centres per a Gent Gran, Centres Sociosanitaris, Centres per a Discapacitació Intel·lectual, Centres per a Salut Mental, i també en gestió de l'Atenció Domiciliària i de Centres de Dia.

**ÀMBITS DE SERVEI
A PROFESSIONALS
D'ENTITATS
SANITÀRIES**

Àmbit de servei de Logística Sanitària i Serveis de Suport

L'Àmbit Logístic Sanitari i Serveis de Suport es desenvolupa a través de l'entitat dependent Axioma Solucions Integrals i Serveis de Suport Sanitari, SA (Axioma).

Axioma ofereix solucions innovadores i serveis de suport sanitari als centres del sector de la salut i sociosanitari, per tal de facilitar la tasca dels seus professionals i millorar-ne l'eficiència. Es considera com una empresa especialitzada a implantar solucions integrals i serveis de suport a les organitzacions de l'àmbit de la salut: hospitals, clíniques, centres sanitaris, centres d'atenció primària, residències, etc.

La integració del coneixement expert del sector, dels espais i de la tecnologia apropiada, i d'un model organitzatiu competent i segur, fa d'Axioma una empresa experta i competitiva en el seu sector.

Les solucions estan focalitzades en el client i tenen com a objectius la millora de la qualitat, la seguretat, l'eficiència, l'eficàcia, l'especialització i l'evolució tecnològica i organitzativa, a la vegada que la incorporació de les innovacions que altres sectors ja han introduït en aquestes activitats.

Axioma és especialista en sectors com el tèxtil sanitari, les cobertures quirúrgiques, l'esterilització de tèxtils sanitaris i d'instrumental quirúrgic i la logística i subministrament integral d'estocs.

Laboratori d'anàlisis clíniques

Catlab, AIE⁵ neix com un laboratori d'anàlisis clíniques fruit de l'aliança entre **Mútua-Terrassa**, Consorci Sanitari de Terrassa, incorporant-se més tard a l'Agrupació Fundació Privada Hospital Sant Joan de Déu de Martorell.

4. Entitat fora del perímetre de consolidació i que per tant, queda exclosa de l'abast del present informe.

5. Entitat fora del perímetre de consolidació i que per tant, queda exclosa de l'abast del present informe.

Dona servei a diversos centres d'extracció, la seva àrea d'influència és pràcticament tot el Vallès Occidental i poblacions del Baix Llobregat. És el laboratori de major envergadura a Europa pel que fa a nombre de tècniques amb acreditació ISO específica de laboratoris d'anàlisis clíniques, a instal·lacions robotitzades i a l'ús de tecnologies més avançades.

Egarmatic, SA

Egarmatic, SA ofereix suport en tecnologies i sistemes d'informació donant servei majoritàriament a les empreses de **MútuaTerrassa**.

Campus Universitari de Salut

El Campus Universitari de Salut és l'entorn del coneixement, la docència i la investigació.

Des del Campus Universitari de Salut es fomenta la gestió del coneixement i s'aposta per una formació de qualitat dels futurs professionals de la salut i dels diferents àmbits de servei de **MútuaTerrassa**⁶. A través de l'entitat vinculada al Grup, Fundació Mútua Terrassa Docència i Recerca FPC⁷, es promou, es desenvolupa i s'ofereix els serveis de suport necessaris per a impulsar la recerca biomèdica i social.

6. *MútuaTerrassa fa referència al Grup Mútua de Terrassa amb les seves entitats dependents i les fundacions vinculades.*

7. *Entitat fora del perímetre de consolidació i que per tant, queda exclosa de l'abast del present informe.*

2.3

Objectius i Estratègies

La **missió** de **Mútua**Terrassa és donar servei a les persones, anticipant i resolent situacions i problemes relacionats amb la salut, l'autonomia personal o el seu benestar.

La **visió** de **Mútua**Terrassa és ser referent en totes les activitats que es desenvolupen, gosant ser diferents en la prestació de serveis a cada persona, amb una clara voluntat de creixement i evolució continuats, essent permeables a l'entorn tot mantenint la identitat, solvència i compromís social.

Els **valors** de **Mútua**Terrassa pretenen ser la guia que permeti identificar de forma senzilla i clara el que és important, com són les coses i la manera com s'han de fer per part de totes les persones de l'organització:

Primer les persones:

Posem les persones en el centre de la nostra activitat per tal d'enfocar els esforços de l'organització tot garantint un servei de màxima qualitat. Per fer-ho fomentem l'entusiasme i la motivació entre els membres de l'organització, tot il·lusionant i creant un entorn positiu de treball. Ens apropem i escoltem als nostres clients i mutualistes, per identificar, analitzar i conèixer els sentiments, expectatives i necessitats actuals i futures, posant al seu abast totes les nostres capacitats i recursos, centrant i readaptant els processos de l'organització al seu voltant.

Encoratgem el professionalisme:

Som experts i especialistes en totes les nostres àrees d'actuació. Dedicuem temps i recursos necessaris anteposant els interessos de l'entitat als interessos individuals. Promovem el creixement professional. Ens formem per millorar contínuament i per aprofundir en les àrees en les quals treballem per poder continuar aportant el millor servei, oferint la màxima qualitat possible i amb un fort compromís amb la nostra feina.

**Estem atents i ens
anticipem a les noves
necessitats**

Estem atents als canvis que necessita la Societat i a les expectatives dels nostres clients, amb l'objectiu permanent de superació i d'anticipar solucions adients, tot albirant el futur. Observem els diferents entorns: estratègic, tecnològic, organitzatiu i social, amb l'objectiu d'adaptar-nos. Promovem i valorem les iniciatives personals, amb l'objectiu de proporcionar sempre la solució més pertinent a les necessitats actuals i futures dels nostres clients, mutualistes i col·laboradors.

Eficiència arreu:

Oferim el servei més oportú amb la màxima qualitat possible, amb els recursos disponibles, tot mantenint el màxim equilibri en la utilització dels mateixos i la sostenibilitat de l'organització. Orientem la nostra gestió a l'excel·lència i a establir mecanismes de resolució fàcils i ràpids, atenent de manera fluida i satisfactòria a tots els nostres clients externs i interns, tot permetent-nos reaccionar davant de qualsevol imprevist. Ens esforcem per a ser respectuosos amb el medi ambient.

**Integritat i conducta
ètica:**

Davant de tots els nostres grups d'interès, dels clients i de la societat en general, actuem amb honestedat, equitat, respecte i transparència, més enllà del compliment de les lleis, codis de conducta i de les normes internes.

MútuaTerrassa elabora periòdicament plans estratègics on es fixen els objectius a llarg termini per cadascun dels àmbits de servei, els plans d'acció i l'assignació de recursos per tal d'aconseguir-los. Aquests plans estratègics són objecte de seguiment per part de les Direccions Econòmiques de cada àmbit amb la supervisió de la Direcció Financera Corporativa reportant a la Junta Directiva de l'Entitat.

2.4

Mercats i Tendències

ÀMBIT DE SERVEI ASSEGURADOR

La política monetària restrictiva implementada des del 2022, amb increment ràpid i substancial dels tipus d'interès, que es va concloure al tercer trimestre del 2023, ha ocasionat una notable desacceleració econòmica, però també ha contribuït a mitigar les tensions inflacionistes desencadenades per la pandèmia i el conflicte a Ucraïna.⁸

Tot i això, el sector assegurador ha experimentat un creixement destacable del 18% (4,65% al 2022), impulsat principalment per la remarcable recuperació del segment de Vida, amb un increment del 36% (3,74% l'exercici anterior), resultat de l'augment dels tipus d'interès després d'anys de rendiments nuls o negatius.

D'altra banda, el segment de No Vida ha registrat un creixement anual notable del 6,8% en les primes (5,21% al 2022), amb increments homogenis en els seus principals àmbits (automòbil, multirisc, salut, entre d'altres), amb gran part d'aquest creixement associat a la revaluació de les primes de pòlisses, motivada pel creixement inflacionista que ha afectat els costos de sinistralitat.

Malgrat els desafiaments, el sector ha mantingut uns nivells de solvència robustos, assolint un 241,9% a finals del 2023 (235,3% al 2022), superant els requisits del regulador i demostrant una fortalesa contínua.⁹

En aquest nou entorn competitiu, destaquen la progressiva adopció de tecnologies emergents com la Intel·ligència Artificial i la digitalització, que redefeixen la cultura organitzacional i milloren l'experiència del client i l'eficiència operativa. A més, les companyies s'adapten a les noves regulacions i tendències, buscant no només el compliment normatiu, sinó també el reforçament de pràctiques sostenibles i d'inclusió financera, convertint-les en un avantatge competitiu i anticipant-se a possibles canvis macroeconòmics que podrien influir en activitats de fusions i adquisicions. També es destaca el desenvolupament de productes personalitzats i la integració de serveis i productes de tercers mitjançant aliances estratègiques.¹⁰

⁸ AFI – Nota de Seguros no 51 – “Balance del seguro español en 2023 y perspectivas 2024”.

⁹ Segurosnews – “El ROE del seguro fue del 12,8% en 2023 y su solvencia se situó en el 241,9%”.

¹⁰ Deloitte – “Perspectivas del sector seguros para 2024: Retos y oportunidades de la industria aseguradora”.

**ÀMBIT DE SERVEI
ASSISTENCIAL****Atenció Sanitària Pública**

Tendències i desenvolupaments en els diferents sectors de la salut en l'any 2023:

El sector sanitari concertat d'aguts: S'espera que els proveïdors de l'atenció mèdica aprofitin l'automatització i la intel·ligència artificial (IA) per l'abordatge de l'escassetat de personal. La medicina personalitzada i de precisió (MPP) així com la digitalització són tendències clau en el sector.

La medicina personalitzada: la medicina personalitzada planteja diverses implicacions ètiques, incloent la privacitat i confidencialitat, equitat i accés, i dilemes ètics en la interpretació de les dades.

Salut Mental: La conscienciació sobre els trastorns mentals està augmentant, i la digitalització i la MPP estan transformant l'atenció mèdica. Les organitzacions busquen oferir experiències més satisfactòries i adaptades a les necessitats dels pacients.

Atenció Primària: La inversió en atenció primària ha crescut poc en 2023. El Govern i les comunitats autònomes han implementat un pla d'acció per millorar l'atenció primària per millorar principalment l'accessibilitat al sistema i incrementar la cartera de serveis a les noves realitats socials.

Atenció Sociosanitària: L'atenció sociosanitària en el 2023 s'ha enfrontat a desafiaments i oportunitats en termes de salut, accés, qualitat i equitat. La col·laboració entre el sector mèdic d'aguts i social és essencial para poder donar una atenció integral i centrada en les persones.

L'Hospital Universitari Mútua Terrassa (HUMT) és un centre predominantment quirúrgic. Al 2023, el 64% de les altes corresponen a procediments quirúrgics (66% al 2022). L'activitat quirúrgica ha augmentat un 3,9% respecte a l'any anterior, amb 17.422 altes quirúrgiques (16.775 al 2022).

Cal destacar el fort creixement de les altes mèdiques al 2023, amb 8.952 altes (7.482 al 2022), suposant un increment del 19,6%. Aquest augment s'ha aconseguit gràcies a la reducció de l'estada mitjana, que ha passat de 6,4 dies al 2022 a 6 dies al 2023 (reducció del 5,7%).

L'activitat d'atenció especialitzada ambulatoria (primeres visites i visites successives) ha romàs estable al 2023, amb 296.353 visites (298.461 al 2022). Cal destacar la reducció del rati de segones visites respecte a primeres, que ha passat del 2,36 al 2022 al 2,24 al 2023 (reducció del 5,08%). Pel que fa al servei d'urgències, s'han atès 116.966 urgències al 2023 (114.876 al 2022), suposant un increment de l'activitat d'urgències del 1,82%.

En l'àmbit d'Atenció Primària i Comunitària (APiC), als CUAPs de Sant Cugat i Rubí s'han atès 91.058 urgències al 2023, amb un creixement del 5,78% respecte al 2022 (86.084 urgències ateses en aquests dos dispositius l'any anterior). La resta d'activitat d'APiC ha estat de 1.213.232 visites al 2023, un 18,52% menys que el 2022, situant-se com el nivell basal d'activitat un cop normalitzada la situació provocada per la COVID-19.

Quant a Salut Mental, l'activitat ambulatoria ha estat de 106.945 actes mèdics al 2023 (101.571 al 2022), amb un increment del 5,29%. Cal destacar el creixement de l'activitat de psicologia durant aquest any.

Pel que fa a l'àmbit sociosanitari, aquesta activitat va ser afectada pel COVID-19 (llarga estada, hospital de dia, convallescència, unitat de cures pal·liatives i subaguts). L'activitat ha augmentat un 12% al 2023, amb 26.984 actes mèdics realitzats (respecte als 24.056 del 2022).

En relació a les llistes d'espera, s'han millorat els nivells durant el 2023, complint els requeriments establerts pel SCS a la CPR (contraprestació per resultats) en procediments quirúrgics, proves diagnòstiques i consultes externes de primeres visites.

Pel que fa a la qualitat, la FAMT presenta resultats superiors a la mitjana en complexitat, cirurgia major ambulatoria, complicacions, reingressos, mortalitat, HPE (hospitalització precoç) i intensitat de registre.

Atenció Sanitària Privada

L'any 2023 s'ha consolidat el nivell de recuperació de l'activitat previ a la pandèmia. Es manté el número de persones que tenen una pòlissa de salut arribant a Catalunya al voltant del 33% de la població.

L'any 2024 es preveu consolidar aquest increment d'activitat amb la posada en funcionament de les noves instal·lacions de Sabadell i la recent incorporació de la societat Policlínica Treton, ubicada a Terrassa.

Continuem amb la manca de professionals mèdics i d'infermeria, així com amb una situació inflacionista, que no pot ser repercutida en la seva totalitat als usuaris mitjançant l'increment de preus en les pòlisses de salut. Aquesta situació pot acabar condicionant l'estabilitat i el benestar futur d'aquest sector.

L'any 2024 es preveu fer front a aquesta incertesa, potenciant les àrees de negoci amb major rendibilitat respecte aquelles on la seva contribució sigui menor.

Àmbit de Servei Sociosanitari

Les últimes obertures geriàtriques a Catalunya han permès millorar la seva encara insuficient ràtio de llits. La iniciativa privada continua guanyant pes, augmenta l'interès dels grups locals i també dels de l'àmbit nacional, que continuen ampliant les xarxes. A més, els fons europeus han propiciat la recuperació d'un bon nombre de projectes públics.

Estem davant la comunitat autònoma amb un nombre més gran de llits absolut, que supera ja les 60.300 estades residencials i places en habitatges amb serveis, però segueix existint una important demanda per donar cobertura a les necessitats de la zona, la ràtio de la qual de llits segueix augmentant cada any, però encara està en 3,95 unitats per cada 100 més grans de 65 anys, lluny encara dels 5 llits, que recomana l'OMS.

Aquest escenari continua animant la inversió privada i pública. La primera està adreçada sobretot a nous projectes a ciutats i a la compravenda de residències, potser una mica menys dinàmica que en anys anteriors. La segona està més repartida entre les poblacions més habitades i altres de més petites on s'estan recuperant projectes.

Entre les iniciatives privades, continuen convivint els principals grups locals amb operadors d'àmbit nacional (la majoria filials al nostre país de grups europeus), que continuen augmentant la presència a la regió.

Per altra banda, els ajuts arribats d'Europa continuen accelerant la inversió pública a Catalunya. El desembre passat la Generalitat anunciava el seu pla d'inversions a l'àrea de serveis socials, valorat en 400 M fins al 2026 i finançat amb els Fons Europeus Next Generation. El pla inclou un total de 765 actuacions per a diferents col·lectius, que inclouen des de l'execució de nous equipaments al desenvolupament d'inversions tecnològiques, innovació i accessibilitat. El programa d'inversions inclou tant projectes propis del Govern de Catalunya (al sector geriàtric les ja anunciades residències de promoció pròpia a Sabadell, Terrassa i Barcelona) com d'altres entitats del Tercer Sector i iniciatives locals.

A Catalunya, el nostre mercat, l'any 2022 només es van crear 5 nous centres de gent gran, un total de 424 places, mentre que en paral·lel van tancar alguns centres. Va quedar un mercat de gent gran gairebé sense creixement en l'oferta, mentre que la població al 2022 va seguir recuperant la tendència d'envelliment prèvia a la pandèmia, i la població major de 85 anys (franja amb més dependència) va créixer més de 6.400 persones.

El retorn a la normalitat va reactivar la necessitat de nous llits de gent gran, que va animar la necessitat de nous centres. Aquesta es va materialitzar bàsicament via iniciativa privada, especialment en la província de Barcelona on es va preveure iniciar 39 nous projectes, entre ells 2 projectes impulsats per Fundació Vallparadís FPC.

Àmbit de Servei de Logística Sanitària

L'any 2022 va venir molt condicionat per l'increment dels preus de l'energia i la seva afectació als costos de producció. Aquests increments no es van poder repercutir a les tarifes (contractes públics, no corresponsabilització dels clients, ...) el que va comportar un resultat econòmic negatiu.

Per l'any 2023 s'ha procedit a la renegociació de tarifes a fi d'incorporar l'increment de costos de l'any 2022 i els previsibles del propi any 2023.

També s'ha desplegat als hospitals de l'Institut Català de la Salut (ICS) els serveis inclosos al concurs adjudicat l'any anterior. D'altra banda s'ha procedit a l'ampliació de la capacitat productiva derivada d'aquest increment d'activitat.

2.5

Impacte COVID-19

Respecte a l'**Àmbit de Servei Assegurador**, durant l'exercici 2022 es van recuperar totalment els valors dels índexs d'activitat de sinistres habituals, en matèria d'assistència sanitària i baixes laborals. L'any 2023 la COVID-19 ha tingut una afectació molt baixa.

Dins l'**Àmbit de Servei Assistencial Públic**, la presència de la COVID-19 al 2022, especialment en el primer semestre de l'any, no va dificultar l'activitat assistencial de la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa. Sí que va tenir impacte en l'absentisme (un 7,2%), que va quedar per sobre de l'objectiu 2022. Malgrat aquest no impacte de la COVID-19 sobre l'activitat assistencial el volum d'aquesta activitat en l'exercici 2022 va ser important amb 1.247 altes COVID-19 i 67.595 PCRs realitzades. L'any 2023 la COVID-19 ha tingut una afectació molt baixa.

Per l'activitat de l'**Atenció Sanitària Privada** en els anys 2022 i 2023 la COVID-19 ha tingut una afectació molt baixa.

Respecte l'**Àmbit de Servei Sociosanitari**, l'any 2022 va ser un any en el que paulatinament es va anar tornant a una certa normalitat, convivint amb casos de COVID en els centres que va obligar a mantenir gran part de les mesures de prevenció, contenció i lluita contra el COVID. Tot i això, el fet que quasi tota la població de les nostres residències estigués correctament vacunada, va propiciar que l'impacte sobre la salut de les persones estigues molt controlat.

Des del punt de vista de l'entorn econòmic, la pandèmia ens va situar en uns escenaris econòmics nous, amb nous finançaments específics per fer front a la pandèmia, mentre que no es van materialitzar els increments acordats en algunes àrees amb el Departament de Drets Socials, finançaments específics que es van retirar al maig del 2022. Però la situació latent de pandèmia no va permetre retirar part de les mesures que les van ocasionar, generant així una situació de major despesa. Aquesta es va agreujar amb el context inflacionista que es va viure i que va ser especialment sensible l'any 2022, tot i que encara es van poder contenir els seus efectes.

Respecte l'impacte a l'any 2023 de la COVID-19 a l'àmbit de servei sociosanitari, ha estat un any en el que hem tornat a la normalitat, convivint amb casos de COVID-19 en els centres fet que ha obligat a mantenir algunes de les mesures de prevenció, contenció i lluita contra el COVID, però sense més impactes que els operatius. Tot i això, considerem que l'impacte de la COVID-19 ja no és destacable en els nostres centres.

Per l'**Àmbit de Servei de Logística Sanitària**, en l'exercici 2022, l'activitat derivada de la COVID-19 va comportar l'increment de l'activitat associada als productes de protecció personal concentrada bàsicament fins al primer quadrimestre de l'exercici 2022, però va afectar negativament a la previsió de creixement d'altres productes destinats a les àrees quirúrgiques dels hospitals. L'any 2023 la COVID-19 ha tingut una nul·la incidència i ha permès el desenvolupament normal de les activitats.

03



Gestió de riscos no financers

Les activitats de l'organització estan exposades a diversos riscos. Grup Mútua de Terrassa disposa de mecanismes d'identificació i avaluació, així com de prevenció i mitigació dels impactes més significatius. A més, es realitzen procediments per a la verificació i control d'efectivitat de les mesures implementades.

MODEL DE GESTIÓ I CONTROL DE RISCOS

El model de gestió i control de riscos del Grup Mútua de Terrassa s'estructura d'acord amb el model de les tres línies de defensa i les quatre funcions clau definides en la regulació Solvència II.

Primera línia de defensa

La direcció de cada departament o àrea és responsable d'aplicar la Gestió de Riscos i el Control Intern establerts per la Junta Directiva. Inclou els departaments de caràcter operacional i determinades funcions específiques: gestió actuarial, contractació, assessoria jurídica, financera, tecnologia de la informació o gestió de persones, entre d'altres.

Segona línia de defensa

Les funcions o departaments de verificació del compliment i gestió de riscos són responsables d'identificar, mesurar i coordinar el model de gestió de riscos i controlar i supervisar el compliment de les polítiques i estàndards. S'inclouen les tres funcions claus definides en el marc de Solvència II com a segona línia de defensa: Verificació de Compliment, Gestió de Riscos i Actuarial.

- La **Funció de Verificació del Compliment** és la responsable d'identificar, avaluar i comunicar els riscos catalogats com d'incompliment normatiu, és a dir, els riscos dels quals pot derivar-se una sanció legal, una pèrdua financera material o una pèrdua reputacional a conseqüència d'incomplir amb la normativa que li aplica.
- La **Funció de Gestió de Riscos** és la responsable de dissenyar i executar el sistema de gestió de riscos de manera que pugui realitzar un seguiment del propi sistema i del perfil de risc de l'Entitat. A més, ha d'identificar i avaluar els riscos emergents.
- La **Funció Actuarial** duu a terme les tasques necessàries per coordinar el càlcul de les provisions tècniques i avaluar la seva idoneïtat, a més de formular conclusions sobre la subscripció, la reasserança i la qualitat de la dada.

Tercera línia de defensa

Constituïda per la Funció d'Auditoria Interna, amb responsabilitat d'aportar un nivell de supervisió objectiu i independent de l'efectivitat del sistema de Control Intern de Mútua Terrassa. La **Funció d'Auditoria Interna** ha de comprovar l'adequació i l'eficàcia dels processos i el sistema de govern al complet de l'Entitat, així com verificar el compliment de les decisions adoptades per la Junta Directiva, seguint el Pla d'Auditoria establert. Amb la finalitat de garantir la independència de la Funció d'Auditoria Interna, aquesta funció reporta directament un informe amb periodicitat anual a la Junta Directiva, indicant les seves conclusions i recomanacions.

Grup Mútua de Terrassa ha externalitzat la Funció de Verificació del Compliment Legal i la Funció d'Auditoria Interna.

Les quatre funcions fonamentals, Funció de Compliment, Funció Actuarial, Funció de Gestió de Riscos i la Funció d'Auditoria exerceixen les seves comeses de manera independent. D'aquesta forma, la Mutualitat garanteix que cap funció està subjecta a influències que puguin comprometre la seva capacitat per exercir les seves tasques de manera objectiva, imparcial i independent. Així mateix, les persones que exerceixin una funció poden comunicar-se, per pròpia iniciativa, amb qualsevol membre del personal, i disposen de l'autoritat, els recursos i la perícia necessaris, així com d'accés sense restriccions a tota la informació pertinent necessària per complir amb les seves responsabilitats.

CONTROL INTERN

En l'àmbit del Control Intern, cal distingir entre Sistema de Control Intern i Funció de Control Intern, també anomenada Funció de Compliment.

El **Sistema de Control Intern** el constitueixen els diferents processos de control que té establerts l'Entitat Dominant i estan integrats en el sistema de gestió. L'Entitat disposa d'una eina que, entre altres coses, permet gestionar tots els controls definits i implantar-los en el Sistema de Control Intern, de manera rigorosa, segura i fluida.

D'altra banda, la **Funció de Compliment** és el perfil de responsabilitat professional que promou, desenvolupa, implanta i fa evolucionar el Sistema de Control Intern. Pel que fa a l'assignació d'aquest perfil professional, l'Entitat separa cada un dels dos objectius, assignant-los a persones diferents, per una banda, un Responsable de la Funció

de Compliment Legal, per una altra un responsable de la funció del compliment de la normativa interna, anomenat Responsable del Compliment Funcional.

Les funcions principals de la **Responsabilitat de Compliment Legal** són, entre d'altres, assessorar sobre el compliment de la normativa legal, verificar el compliment per l'Entitat de la normativa externa, avaluar l'impacte dels canvis legals i valorar el risc d'incompliment. Mentre que les funcions principals de la **Responsabilitat de Compliment Funcional** (Normativa Interna) impliquen proposar conjuntament amb compliment legal la Política de Control Intern, establir el Sistema de Control Intern i controlar el compliment de les Polítiques Clau, així com vigilar que es compleixin els controls establerts, entre d'altres.

AUDITORIA INTERNA

L'objectiu principal de l'Auditoria Interna consisteix en analitzar, avaluar i fer el seguiment del nivell d'eficiència i eficàcia del Sistema de Control Intern i de la Funció de Compliment Legal de l'Entitat i informar dels resultats a la Junta Directiva. L'auditoria Interna també té com a objectius l'anàlisi de cadascuna de les funcions i processos clau de la gestió del negoci i en particular dels aspectes més rellevants en cadascun d'aquests processos.

El Pla Director d'Auditoria Interna permet planificar i organitzar la Funció d'Auditoria Interna, focalitzant-la sobre la base dels aspectes que la Junta Directiva consideri de major prioritat. L'horitzó temporal d'aquest pla és plurianual, coincidint amb l'horitzó temporal del Pla Estratègic de l'Entitat. El Pla Director permet concretar en el temps el grau de consecució dels objectius de l'Auditoria Interna que es pretenguin assolir, establir una organització adequada i assignar els recursos necessaris per a fer-ho possible.

Les principals responsabilitats de la Funció d'Auditoria Interna corresponen a aplicar el seu judici expert de manera objectiva, aportar opinió sobre la coherència i factibilitat del Pla Estratègic de l'Entitat, manifestar a la Junta Directiva qualsevol aspecte que li pugui semblar no alineat amb els objectius estratègics de l'Entitat i actuar amb total imparcialitat i independència, evidenciant sempre a la Junta Directiva qualsevol decisió de l'Entitat que li pugui semblar manifestament imprudent.

L'Auditoria Interna emet un informe anual on es tracten les conclusions dels procediments realitzats, d'acord amb el que es preveu en el Pla Director; les conclusions dels procediments realitzats a raó d'eventuals requeriments específics de la Junta Directiva; i el nivell de compliment de les recomanacions incloses en informes anteriors.

AVALUACIÓ INTERNA DELS RISCOS I LA SOLVÈNCIA (ORSA)

L'ORSA (acrònim en anglès d' Own Risks and Solvency Assessment) és, a més d'un requisit regulador, la principal eina que disposa l'Entitat per avaluar, documentar i reportar el seu perfil de risc, i alinear-lo amb el pla estratègic i de gestió de capital, per establir les necessitats generals de solvència durant un període planificat de 3 anys, i els medis mitjançant els quals es pretenen satisfer aquestes necessitats.

L'Entitat Dominant proporciona a la Junta Directiva un informe ORSA, articulant informació sobre riscos i solvència, per donar suport a la presa de decisions. L'informe s'elabora d'acord amb la política ORSA i en línia amb el Pla Estratègic. Addicionalment, es realitzen actualitzacions immediatament després de qualsevol canvi significatiu del perfil de risc de l'Entitat.

PERFIL DE RISC PRINCIPALS RISCOS IDENTIFICATS

Tots els riscos als quals està exposada la Mutualitat emanen dels processos operatius, que configuren el Sistema de Gestió de Riscos, i els responsables de la seva gestió són els responsables dels diferents processos del Sistema de Gestió. Gestionar riscos consisteix bàsicament a dur a terme tres accions:

- **Identificar** els riscos per avaluar-los i incorporar-los al mapa de riscos.
- **Avaluar** els riscos amb la finalitat de servir de referència per prioritzar la necessitat de mitigar-los.
- **Mitigar** els riscos elaborant el control adequat que permeti que es redueixi la seva probabilitat d'ocurrència i/o el seu impacte.

Els principals riscos identificats per la Mutualitat són els següents:

- **Risc de Subscripció:** correspon al risc de pèrdua o de modificació adversa del valor dels compromisos contrets en virtut de les assegurances, a causa de la inadequació de les hipòtesis de tarifació i constitució de provisions.
- **Risc de Mercat:** es tracta de la pèrdua que pot presentar una cartera, un actiu o un títol en particular, originada per canvis i/o moviments adversos en els factors de risc que afecten el seu preu o valor final.
- **Risc Creditici:** es tracta del risc que existeix quan es dona la possibilitat que una de les parts d'un contracte financer sigui incapaç de complir amb les obligacions financeres contretes, fent que l'altra part del contracte incorri en una pèrdua.
- **Risc de Liquiditat:** fa referència a la pèrdua potencial ocasionada per esdeveniments que afectin la capacitat de disposar de recursos per fer front a les obligacions de l'Entitat.

- **Risc Operacional:** s'entén qualsevol fallada o deficiència futura, dins de les activitats operacionals de la companyia, que poden obstaculitzar l'assoliment dels objectius estratègics, operatius i/o financers, o que puguin arribar a generar pèrdues importants.
- **Risc Reputacional:** es tracta del risc de pèrdua en què pot incórrer Mútua Terrassa per desprestigi, mala imatge, publicitat negativa, certa o no, respecte de la institució i les seves pràctiques de negocis, que causi pèrdua de clients, disminució d'ingressos o processos judicials.
- **Risc Estratègic:** correspon al risc que sorgeix com a resultat de l'elecció d'objectius estratègics; les estratègies comercials, els recursos utilitzats per aconseguir aquests objectius, la qualitat de la implementació i/o la situació dels mercats en els quals opera la companyia. L'Entitat gestiona aquest risc en el marc de seguiment continu del Pla Estratègic.

En relació amb els **riscos de sostenibilitat**, la Mutualitat està fent els passos adequats per adaptar-se al Reglament Delegat (UE) 2021/1256 publicat el 2 d'agost de 2021. Aquest reglament realitza les modificacions necessàries al Reglament de Solvència II del 2015 per incorporar el risc de sostenibilitat en tots els aspectes de governança, gestió de riscos, presa de decisions i divulgació d'informació a les asseguradores (tant pel que fa a les inversions com als passius actuàrials).

L'Entitat Dominant, a través de l'aplicació de les polítiques definides per la Junta Directiva i del Sistema de Gestió de Riscos i Control Intern, gestiona adequadament els riscos exposats, identificant les tasques i activitats a portar a cap amb procediments clarament definits.

Per a més informació, podeu consultar els informes sobre la situació financera i de solvència de Mútua de Terrassa, disponibles en la pàgina web.

Pel que fa a la resta de societats del Grup, els principals riscos identificats són els següents:

- Risc de producte/servei.
- Risc de morositat.
- Risc de mercat.
- Risc d'inventari.
- Risc de subministrament.

El Grup porta terme de forma periòdica, a través de les corresponents Direccions Econòmiques i Direcció Financera Corporativa, el seguiment i avaluació dels esmentats riscos per tal de verificar la seva correcta evolució.

SEGURETAT TIC I CIBERSEGURETAT

Davant la rellevància que han cobrat els riscos de ciberseguretat en els últims anys, **MútuaTerrassa**¹¹ ha establert un marc de control de la seguretat dels Sistemes d'Informació i la protecció de la informació corporativa, de clients, proveïdors i empleats.

Les entitats del conjunt de **MútuaTerrassa** estableixen les mesures de protecció dels sistemes d'informació que es plasmen en polítiques i procediments per garantir la seguretat en els accessos i fer front a les noves ciberamenaces.

MútuaTerrassa disposa d'un equip intern d'especialistes en TIC, centralitzat en l'entitat dependent Egarmatic, SA, responsable de garantir l'adequació de les mesures de protecció als riscos de ciberseguretat.

Durant l'exercici 2022 i 2023 s'han portat a terme les següents accions:

Revisió i avaluació continuada dels sistemes d'informació i els controls de seguretat:

- Posada al dia de pegats crítics als servidors.
- Actualització sistemàtica dels pegats de seguretat als servidors Microsoft Windows.
- Revisió periòdica sistemàtica dels accessos VPN realitzats pels proveïdors.
- Monitorització d'esdeveniments de seguretat a través d'un SIEM (*Security information and event managment*) per part de l'Agència Catalana de Ciberseguretat.
- Desplegament d'una solució de seguretat especialitzada en la protecció de les amenaces basades en el correu electrònic (*Fortimail*).

Formació i conscienciació del personal i els col·laboradors externs:

- Llançament de múltiples comunicacions de conscienciació sobre riscos de ciberseguretat i frau digital a través del correu electrònic.
- Realització de campanyes de phishing simulat.
- Posada a disposició dels usuaris d'un curs-guia en ciberseguretat.
- Autenticació amb doble factor per accessos remots tant per empleats com proveïdors i casos puntuals (VPN, IPsec).

¹¹. *MútuaTerrassa fa referència al Grup Mútua de Terrassa amb les seves entitats dependents i a les fundacions vinculades.*

- Desenvolupament d'un programari per informar a usuaris i els seus comandaments dels recursos assignats (entre ells aplicacions i directoris de xarxa) de forma que participin activament en la seguretat.
- Estudi i planificació del desplegament d'una eina de millora de la seguretat en el procés d'autenticació dels usuaris en les diferents aplicacions .

Disaster Recovery:

- Desplegament d'un segon CPD, alternatiu al principal, per a estendre mesura de *Disaster Recovery*.

-Especialització Ciberseguretat

- Contractació d'un tècnic especialista dedicat a la Ciberseguretat.

Amb l'objectiu de protegir la seguretat de les dades de caràcter personal i de la informació confidencial de la qual n'és titular l'Entitat, totes les persones amb accés als sistemes informàtics i telemàtics i a les bases de dades de l'entitat (empleats, col·laboradors, personal docent i estudiants, així com els prestadors de serveis per compte de **Mútua**Terrassa) resten obligats a complir la "Normativa Interna per als treballadors i col·laboradors de **Mútua**Terrassa en relació amb els sistemes d'informació i la confidencialitat de dades".



Informació sobre qüestions mediambientals¹²

MútuaTerrassa ha dissenyat i està desplegant una estratègia ambiental, entorn de “Compromís Verd”, a partir d’un Pla d’Acció Climàtica. S’ha considerat que fixar com a objectiu prioritari descarbonitzar l’activitat de l’organització permet tenir una actuació que interpel·la tots els vectors, des d’economia circular a la mobilitat sostenible, passant per la transició energètica o la recerca en l’àmbit de salut i canvi climàtic. Val a dir, però, que **Mútua**Terrassa ha fet una feina excel·lent en aquests àmbits al llarg del darrer decenni. Es tracta, doncs, de donar-hi coherència amb una unitat de relat i amb una visió estratègica d’accions, fins ara, només juxtaposades.

La primera decisió ha estat l’adhesió als “Acords Voluntaris de la Generalitat de Catalunya per a la reducció de les emissions dels gasos d’efecte d’hivernacle”. Això ha permès de parametritzar tota activitat en termes de petjada de carboni, tones d’emissions de CO₂ o equivalent emeses. Ha estat i és un procés complex. Tanmateix, ara es disposa d’uns indicadors homologables en l’àmbit extern i intern i, sobretot, un punt de partida quantitatiu que permet fixar objectius de millora i iniciatives de descarbonització anuals perfectament avaluables, en aquest cas per la mateixa Generalitat de Catalunya a través de l’Oficina Catalana del Canvi Climàtic.

Si **Mútua**Terrassa fos una organització, empresa o institució ordinària, s’aturaria aquí, desplegant una feina ingent a l’hora de reduir la petjada de carboni, generalitzant l’energia fotovoltaica per atendre les seves necessitats o emprant productes de cobertura tèxtil reutilitzables per als seus professionals en el bloc quirúrgic. Però **Mútua**Terrassa és un grup d’entitats de benefici social de l’àmbit de la salut i l’atenció a les persones.

El punt de partida és la premissa que medi ambient i salut són indissociables: la salut del planeta és la salut de les persones. Per tal de contribuir a la millora de la salut de la societat, el Grup reafirma solemnement el seu compromís amb la cura del medi ambient.

Per tant, primer de tot, cal no ser nocius. Primer, no fer mal. PRIMUM NON NOCERE. Aquest és el punt de partida del Jurament Hipocràtic que fan els sanitaris que pertanyen a l’organització, sanitaris en el sentit més ampli de l’expressió.

Si el sector de salut de tot el món es convertís en un país, seria el cinquè país més contaminant del món en termes d’emissió de gasos d’efecte d’hivernacle (després de la Xina, els Estats Units, l’Índia i Rússia). És una contradicció sagnant que aquells que tenen encomanada la salut de la ciutadania, siguin els principals causants dels elements que la malmetran: la pèrdua de biodiversitat (que fa que determinats patògens saltin

12 Donat que en alguns casos les societats incloses en el perímetre de report comparteixen espai amb altres societats que queden fora del seu abast, s’han realitzat estimacions tenint en compte criteris homogenis que reflecteixen la realitat de l’organització i permeten la comparabilitat de les dades (com per exemple la superfície ocupada o els punts de generació).

directament d'animals a persones o provoquin epidèmies), la contaminació atmosfèrica, l'increment de temperatures (que pot provocar la irrupció de malalties vectorials pròpies d'altres latituds) o la irrupció de plàstics als mars i oceans que ens impacten l'organisme a través de la cadena alimentària.

Cal revertir aquesta tendència. Cal fer-ho, però també cal sensibilitzar.

És en aquest context on s'ha de realçar l'autoritat “moral” dels professionals “de bata blanca” a l'hora d'actuar com a prescriptors de sostenibilitat. **MútuaTerrassa** arriba a prop de 300.000 usuaris tant de la xarxa pública (usuaris del CatSalut), com de mutualistes. La clau és que els que “vetllen per mi” puguin fer una pedagogia directa: allò que tingui a veure amb el medi ambient tindrà un impacte directe en “la meva salut”. No es tracta només que **MútuaTerrassa** sigui exemplar en termes ambientals, sinó que inspirar la ciutadania a ser-ne.

Perquè ens fem pròpia aquella màxima que el planeta no és l'herència que ens fan els pares sinó un préstec que ens fan els nostres fills. I ens conjurem a tornar-los-el amb tones de responsabilitat i de respecte.

4.1

Economia circular. Prevenició i Gestió de Residus

Axioma, dins del Grup Mútua de Terrassa, és l'empresa especialitzada en la implantació de solucions integrals i serveis de suport sanitari a les organitzacions de l'àmbit de la salut. Entre les seves activitats s'inclou la provisió, distribució, gestió i higiene de material tèxtil sanitari reutilitzable per als centres sanitaris de Catalunya.

En referència al bloc quirúrgic, utilitzar durant una operació major bates estèrils i llençols de cobertura reprocessats en lloc de material d'un sol ús representa un estalvi de 3,5 kg per intervenció. També es fa ús dels pijames d'aire net que pesen 0,2 kg cadascun. Se n'utilitzen uns 300 diaris, i suposa 60 kg estalviats cada dia respecte del material d'un sol ús. Actualment, el Grup està treballant en el projecte de traslladar aquesta informació a cada usuari que hagi estat intervingut a l'Hospital Universitari MútuaTerrassa en el seu informe d'alta, incorporant-hi l'indicador de la petjada de carboni: "atès que en la seva intervenció a MútuaTerrassa s'ha utilitzat material de protecció tèxtil reutilitzable en el quiròfan, hem reduït la nostra petjada de carboni un 54% respecte de quan utilitzàvem material d'un sol ús. Protegim la salut del planeta, protegim la seva salut". Es tracta de fer pedagogia sobre els conceptes "petjada de carboni" i "canvi climàtic". Traslladar-los que avui ja no són qüestions perifèriques, ni tangencials, ni remotes, sinó nuclears.

MútuaTerrassa ha demostrat que la provisió, la distribució, la gestió i la higiene de material tèxtil reutilitzable no només és més sostenible en termes ambientals i més rendible econòmicament, sinó que també és més fiable pel que fa a l'abastiment. Això es va evidenciar en els moments de màxima pressió assistencial durant la crisi de la COVID-19, l'any 2020; aquells centres sanitaris que empraven material de protecció d'un sol ús (procedent de manera majoritària del sud-est-asiàtic) van quedar desproveïts, i els centres proveïts amb material reutilitzable vam tenir sempre elements de protecció a punt.

Axioma disposa d'un sistema de gestió ambiental conforme amb la norma UNE-EN-ISO 14001:2015 per a les seves activitats de rentat i esterilització de roba, material sanitari i quirúrgic, així com per la compra, l'emmagatzematge i la distribució de material sanitari. Per altra banda, i alienat amb la política ambiental es calcula anualment la petjada segons la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019 amb verificació externa.

Residus no perillosos:

A l'any 2023 s'han generat un 4,5% menys de residus no perillosos respecte l'any anterior (passant de 244 tones al 2022 a 233 tones al 2023). Els principals han estat de tipologia banal, amb un total de 188 tones (198 tones al 2022). Un 33% dels residus no perillosos generats ha pogut ser segregats i tractats per reciclatge (respecte un 19% al 2022).

| RESIDUS NO PERILLOSOS GENERATS | 2023 (T) | 2022 (T) |
|-----------------------------------|----------|----------|
| BANAL ¹³ | 188 | 198 |
| CARTRÓ I PLÀSTIC | 41 | 42 |
| PAPER | 4 | 4 |

Residus perillosos:

En relació amb els residus perillosos, el Grup ha generat un total de 8 tones (7 tones el 2022) de residus sanitaris del Grup III i IV¹⁴. En aquest cas el destí dels residus correspon a incineració o esterilització i abocador.

| RESIDUS PERILLOSOS GENERATS | 2023 (L) | 2022 (L) |
|---------------------------------|----------|----------|
| RESIDUS SANITARIS GRUP III I IV | 8 | 7 |

¹³ El residu banal és la fracció residual que es compon d'una barreja heterogènia de diferents materials.

¹⁴ Els residus sanitaris de Grup III inclouen residus sanitaris infecciosos, agulles i material punxant i tallant, cultius i reserves d'agents infecciosos, etc. Els residus sanitaris de Grup IV inclou residus químics, medicaments caducats, olis minerals i sintètics, residus de laboratoris radiològics, residus radioactius, etc.

4.2 Ús sostenible dels recursos

MútuaTerrassa aposta per fer un ús racional i sostenible dels recursos en el dia a dia i en l'execució de la seva activitat. Durant l'exercici 2023, el Grup ha mantingut el seu objectiu de implantar de forma progressiva bones pràctiques ambientals que es tradueixin en una reducció del consum de recursos naturals i matèries primeres i una minimització dels impactes ambientals.

Axioma, en el procés de rentada fa ús d'un sistema de dosificació de sabó programat, que permet obtenir dades i alarmes per assegurar l'òptima dosificació durant tot el procés. Amb l'objectiu de reduir el consum d'aigua, algunes de les Societats del Grup Mútua de Terrassa han instal·lat airejadors, aixetes i atomitzadors d'aigua, que barregen aire i aigua per efecte de la pressió, aconseguint així una reducció en els litres consumits.

Per seguir impulsant aquesta política de reducció de consum d'aigua, l'exercici 2023, Axioma ha canviat dos túnels de rentat per uns amb menys consum.

L'any 2022 van destacar com a accions rellevants en l'estalvi d'aigua: la compra d'equips amb baix consum d'aigua i l'eliminació de torres de refrigeració per aigua al Parc Logístic de Salut.

Durant l'any 2023, el Grup ha realitzat un consum d'aigua de 72.141m³ (92.746m³ el 2022), procedent principalment de la xarxa municipal.

| CONSUM D'AIGUA | 2023 (m ³) | 2022 (m ³) |
|---|------------------------|------------------------|
| SUBMINISTRAMENT D'AIGUA MUNICIPAL ¹⁵ | 69.489 | 89.956 |
| CONSUM D'AIGUA SUBTERRÀNIA | 2.652 | 2.790 |

Amb l'objectiu d'emprar els recursos de manera sostenible, les societats del Grup amb una major relació o impacte en el medi ambient implementen mesures per a millorar l'eficiència energètica, com per exemple la instal·lació de detectors de presència, sistemes de control horari i enllumenat LED, l'ús de panells solars tèrmics, la disposició de vàlvules termostàtiques en radiadors de calefacció i la instal·lació d'equips de ventilació amb recuperació de calor; totes contribueixen a l'estalvi energètic.

Durant l'exercici 2023, el Grup ha continuat adequant els diferents equips energètics per la millora de l'estalvi i la eficiència.

15. La reducció en el consum d'aigua es degut a la instal·lació d'equips més eficients en alguns dels centres del Grup Mútua de Terrassa.

En aquest sentit, la societat dependent Egarsserver ha realitzat diverses actuacions entre les quals destaquen l'aturada de la instal·lació de producció ACS (Aigua Calenta Sanitària), instal·lació d'una nova caldera de vapor i la posta en marxa d'una instal·lació de plaques fotovoltaïques. La societat dependent Axioma ha posat en marxa uns nous purgadors de vapor condensat.

Així mateix, tant Axioma com Egarsserver han monitoritzat els seus consums.

Durant l'exercici 2022, va destacar la substitució d'una màquina d'absorció al Parc Logístic de Salut que generava fred mitjançant un procés de combustió de gas natural, per dues noves refredadores elèctriques d'alta eficiència. Aquesta acció va comportar la reducció del consum de gas en un 40% i de les emissions en CO₂ equivalents, tot això sense incrementar el consum en electricitat. També es van adquirir nous vehicles elèctrics i es van instal·lar carregadors.

El consum total energètic l'any 2023 del Grup Mútua de Terrassa ha estat de 58.752 Gigajoules (68.551 Gigajoules al 2022).

| CONSUM DIRECTE D'ENERGIA | 2023 (GJ) | 2022 (GJ) |
|--|------------------|------------------|
| DIÈSEL | 394 | 426 |
| GAS NATURAL ¹⁶ | 39.823 | 49.152 |
| PROPÀ | 283 | 289 |
| A PARTIR DE PANELLS FOTOVOLTAICS ¹⁷ | 727 | 0 |
| CONSUM INDIRECTE D'ENERGIA¹⁸ | 2023 (GJ) | 2022 (GJ) |
| ELECTRICITAT NO RENOVABLE | 510 | 17.450 |
| ELECTRICITAT RENOVABLE | 17.015 | 1.234 |

¹⁶ La reducció en el consum de gas natural es degut a la instal·lació d'equips més eficients en alguns dels centres del Grup Mútua de Terrassa.

¹⁷ Correspon al consum de la societat Axioma derivat d'una nova instal·lació fotovoltaïca que es va posar en marxa al 2023, gestionada per Egarsserver, AIE.

¹⁸ A l'exercici 2023 un major nombre dels centres del Grup Mútua de Terrassa disposaven de certificats d'origen renovable.

4.3 Canvi climàtic

MútuaTerrassa ha realitzat els darrers exercicis el càlcul de la petjada de carboni que van emetre totes les seves activitats (incloent-hi les fundacions vinculades al Grup i les seves entitats dependents) verificant-la externament per una empresa especialitzada.

Aquesta verificació va ser el primer pas cap a d'altres de posteriors amb més benefici mediambiental, com ara la reducció de les emissions mitjançant projectes o la seva compensació.

Com a part del compromís amb el medi ambient, **Mútua**Terrassa és signant dels acords voluntaris amb la Generalitat de Catalunya per a la reducció d'emissions de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH). Aquests s'emmarquen en una voluntat de col·laboració conjunta per aprofundir en la lluita contra el canvi climàtic, a través de l'economia circular, la transició energètica, la mobilitat sostenible i la recerca sobre els efectes del canvi climàtic en la salut de les persones. Mitjançant aquest acord, les organitzacions que s'adhereixen es comprometen a fer un seguiment de les seves emissions de GEH i establir un pla d'accions per reduir-les.

L'any 2023, les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle totals de Grup Mútua de Terrassa han estat 2.086 T CO₂eq (3.784 T CO₂eq el 2022).

| EMISSIONS DE GASOS D'EFECTE HIVERNACLE ¹⁹ | 2023 (T CO ₂ EQ) | 2022 (T CO ₂ EQ) |
|---|--------------------------------|--------------------------------|
| EMISSIONS ABAST 1 Emissions directes generades a través del consum de dièsel, gas natural i propà. | 2.058 | 2.533 |
| EMISSIONS ABAST 2 ²⁰ Emissions indirectes pel consum d'electricitat. | 28 | 1.251 |

El Grup Mútua de Terrassa no manté cap partida de naturalesa mediambiental que pugui ser significativa, tal com es detalla en la memòria de comptes anuals.

¹⁹ Càlcul estimat pel Grup pendent del càlcul definitiu verificat per un consultor extern.

Per a la conversió s'han utilitzat els factors d'emissió del Ministeri per la Transició Ecològica i el Repte Demogràfic (Versió 23, Juny de 2023): Dièsel (2,488 kgCO₂/l), Gas natural (0,182 kgCO₂/kWh), Propà (2,966 kgCO₂/kg), Gasoil B (2,705 kgCO₂/l), Electricitat (0,272 kgCO₂/kWh). En alguns casos el consum elèctric disposa de certificat d'origen renovable (0 kgCO₂eq/kWh).

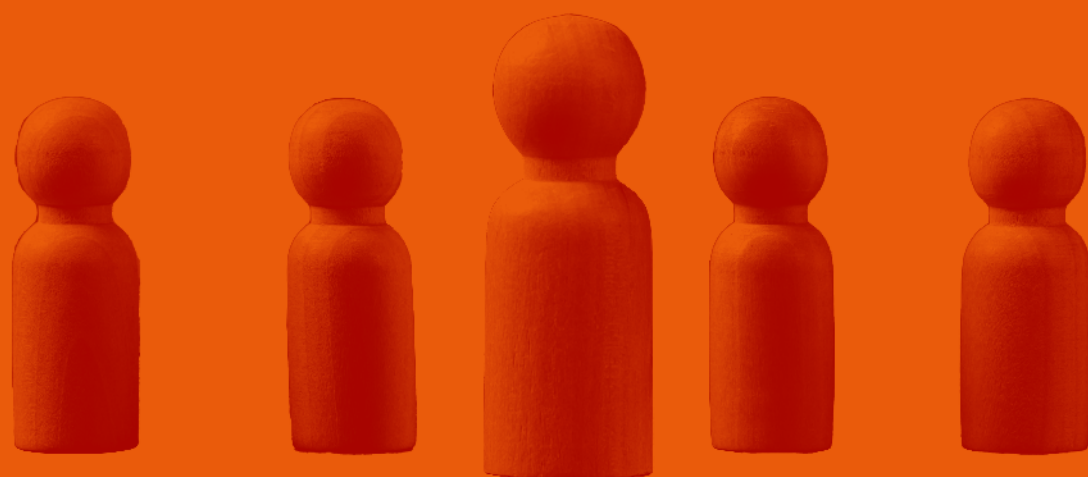
²⁰ La reducció en les emissions d'abast 2 es degut a que a l'exercici 2023 un major nombre dels centres del Grup Mútua de Terrassa disposaven de certificats d'origen renovable.

4.4

Contaminació

Donat el model de negoci i el tipus d'activitat que realitza, el Grup Mútua de Terrassa no genera una contaminació atmosfèrica significativa, per tant la posada en marxa de mesures per a la seva prevenció i reducció no és un aspecte essencial pel Grup.





Informació sobre qüestions socials i relatives al personal

5.1

Ocupació

Grup Mútua de Terrassa compta amb polítiques de recursos humans articulades en quatre eixos estratègics: proporcionar un entorn de treball saludable, confortable i segur; involucrar a les persones en els objectius i en els resultats de l'Organització; disposar i construir una organització excel·lent amb professionals competents; i gestionar adequadament els recursos professionals adaptant-los a les necessitats de l'Organització.

Disposa d'un sistema de qualitat i millora contínua independent i de solvència contrastada per a la gestió de les persones que aplica a totes les unitats organitzatives que porten a terme alguna part del procés de gestió.

El Grup compta amb 524 persones treballadores en plantilla a data de tancament 2023 (31 de desembre de 2023), 488 persones a data de tancament 2022 (31 de desembre de 2022). Si ens referim a **MútuaTerrassa**²¹, la plantilla corresponent a l'exercici 2023 és de 4.776 persones al 100% de la jornada de promig anual (4.648 persones a l'exercici anterior).

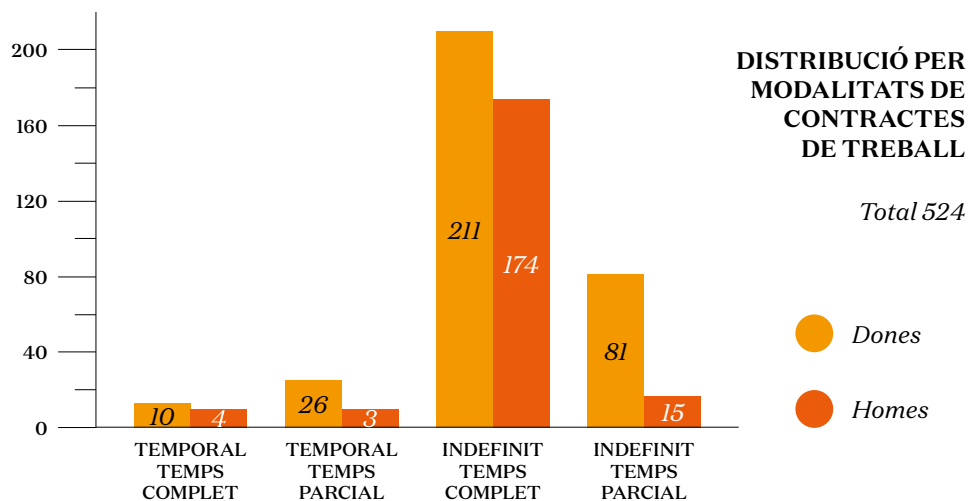
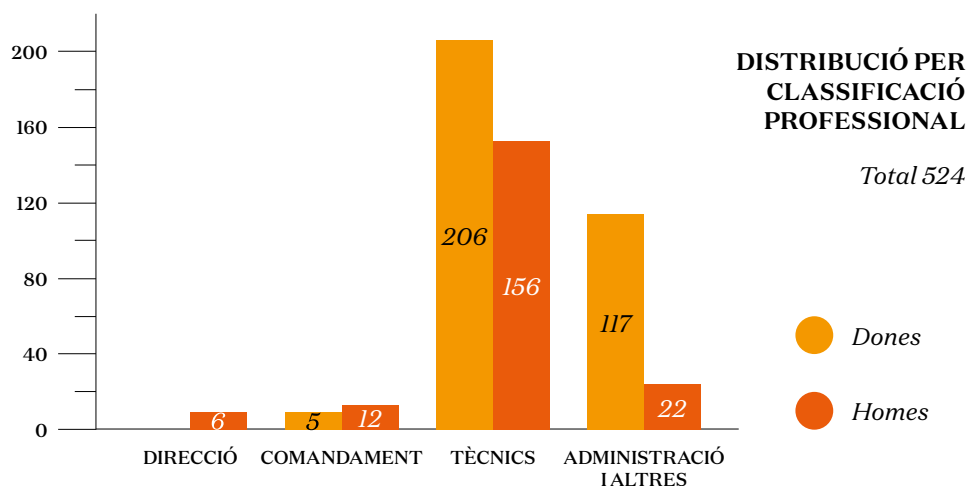
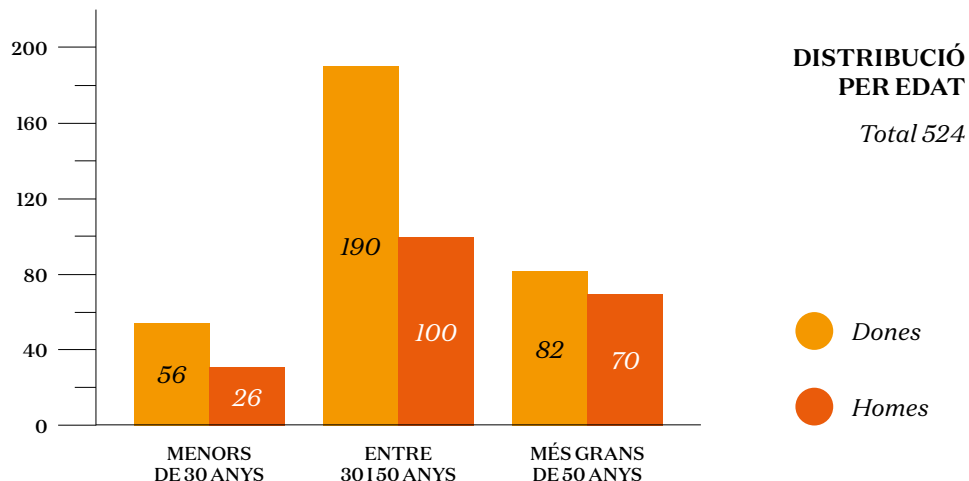
²¹ *MútuaTerrassa fa referència al Grup Mútua de Terrassa amb les seves entitats dependents i a les fundacions vinculades.*

A continuació, s'indica el nombre total i distribució de la plantilla per gènere, edat, classificació professional i modalitat de contracte de treball:

Plantilla a data de tancament 2023

DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE

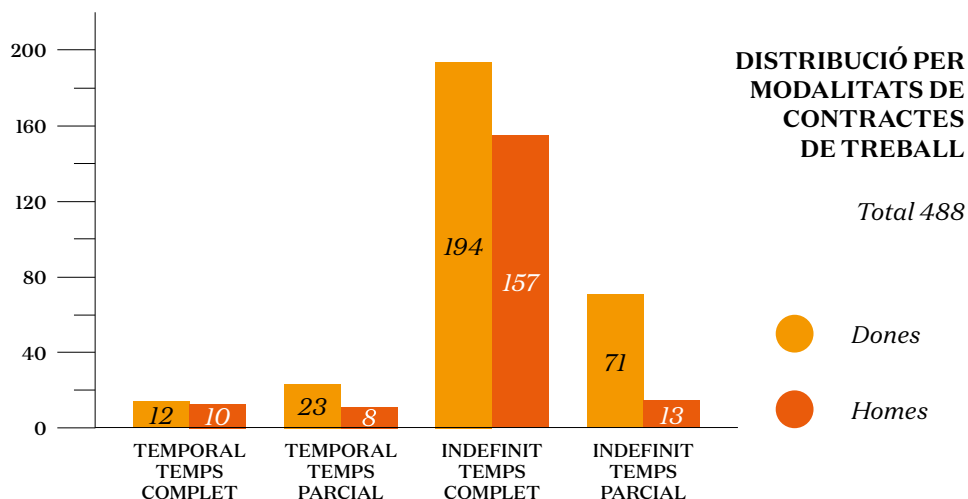
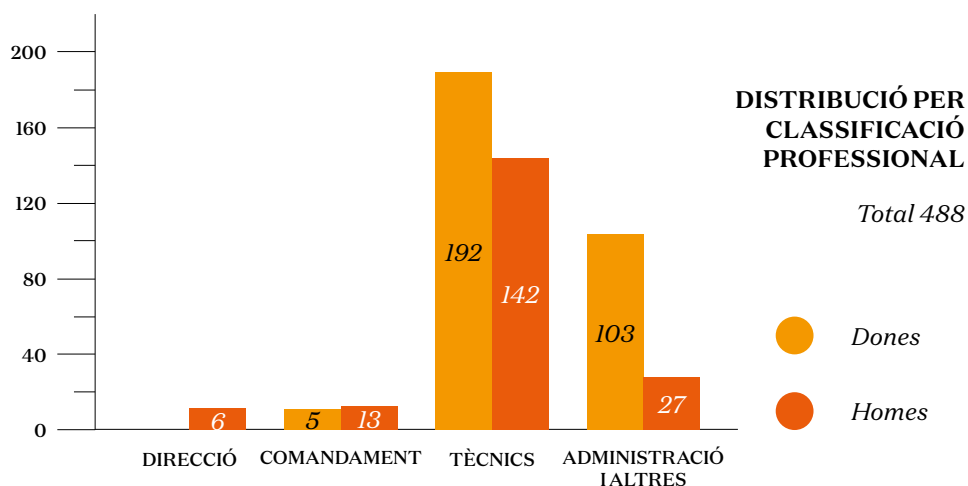
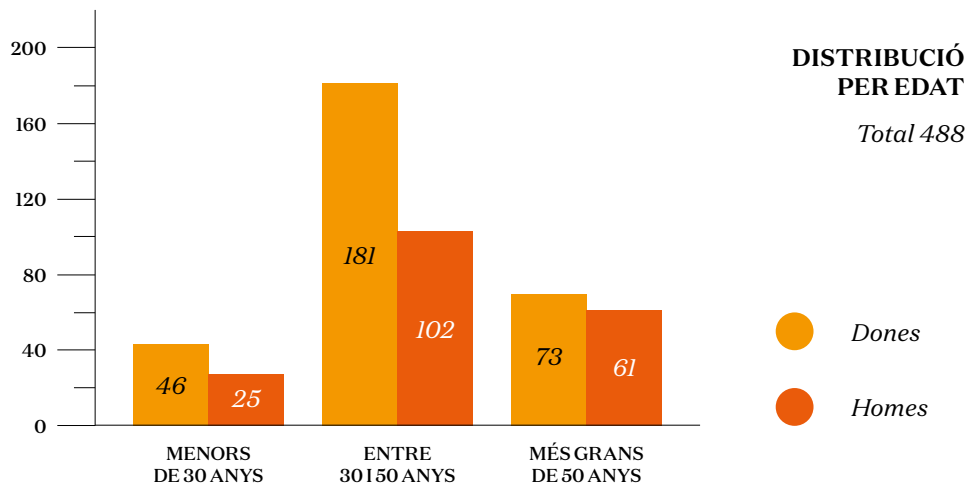
- Dones: 328
- Homes: 196



Plantilla a data de tancament 2022

DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE

● Dones: 300
● Homes: 188



Persones 100% de la jornada de promig anual 2023

A continuació, s'indica la plantilla de persones al 100% de jornada de promig anual (FTEs) per contractes indefinits, contractes temporals a temps complet i parcial per gènere, edat i classificació professional:

Total 477,46

| | TEMPORAL T. COMPLET | | TEMPORAL T. PARCIAL | | INDEFINIT T. COMPLET | | INDEFINIT T. PARCIAL | | TOTAL | |
|---|------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------------------|---------------|-------------------------|-------------|---------------|---------------|
| | D | H | D | H | D | H | D | H | D | H |
| DISTRIBUCIÓ PER EDAT | | | | | | | | | | |
| MENORS DE 30 ANYS | 4,02 | 4,82 | 13,80 | 4,98 | 9,54 | 13,95 | 10,51 | 2,26 | 37,87 | 26,01 |
| ENTRE 30 I 50 ANYS | 6,58 | 2,93 | 5,61 | 0,46 | 123,52 | 92,31 | 37,47 | 3,03 | 173,18 | 98,73 |
| MÉS GRANS DE 50 ANYS | 2,32 | 1,32 | 2,69 | 0,01 | 57,87 | 59,17 | 15,80 | 2,49 | 78,68 | 62,99 |
| DISTRIBUCIÓ PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL | | | | | | | | | | |
| LLOCS DE DIRECCIÓ | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 0,00 | 0,61 | 0,00 | 2,61 |
| LLOCS DE COMANDAMENT | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 5,19 | 11,00 | 0,09 | 0,90 | 5,28 | 11,90 |
| LLOCS TÈCNICS | 9,86 | 8,29 | 9,73 | 5,45 | 125,35 | 130,26 | 36,03 | 5,59 | 180,97 | 149,59 |
| LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES | 3,06 | 0,78 | 12,37 | 0,0 | 60,39 | 22,17 | 27,66 | 0,68 | 103,48 | 23,63 |
| TOTAL | 12,92 | 9,07 | 22,10 | 5,45 | 190,93 | 165,43 | 63,78 | 7,78 | 289,73 | 187,73 |

Persones 100% de la jornada de promig anual 2022

Total 444,39

| | TEMPORAL T. COMPLET | | TEMPORAL T. PARCIAL | | INDEFINIT T. COMPLET | | INDEFINIT T. PARCIAL | | TOTAL | |
|---|------------------------|-------------|------------------------|-------------|-------------------------|---------------|-------------------------|-------------|---------------|---------------|
| | D | H | D | H | D | H | D | H | D | H |
| DISTRIBUCIÓ PER EDAT | | | | | | | | | | |
| MENORS DE 30 ANYS | 5,30 | 3,06 | 9,79 | 5,11 | 7,19 | 10,61 | 6,39 | 1,63 | 28,67 | 20,41 |
| ENTRE 30 I 50 ANYS | 6,90 | 4,10 | 3,57 | 0,70 | 123,23 | 89,50 | 36,78 | 4,42 | 170,48 | 98,72 |
| MÉS GRANS DE 50 ANYS | 2,51 | 1,25 | 1,02 | 0,13 | 55,92 | 53,07 | 9,22 | 2,98 | 68,68 | 57,43 |
| DISTRIBUCIÓ PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL | | | | | | | | | | |
| LLOCS DE DIRECCIÓ | 0,00 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 0,0 | 0,63 | 0,00 | 2,63 |
| LLOCS DE COMANDAMENT INTERMIG | 0,00 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,72 | 11,51 | 0,25 | 1,19 | 3,97 | 12,70 |
| LLOCS TÈCNICS | 10,37 | 7,08 | 7,48 | 5,74 | 126,12 | 119,43 | 32,63 | 5,34 | 176,60 | 137,59 |
| LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES | 4,34 | 1,33 | 6,90 | 0,20 | 56,50 | 20,24 | 19,51 | 1,87 | 87,26 | 23,64 |
| TOTAL | 14,71 | 8,41 | 14,38 | 5,94 | 186,34 | 153,18 | 52,39 | 9,03 | 267,83 | 176,56 |

A continuació, s'indica el nombre d'acomiadaments per gènere, edat i classificació professional:

| | Acomiadaments 2023 | | Acomiadaments 2022 | |
|---|---------------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| | DONES | HOMES | DONES | HOMES |
| DISTRIBUCIÓ PER EDAT | | | | |
| MENORS DE 30 ANYS | 1 | 1 | 1 | 2 |
| ENTRE 30 I 50 ANYS | 3 | 4 | 4 | 4 |
| MÉS GRANS DE 50 ANYS | 2 | 0 | 2 | 1 |
| DISTRIBUCIÓ PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL | | | | |
| LLOCS DE DIRECCIÓ | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LLOCS DE COMANDAMENT | 0 | 0 | 0 | 0 |
| LLOCS TÈCNICS | 6 | 5 | 6 | 7 |
| LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES | 0 | 0 | 1 | 0 |
| TOTAL | | 11 | | 14 |

Com a principi del compromís social de Grup Mútua de Terrassa, l'entitat promou la integració laboral de les persones amb discapacitat considerant els àmbits professionals més idonis en funció del perfil.

Al tancament de l'exercici 2023 el Grup comptava amb un total de 17 persones amb alguna discapacitat (20 persones a l'exercici anterior).

MútuaTerrassa és fundadora i forma part del Patronat de Fundació Integralia Vallès FPC, que és un centre especial de treball amb una plantilla mitjana per l'exercici 2023 de 55 persones, totes elles amb grau de discapacitat o gran discapacitat (57 persones a l'exercici anterior).

Més enllà d'assegurar que tots els col·laboradors perceben el salari que estableix la normativa laboral de referència, especialment els convenis col·lectius, **Mútua**Terrassa treballa per aplicar un sistema de compensació equitatiu internament i competitiu externament, capaç d'atraure, i fidelitzar els col·laboradors.

La Mutualitat compta amb una Política de Compensació adaptada al marc legal de solvència II amb l'objectiu de definir els requisits sobre les remuneracions a l'efecte d'una gestió prudent i adequada de l'activitat i a fi d'evitar mecanismes de remuneració que fomentin l'assumpció excessiva de risc.

Les pràctiques de compensació s'apliquen d'acord amb l'estratègia global de gestió i comercial del Grup Mútua de Terrassa, els seus objectius, el seu perfil de risc, les pràctiques de gestió de riscos i el rendiment i els interessos a llarg termini en conjunt, i comprenen així mateix mesures dirigides a evitar els conflictes d'interessos.

D'altra banda, el compromís dels col·laboradors de l'Entitat pot veure's recompensat amb una retribució variable lligada a l'assoliment d'objectius que per a cada línia de negoci puguin posar-se en funcionament. La retribució variable té pesos i sistemes de valoració diferenciats pels professionals en tasques de venda de productes i/o serveis.

Els objectius lligats a la retribució variable poden ser qualitatius o quantitius, i es tenen en compte els resultats del Grup, els de l'Àmbit de Servei o Funció Corporativa, els de la Direcció o Departament, els del lloc de treball i l'avaluació de l'acompliment.

El Grup Mútua de Terrassa no té subscrit cap contracte d'Alta Direcció. Es considera personal de Direcció a les persones que intervenen en la planificació econòmica i estratègica del Grup. El personal inclòs sota la categoria de "comandaments" es correspon a personal amb altres funcions directives. El personal inclòs en ambdues categories es considera personal directiu.

A continuació, s'indiquen les remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per gènere, edat i classificació professional:

Remuneracions mitjanes (euros)²²

| | | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------|--|--------|--------|
| PER GÈNERE | DONES | 27.702 | 26.485 |
| | HOMES | 35.417 | 34.054 |
| PER EDAT | MENORS DE 30 ANYS | 21.980 | 20.784 |
| | ENTRE 30 I 50 ANYS | 30.063 | 28.902 |
| | MÉS GRANS DE 50 ANYS | 36.562 | 34.326 |
| CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL | DIRECTIUS (EN LLOCS DE DIRECCIÓ I COMANDAMENT) ²³ | 88.364 | 85.381 |
| | LLOCS TÈCNICS | 27.970 | 26.551 |
| | LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES | 28.715 | 27.635 |

²² Per al càlcul de les remuneracions mitjanes s'ha tingut en compte tota la plantilla que ha estat en alta durant l'exercici, sense computar els períodes de baixa mèdica. S'han considerat tots els conceptes retributius, equiparant a temps de treball anual i/o a jornada completa la remuneració d'aquelles persones que han treballat un temps inferior a 12 mesos i/o amb jornada parcial o reduïda. Queden exclosos alguns conceptes variables que es donen durant l'any (hores extres, guàrdies, complements empresa a les baixes, plusos i complements per festivitats/nocturnitats esporàdics, etc.). Aquest criteri difereix de l'utilitzat a l'estat d'informació no financera (EINF) 2022, per la qual cosa s'han recalculat les remuneracions relatives a l'exercici 2022 per utilitzar el mateix criteri a efectes de comparabilitat amb les dades de l'exercici 2023.

²³ S'informa de manera separada a la taula a continuació la remuneració mitjana dels directius incloent-hi la retribució variable, dietes, indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció desagregada per sexe, expressada en euros.

Remuneracions mitjanes dels directius (en llocs de Direcció i Comandament) (euros)

| | 2023 | 2022 |
|-------------------|--------|--------|
| PER GÈNERE | | |
| DONES | 65.249 | 61.188 |
| HOMES | 99.877 | 95.010 |

Tal com s'assenyala a l'article 29 dels Estatuts de l'Entitat Dominant els càrrecs de la Junta Directiva "són obligatoris, honorífics i gratuïts, i, per tant, incompatibles amb l'exercici de funcions remunerades per l'Entitat..."

La bretxa salarial fa referència a la diferència entre el salari d'homes i dones, calculada com la diferència entre el salari mitjà dels homes i el de les dones, dividit entre el salari mitjà dels homes, expressat com a percentatge. La bretxa salarial es presenta en la següent taula:

Bretxa salarial per gènere²⁴

| | 2023 | 2022 |
|-----------------------------------|------|------|
| CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL | | |
| LLOCS DE DIRECCIÓ* | N.A | N.A |
| LLOCS DE COMANDAMENT | 17% | 16% |
| EN LLOCS TÈCNICS | 4% | 4% |
| EN LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES | 34% | 34% |

(*) Totes les persones incloses sota la categoria de "direcció" són homes.

²⁴ La diferència salarial de la classificació en llocs d'Administració i altres, tant l'exercici 2023 com el 2022, ve causada per la incorporació de posicions de coordinació d'administració, amb un salari superior, ocupats per homes, i l'existència de diferents categories professionals de conveni per a les posicions d'administració, també amb salaris més elevats, ocupats per homes.

5.2

Organització del treball

El Grup disposa d'unes polítiques de recursos humans que fomenten l'equilibri personal-professional, el respecte, la integració i els comportament ètics, oferint un entorn de treball de qualitat, proper i fiable. Aquestes polítiques també afavoreixen la planificació de recursos qualitatius i quantitatius més adient, l'anticipació a les noves necessitats, facilitadores de la gestió del canvi, i que condueixen la flexibilització i la mobilitat. La Direcció de Recursos Humans, garanteix l'aplicació d'aquestes polítiques.

El Grup no realitza cap distinció per gènere en la gestió dels recursos humans.

Durant el 2023 ha estat registrat un total de 67.867 hores d'absentisme en tot el Grup, d'acord amb la següent distribució (65.351 hores d'absentisme a l'exercici anterior):

Absentisme (hores)

| | 2023 | 2022 |
|---------------------------|---------------|---------------|
| ACCIDENTS DE TREBALL | 3.410 | 3.403 |
| CONTINGÈNCIA COMUNA | 54.430 | 44.900 |
| CONTINGÈNCIA PROFESSIONAL | 0 | 0 |
| MATERNITAT/PATERNITAT | 9.777 | 11.877 |
| COVID-19 | 250 | 5.171 |
| TOTAL | 67.867 | 65.351 |

5.3 Salut i Seguretat

En aquest àmbit, Grup Mútua de Terrassa treballa per garantir que s'ofereix un entorn de treball idoni que afavoreixi el benestar físic i psíquic dels col·laboradors en el seu àmbit laboral, vigilants i promocionant la seva salut.

Per aquest motiu, el Grup determina una sèrie de mesures preventives dins del primer trimestre de cada any natural amb l'objectiu d'eliminar o minimitzar el risc i millorar les condicions de treball dels professionals durant cada exercici. Aquestes mesures es publiquen anualment i de forma individualitzada per centre de treball en un document anomenat Planificació d'Activitats Preventives, que també inclou la revisió de les mesures pendents de l'any anterior.

A continuació, es mostren els números d'accidents de treball ocorreguts en el Grup el 2023 i 2022, així com el corresponent índex de freqüència i gravetat:

Accidents de treball

| | 2023 | | 2022 | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| | DONES | HOMES | DONES | HOMES |
| TOTAL ACCIDENTES DE TREBALL AMB BAIXA (INCL. IN ITINERE) | 16 | 14 | 35 | 7 |
| TOTAL ACCIDENTES DE TREBALL SENSE BAIXA (INCL. IN ITINERE) | 10 | 5 | 12 | 7 |

Índex d'Accidentabilitat

| | 2023 | | 2022 | |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | DONES | HOMES | DONES | HOMES |
| ÍNDEX DE FREQÜÈNCIA ^{25/27} | 36,39 | 44,94 | 83,61 | 25,10 |
| ÍNDEX DE GRAVETAT ^{26/28} | 1,10 | 0,41 | 1,5 | 0,75 |

L'any 2023 no hi ha hagut cap malaltia professional (en l'exercici anterior no n'hi va haver cap).

^{25/27} Fórmula utilitzada: Nombre d'accidents de treball amb baixa (inclou in itinere) / nombre total d'hores treballades *1.000.000

^{26/28} Fórmula utilitzada: Nombre de jornades perdudes per accident de treball / nombre d'hores treballades *1.000

5.4

Relacions socials

Tant l'any 2023 com el 2022 el 100% de la plantilla de totes les entitats que componen el Grup Mútua de Terrassa està coberta per un conveni col·lectiu.

Els convenis col·lectius d'aplicació al 2023 y 2022 són els següents:

- Conveni Col·lectiu general d'àmbit estatal per al sector d'entitats d'assegurances, reassegurances i mútues col·laboradores amb la Seguretat Social.
- Conveni Col·lectiu de treball del sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya.
- Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.
- Conveni de Logística.
- Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials.
- Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut.
- Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques.
- Conveni col·lectiu de treball de residències, centres de dia i llars per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual.

A part del compliment de la normativa vigent, **MútuaTerrassa** disposa d'una política interna de relacions laborals per garantir que l'entitat aplica un model de relacions laborals que assegura el respecte dels drets i dels deures dels seus col·laboradors, la comunicació fluida amb ells i els seus representats legals i, quan és necessari, la cerca de solucions a conflictes laborals. Entre els principis de la política està garantint l'existència de canals que facilitin la comunicació directa i permanent entre els col·laboradors i la Direcció de l'organització.

Tant Àptima com Axioma disposen de Comitè d'Empresa, mentre que a la Mutualitat i la UTE²⁹ hi ha delegats de personal. Cal dir que a la Fundació Assistencial Mútua de Terrassa (FAMT), la Fundació Vallparadís i la Fundació Integralia Vallès hi ha un o diversos comitès d'empresa, depenent del nombre de centres de treball.

29. UTE constituïda entre la societat dependent Axioma amb un percentatge de participació del 20%, l'entitat vinculada FUNDACIÓ VALLPARADÍS FPC amb un 75% i l'entitat vinculada Vallparadís Dependència Gestió i Formació, SLU amb un 5%.

El Grup disposa dels següents mecanismes i procediments per promoure la implicació dels treballadors en la gestió de la companyia, en termes d'informació, consulta i participació:

- Realitza entrevistes personals de seguiment als empleats.
- Disposa d'intranet i correu electrònic corporatiu a través dels quals es fa la transmissió d'informació.
- Te constituïts comitès de direcció que es reuneixen periòdicament en què es duu a terme la participació i presa de decisions en els diferents àmbits de gestió de les empreses del grup, i realitza reunions anuals de directius.
- Te reunions periòdiques amb els representants legals dels treballadors per fer efectius els drets d'informació i participació del professionals.
- Disposa d'un canal de denúncies per fer conèixer comportaments inadequats dintre de l'entitat.

5.5 Formació

El Grup Mútua de Terrassa garanteix que disposa de col·laboradors competents i preparats per donar resposta a les seves necessitats actuals i futures. Per aquest motiu, el Grup estableix mecanismes que permetin posar en marxa les accions formatives que millor contribueixen al desenvolupament professional, assegurant que el pla de formació té en compte els objectius del conjunt de l'organització, els plans de negoci de cada empresa, la implantació de noves tecnologies, de nous sistemes de gestió, les necessitats detectades a l'avaluació de l'acompliment i les previsions dels plans de carrera professional.

Durant l'exercici 2023 la plantilla del Grup Mútua de Terrassa ha realitzat un total de 2.992 hores de formació desglossades de la següent manera per categories professionals (4.602 hores de formació a l'exercici anterior):

Formació³⁰

| | 2023 | 2022 |
|--------------------------------|--------------|--------------|
| LLOCS DE DIRECCIÓ | 0 | 0 |
| LLOCS DE COMANDAMENT | 293 | 279 |
| LLOCS TÈCNICS | 1.764 | 3.000 |
| LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES | 935 | 1.323 |
| TOTAL | 2.992 | 4.602 |

³⁰ La reducció de les hores de formació de l'exercici 2023 respecte l'exercici anterior es deu a una acció formativa realitzada al 2022 per l'Entitat Dominant i la societat dependent Top Assessorament i Gestió, Corredoria d'Assegurances, SA vinculada a un canvi normatiu. Aquesta acció formativa no ha estat necessària al 2023.

5.6

Igualtat

Grup Mútua de Terrassa té un ferm compromís amb la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes. A les Polítiques de Recursos Humans es garanteix l'afavoriment del desenvolupament professional i personal dels col·laboradors, eliminant la discriminació respecte a l'ocupació i, per tant, evitant qualsevol distinció, exclusió o preferència que provoqui el rebuig o la desigualtat en les oportunitats o en el tractament de les sol·licituds de feina o ocupació per raó de raça, gènere, religió, opinions polítiques, nacionalitat d'origen o extracció social. A més, el Grup fomenta el progrés professional d'acord amb la capacitat per a realitzar el treball sense que existeixi cap distinció, exclusió o preferència basada en altres qüestions que no siguin les degudes estrictament a les exigències inherents a la feina.

Durant l'any 2023 s'han negociat i aprovat els Plans d'igualtat per els anys 2023 i 2024 d'Axioma, Àptima Centre Clínic i Fundació Integràlia Vallès. Actualment s'estan negociant els Plans d'Igualtat de la Fundació Assistencial de Mútua Terrassa, Fundació Vallparadís i Terrassanet.

06



Informació sobre el respecte dels Drets Humans

El Grup Mútua de Terrassa duu a terme la seva activitat sota el compromís del compliment normatiu en general i en el compliment penal en especial, i vetlla pel respecte als drets humans i les llibertats públiques, la dignitat, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

El Codi de Conducta i la Política de Recursos Humans del Grup garanteixen el compliment de les directrius del Grup i estableixen els marcs d'actuació en aquest àmbit. D'altra banda, Grup Mútua de Terrassa disposa d'un Pla de Prevenció de Delictes, que té com a objecte definir i establir un protocol de bona gestió per a la prevenció de la Responsabilitat Penal de les empreses i entitats del Grup tenint en compte l'organització, els valors, l'estructura, les jerarquies i la interrelació entre els professionals que conformen l'organització. Entre els riscos coberts, s'inclouen els delictes contra els drets dels treballadors, contra la seguretat social i l'assetjament laboral i sexual.

Es promou que no es fomentin, promoguin o incitin, directament o indirectament, l'odi, l'hostilitat, la discriminació o la violència contra les persones per raó de pertànyer a un grup, a una raça, ètnia o nacionalitat, ideologia, religió o creences, gènere, orientació o identitat sexual, situació familiar, malaltia o discapacitat, i perquè no se'ls denegui per cap d'aquests motius l'atenció sanitària a què tinguin dret.

Pel que fa al respecte als drets dels treballadors, el Grup Mútua de Terrassa garanteix la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva no limitant l'exercici de la llibertat sindical o el dret a vaga.

MútuaTerrassa disposa d'un Sistema Intern d'Informació (SII) on es gestionen les informacions sobre infraccions, irregularitats o incompliments de la legalitat, en especial de tipus penal, infraccions comptables, del sistema de prevenció del blanqueig de capitals, de protecció de dades personals, o de vulneració del Codi de Conducta

Intern, entre d'altres. L'objectiu essencial és prevenir els delictes dins l'entitat i vetllar pel compliment de la normativa.

Aquest SII recull i tracta les informacions que es comuniquin sobre les preocupacions o els fets sobre conductes irregulars o contràries a la normativa vigent i/o als principis i valors de l'entitat, sempre que siguin comunicats de bona fe. És un instrument per a detectar irregularitats que puguin posar en risc tant l'organització, com els seus propis treballadors i col·laboradors, i que permeti a tots els treballadors, col·laboradors externs, proveïdors, clients i usuaris, comunicar aquelles situacions irregulars que puguin conèixer, relacionades amb l'incompliment d'alguna norma legal o d'alguna norma o interna.

L'any 2023 i 2022, no s'ha rebut cap comunicació relacionada amb la vulneració de Drets Humans.

Pel que fa a la protecció de dades, Grup Mútua de Terrassa disposa d'un Delegat de Protecció de Dades (DPD) amb diferents funcions assignades pel RGPD (Reglament General de Protecció de Dades). En relació amb el responsable del tractament, assessora, informa i supervisa sobretot el que té a veure amb les obligacions previstes en el RGPD i la resta de normativa aplicable, sobre el seu compliment per part de l'organització i en les relacions amb l'Autoritat de Protecció de Dades. Respecte a les persones afectades, el DPD atén l'exercici de drets i qualsevol qüestió relacionada amb el tractament de les dades. En aquest sentit, el Grup té habilitat una bústia per fer arribar qualsevol consulta.



Informació relativa a la lluita contra la corrupció i el suborn

Totes les actuacions de Grup Mútua de Terrassa estan guiades per l'ètica empresarial. L'organització es compromet a lluitar i perseguir qualsevol mena de corrupció i extorsió a qualsevol dels nivells que es manifesti. Són valors del Grup actuar amb honestat, equitat, respecte i transparència davant de tots els seus grups d'interès, més enllà del compliment de les lleis, codis de conducta i de les normes internes.

Conscients que la corrupció i el suborn constitueixen un obstacle per establir condicions equitatives entre companyies i impacta directament en l'eficiència econòmica i en la societat, el Grup articula la seva activitat a través de la cultura de l'ètica, implementant mesures perquè totes les seves actuacions siguin socialment i èticament responsables.

En aquest context, tant el Codi de Conducta com la Política de Recursos Humans plantegen el rebuig a qualsevol forma de corrupció i suborn, i exposen les conductes prohibides aplicables a tot el personal, independentment del seu nivell jeràrquic i funció, inclosos col·laboradors externs i altres professionals prestadors de serveis per compte de l'entitat.

El Codi de Conducta, aprovat pels òrgans de govern de les Societats de Grup Mútua Terrassa, té per objecte determinar les normes que han de regir el comportament de tots membres de l'organització, així com en l'ús de la informació i els actius, per tal d'ajustar conducta als valors del Grup i a la legalitat vigent.

Grup Mútua de Terrassa vol ser coneguda no solament per l'excel·lència i qualitat dels seus serveis, sinó també pel compromís de qui treballa en l'entitat, o per a l'entitat, per aconseguir-les. Per això els seus principis i valors han de reflectir-se el següent:

- Compromís amb el compliment normatiu en general i amb el compliment penal.
- Respecte als drets humans i les llibertats públiques, la dignitat, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.
- Respecte a la intimitat dels usuaris i de la resta de treballadors i col·laboradors externs.
- Compromís amb la confidencialitat i el tractament responsable de les dades de caràcter personal.
- Respecte dels drets de propietat intel·lectual i industrial.
- Utilització apropiada i responsable els recursos informàtics de l'organització.
- Compliment dels drets dels treballadors.
- Comportament responsable envers el medi ambient i la salut pública.
- Transparència, honestedat i ètica en tots els tractes i comportament íntegre en la lluita contra la corrupció.

El Grup ha establert els mecanismes de planificació, seguiment i control del seu compliment, que duu a terme l'Òrgan de Control en responsabilitat penal d'empresa (RPE), creat a tal efecte.

D'altra banda, en el marc del model de Prevenció de Delictes, Grup Mútua de Terrassa disposa d'un Pla de Prevenció de Delictes defineix i estableix un protocol de bona gestió per a la prevenció de la Responsabilitat Penal de les empreses i entitats del Grup. Entre els aspectes s'identifiquen:

- Les possibles activitats, riscos i conductes delictives que poden donar lloc a un possible delicte de corrupció, suborn, blanqueig de capitals i tràfic d'influències.
- Els mecanismes de control existents per a mitigar la probabilitat d'ocurrència del risc penal.

Pel que respecte a la lluita contra el blanqueig i el finançament del terrorisme, Grup Mútua de Terrassa disposa d'un Manual de Prevenció de Blanqueig de Capitals i del finançament del terrorisme, d'acord amb la Llei 10/2010, del 28 d'abril, i d'un Informe d'anàlisi del risc aprovat per l'Òrgan d'Administració i l'Òrgan de Control Intern. A més, s'informa degudament a tots els treballadors sobre l'existència dels sistemes implantats en aquesta matèria.

Com s'ha mencionat anteriorment, el Grup Mútua de Terrassa compta amb un Sistema Intern d'Informació destinat a informar de possibles irregularitats i incompliments d'àmbit penal, on s'inclouen els delictes de corrupció, extorsió i suborn.



Informació sobre la societat

8.1

Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible

MútuaTerrassa garanteix i promou el compromís social en el conjunt de l'organització i el seu entorn, sent un dels aspectes essencials del govern i de la gestió des de la seva fundació.

MútuaTerrassa és membre del Pacte Mundial de les Nacions Unides des del 2009 i, per tant, assumeix voluntàriament el compromís de promoure el respecte dels deu Principis del Pacte, tan a la seva pròpia organització com en les entitats que configuren el seu marc relacional. L'adhesió al Pacte Mundial de les Nacions Unides respon a la voluntat de "Primer les persones" que el Grup recull com un dels seus cinc valors, així com també, a la intenció explícita de situar les persones com a centre de gravetat en la seva raó de ser i en la seva cultura.

A més, **Mútua**Terrassa està compromesa amb l'acompliment dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030, en especial, aquells orientats cap a les persones i la societat, l'equip, el coneixement i el medi ambient. Entre els objectius fixats per l'entitat es troben el foment de la salut i la promoció dels hàbits saludables de la població i el seu entorn, ja que, la salut i el medi ambient són indissociables.

Aquest 2023, **Mútua**Terrassa i Universitat de Barcelona han presentat la càtedra "Salut i canvi climàtic UB- MútuaTerrassa", amb l'objectiu de profunditzar en el coneixement de l'impacte que té sobre la salut des les persones el canvi climàtic. La seva creació i desenvolupament vol donar resposta a aquest impacte en termes científics, divulgatius, docents i formatius, a nivell de població catalana en particular i de la societat en general.

El Grup Mútua de Terrassa es relaciona i s'implica amb el territori a través de la col·laboració amb diferents entitats. Entre aquestes, destaca la col·laboració amb entitats dedicades a la promoció de l'esport. El Grup ha formalitzat acords de patrocini amb Hoquei Terrassa - que inclou els quatre clubs d'hoquei de Terrassa - i el Club Natació Terrassa - amb qui col·labora de forma publicitària; l'acord de patrocini amb el Club Junior de Sant Cugat i l'acord de col·laboració amb l'Associació Mitja Marató de Terrassa pel foment de l'activitat esportiva per a millorar la salut.

L'exercici 2022 Àptima Centre Clínic va ser un dels principals patrocinadors de l'Hoquei Women's World Cup, ja que va signar un conveni de col·laboració amb la Federació Espanyola d'Hoquei per a la prestació de tots els serveis mèdics, material i personal necessaris per a la competició internacional celebrada a Terrassa.

MútuaTerrassa també col·labora en la difusió d'hàbits saludables a través de diferents iniciatives, com "El Conte de Sant Jordi", una col·lecció de contes editats per l'entitat Mútua de Terrassa amb motiu de Sant Jordi en què el grup col·labora des de l'any 2000, repartint 5.000 exemplars a nens i nenes entre 5 i 9 anys per fomentar l'educació en temes de salut; "La Píndola de Salut", un espai podcast amb 19 capítols on es parla de salut en col·laboració amb RAC1; o els "Dijous de Mútua", cicles de conferències per difondre el coneixement de la salut entre la població.

L'exercici 2023 s'ha complert un any de l'adhesió de **Mútua**Terrassa a la Taula de Violència Masclista de Terrassa. Un espai de referència per a l'abordatge integral de la violència masclista que treballa en l'àmbit de la prevenció i la detecció, l'atenció a les dones i infants que la pateixen i en els processos de recuperació i reparació.

L'exercici 2022 dues entitats de **Mútua**Terrassa (Fundació Assistencial Mútua de Terrassa, FPC i Fundació Vallparadís, FPC) van presentar el protocol d'Abordatge del Maltractament vers les Persones Grans de Terrassa i van signar la ratificació dels acords d'adhesió a la Taula de Maltractament a les Persones Grans. És un pacte de ciutat obert a tothom que vulgui sumar-s'hi. L'objectiu és implicar globalment la ciutadania: a títol personal o a través d'associacions, empreses, entitats o col·lectius.

MútuaTerrassa també participa en el Pacte per l'emancipació juvenil format per un total de 23 entitats i institucions de Terrassa i que vol construir una mirada conjunta, crear aliances i compartir criteris, experiència i coneixement per tal de millorar els recursos que es posen a disposició dels i les joves. També dins aquest àmbit, **Mútua**Terrassa és part integrant del projecte de detecció de necessitats formatives en termes de salut i atenció socio sanitària que promou el Consell Comarcal del Vallès Occidental amb l'objectiu de fomentar activitats de concertació social i territorial pel desplegament de centres integrats de formació professional.

MútuaTerrassa també col·labora amb escoles de Terrassa per fomentar les relacions intergeneracionals. L'objectiu és sensibilitzar els joves sobre l'atenció a la vellesa, integrant el centre de dia en l'entorn més proper, i potenciant la solidaritat, els vincles i la comunicació entre generacions.

En altres àmbits, la societat dependent Àptima Centre Clínic col·labora i patrocina a la Fundació Opera de Catalunya. Per la seva banda, la Mutualitat patrocina el premi Ferran Canyameres, organitzat per Omniun Terrassa des del 1990. Es tracta del premi de novel·la d'intriga més antic del país en el seu gènere, i amb la dotació més alta, juntament amb la publicació del llibre.

Entre les accions dutes a terme l'exercici 2022 també destaca l'organització, amb la col·laboració de l'Ajuntament de Sant Cugat, d'un concert benèfic protagonitzat pel Quartet Casals per contribuir a la investigació de la Covid Persistent.

L'exercici 2013 Mútua de Terrassa va activar un Fons Social de Reemborsament de Quotes amb l'objectiu de protegir als seus mutualistes i assegurats en cas de situació de desocupació o incapacitat laboral temporal. Cada exercici es crea i gestiona un fons social per import de 50.000 euros que permet a aquells que més ho necessiten no haver de fer front al pagament de les seves quotes.

D'altra banda, la Direcció General de Mútua Terrassa va promoure, a finals de l'any 2014, la constitució del Comitè Mútua i Societat amb l'encàrrec d'impulsar, conèixer i compartir de manera transversal entre totes les unitats de l'organització, aquelles activitats que tenen un alt impacte en termes de valor econòmic i social per a Mútua-Terrassa i els seus grups d'interès. L'organització continua treballant en impulsar la gestió responsable com a ingredient imprescindible pel compromís amb el seu passat i amb el seu futur.

L'any 2023 s'han realitzat aportacions a entitats i fundacions sense ànim de lucre per un valor de 150.000 euros (100.000 al 2022). S'han destinat 72.831 euros a accions d'associació i patrocini (127.338 euros l'exercici anterior).

8.2

Subcontractació i proveïdors

Grup Mútua de Terrassa realitza avaluacions de proveïdors amb l'objectiu d'assegurar la idoneïtat i capacitat del proveïdor per la prestació dels serveis d'acord amb els criteris establerts segons contracte.

El procés d'avaluació consisteix en un mecanisme de gestió que actualment s'està implantant a escala de Grup de forma esgraonada. L'avaluació es porta a cap amb una periodicitat anual i es consideren els següents tipus de criteris:

- **Criteris comuns:** són qüestions estàndards que es valoren en tots els proveïdors, pel que s'inclouen en totes les avaluacions, per exemple si el proveïdor disposa d'un sistema de gestió de qualitat o d'un sistema de gestió mediambiental, o el volum d'incidències en la prestació del servei, la satisfacció, entre altres.
- **Criteris específics:** són qüestions específiques que s'inclouen en funció de la prestació que s'està avaluant, per exemple si són proveïdors que presten serveis assistencials, o si són proveïdors tecnològics, de manteniment, compres serveis generals, qualitat, magatzem i logística o consultors de recursos humans. Els criteris específics poden ser diversos, com temps resolució o temps resposta, qualitat informes, preus, relació qualitat-producte, entre d'altres.

Els criteris d'avaluació dels proveïdors, així com els diferents processos inclosos en la seva gestió, s'estableixen tot considerant el grau de rellevància i repercussió dels serveis contractats, en la qualitat del procés vinculat. Aquests criteris estan especificats en els contractes signats per ambdues parts, així com la seva periodicitat i informació dels resultats.

El seguiment i avaluació de proveïdors, tot i que s'analitza anualment, té lloc durant tot l'any amb la resolució de les incidències i es desenvolupa a dos nivells:

- Avaluació anual dels criteris de qualitat sota contracte (globals i específics).
- Auditories puntuals a les instal·lacions del proveïdor (en funció dels resultats de l'avaluació).

Els resultats de cada avaluació són analitzats pel Comitè de Qualitat i/o el Comitè d'Avaluació de Proveïdors Assistencials, corresponents a cada entitat o corporativa, i es comuniquen a la Direcció, a tots els directament implicats pel desenvolupament de les seves tasques i al propi proveïdor en el cas que els resultats no hagin estat satisfactoris i es requereixi valorar accions de millora conjuntes amb el proveïdor per avançar en la millora continua sobretot.

L'any 2023 s'han realitzat dos processos d'avaluació de proveïdors, amb una mostra total de 76 proveïdors, assolint un índex de compliment dels criteris d'avaluació del 100% i 100% , respectivament. Respecte l'exercici 2022 es varen realitzar dos processos d'avaluació de proveïdors, amb una mostra total de 177 proveïdors, obtenint un índex de compliment dels criteris d'avaluació del 98% i el 100% , respectivament.

8.3

Clients

Grup Mútua de Terrassa manté un diàleg fluid amb els seus clients, facilitant la comunicació sobre qualsevol aspecte que pugui afectar l'adequada prestació dels seus serveis.

D'acord amb el que es disposa a l'article 17 de l'Ordre ECO/734/2004 sobre els Departaments i Serveis d'Atenció al Client i el Defensor del Client de les entitats financeres, Mútua de Terrassa disposa d'un servei d'atenció al client i del defensor del mutualista, als quals, els associats, assegurats, i en el cas de beneficiaris i demés persones legitimades, podran formular les queixes i reclamacions que estimin oportunes en relació a les assegurances subscrietes i aquelles altres qüestions previstes.

Amb la finalitat de mantenir informada la Junta Directiva de Mútua Terrassa, es presenten dos informes vinculats als serveis d'atenció al client i el defensor del mutualista on s'explica un resum estadístic de les reclamacions rebudes durant l'exercici, un resum de les decisions preses, els criteris en els quals s'han basat les decisions i les recomanacions o suggeriments corresponents.

L'exercici 2023 el Servei d'Atenció al Mutualista ha enregistrat set reclamacions i cap queixa procedents de persones assegurades al Servei d'Atenció al Mutualista (cap reclamació ni queixa a l'exercici 2022). Als informes anuals corresponents als exercicis 2022 i 2023 no es va informar de reclamacions ni queixes dirigides a la Defensora del Mutualista.

D'altra banda, la societat dependent Àptima Centre Clínic gestiona activament reclamacions, suggeriments i agraïments, que són enteses com a generadors d'oportunitats de canvi i millora, a través del Servei d'Atenció al Client.

L'Oficina del Servei d'Atenció al Client posseeix un horari d'atenció al públic i dins d'aquest horari la persona responsable realitza l'atenció personalitzada tant fent una entrevista com a través de l'atenció telefònica. Fora de l'horari establert es poden fer arribar les comunicacions a través del personal dels taulells de recepció o per correu postal o e-mail.

Des del Servei d'Atenció al Client, s'identifica el motiu de la reclamació, suggeriment o agraïment, es duu a terme una valoració del cas i es classifica en diversos nivells en funció de la gravetat i dels serveis que han de revisar els fets i participar en la resposta. Setmanalment, es duu a terme un seguiment amb un compromís de resposta abans de trenta dies des de la recepció de la reclamació o suggeriment.

Una vegada tancada la reclamació es conserva durant cinc anys, garantint la protecció de dades dels clients. Els resultats d'aquest procediment es fan públics a través d'una memòria anual, i es comuniquen internament mitjançant Informes de Satisfacció d'Atenció al Client o en registres de quadre de comandament per detectar i comunicar a la Direcció els aspectes a millorar.

Durant el 2023, s'han rebut, gestionat i resolt 244 reclamacions, a més de 22 suggeriments i 21 agraïments i l'any 2022 es varen rebre, gestionar i resoldre 167 reclamacions, a més de 120 suggeriments i 32 agraïments.

Pel que fa a Axioma, el perfil del seu client són principalment entitats sanitàries, entre les quals destaca la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa, amb els quals es manté un contacte fluid per a conèixer el seu grau de satisfacció amb el producte o servei i així oferir les millores més adients en cada moment.

8.4 Informació Fiscal

Les societats del Grup Mútua de Terrassa presenten anualment una declaració a efectes de l'Impost sobre Societats. El benefici de l'exercici 2023, determinat d'acord amb la legislació fiscal, està subjecte a una tributació del 25 % sobre la base imposable per a l'Entitat Dominant (25% a l'exercici anterior) i del 25 % sobre la base imposable per a la resta del Grup (25% a l'exercici anterior). Sobre la quota resultant poden aplicar-se certes deduccions i bonificacions.

El resultat comptable abans d'impostos i socis externs del Grup Mútua de Terrassa corresponent a l'exercici 2023 ha estat de 5.447.048,19 euros (3.387.308,16 euros el 2022). La despesa per l'impost sobre societats del Grup per l'exercici fiscal a 31 de desembre de 2023 ha sigut de 1.452 milers d'euros (995 milers d'euros el 2022).

L'import de l'Impost sobre Societats pagat durant l'exercici 2023 ha estat 1.294.771,4 euros (1.308.268,8 euros el 2022), i el seu desglossament es presenta a continuació:

| CONCEPTE | IMPORT 2023 (EUROS) | IMPORT 2022 (EUROS) |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| PRIMER PAGAMENT FRACCIONAT | 277.535,4 | 245.698,9 |
| SEGON PAGAMENT FRACCIONAT | 345.554,3 | 427.998,2 |
| TERCER PAGAMENT FRACCIONAT | 193.775,7 | 198.655,9 |
| IMPOST SOCIETATS | 477.906,0 | 435.915,8 |
| TOTAL | 1.294.771,4 | 1.308.268,8 |

L'import de les subvencions públiques rebudes pel Grup durant l'exercici 2023 ha estat de 20.204,2 euros (20.630,4 euros al 2022).

El Grup Mútua de Terrassa no té presència en cap país considerat paradís fiscal d'acord amb el que estableix la normativa fiscal espanyola.





Bases per a l'elaboració de l'estat d'informació no financera

Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social ha elaborat el seu Estat d'Informació No Financera (EINF) corresponent a l'exercici comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2023, d'acord amb la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat.

Aquest EINF ha estat preparat prenent com a referència alguns estàndards seleccionats de Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021) i en el cas d'aquells indicadors sense correspondència directa, s'han utilitzat indicadors propis. Per fer-ho, Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social ha definit el seu contingut tenint en compte la inclusió de grups d'interès, el context de sostenibilitat i els principis de materialitat i exhaustivitat.

No havent-se realitzat una anàlisi de materialitat formal, Grup Mútua de Terrassa ha analitzat els temes citats per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'Informació No Financera i diversitat, i aquells que han estat identificats com a no materials s'indiquen a la taula inclosa a l'apartat "9.1. Índex de continguts requerits per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat".

A l'efecte del present EINF, Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social i totes les seves societats dependents es consideren com a "Grup Mútua de Terrassa". El perímetre de report del present EINF coincideix amb el de l'estat financer i l'informe de gestió tenint en compte les següents consideracions:

- El conjunt d'indicadors informats en els apartats inclosos en aquest EINF, excepte aquells en els quals s'especifica el contrari, inclouen l'activitat de totes les societats de Grup Mútua de Terrassa tal com es defineix en l'apartat 2.1. Organització i estructura.
- Queden fora de l'abast del present informe la informació referent a les entitats associades.
- S'inclouen en determinats apartats informació relativa a les fundacions vinculades al Grup Mútua de Terrassa i les seves entitats dependents, ja que, malgrat que no existeix una relació de propietat, l'Entitat Dominant és qui ha aportat la seva dotació inicial, amb coincidència dels membres de govern i equip directiu. La informació o indicadors corresponent a societats que no formen part del perímetre de consolidació no ha estat subjecte a la verificació prevista a la normativa legal vigent. Aquests casos s'indiquen sota el nom "**MútuaTerrassa**".

- En l'apartat d'Informació sobre Qüestions Mediambientals s'exclou la informació relativa les societats TOP, SA i Egarsserver, AIE donat que el seu impacte no és material, tant per l'activitat exercida com per la baixa o nul·la presència de persones treballadores en la societat.
- En l'apartat d'Informació sobre Qüestions Socials i relatives al Personal s'inclou informació corresponent a l'exercici anterior.
- Les dades quantitatives de la UTE constituïda per la Societat Dependent Axioma, Solucions integrals i serveis de suport sanitari, amb les entitats vinculades Fundació Vallparadís, FPC i Vallparadís Dependència Gestió i Formació, SLU, s'han calculat tenint en compte el 20% de participació de la primera. Això afecta les dades quantitatives dels següents apartats del present informe:
 - 4. Informació sobre Qüestions Mediambientals.
 - 5. Informació sobre Qüestions Socials i relatives al Personal, a excepció de les dades de remuneracions mitjanes on s'inclou el 100% de la plantilla de la UTE per no desvirtuar les dades.
 - 8.4. Informació Fiscal.
- La resta de les excepcions al perímetre de consolidació queden adequadament especificades en cada cas.

Els indicadors no financers seleccionats per Grup Mútua de Terrassa, compleixen amb els principis de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat i la informació és precisa i comparable. Respecte a la informació inclosa en aquest EINF, amb l'objectiu de facilitar la comprensió sobre l'evolució del Grup Mútua de Terrassa, en els casos en què s'han produït canvis rellevants respecte de l'exercici anterior, aquests canvis s'especifiquen a l'apartat corresponent. En cas de no esmentarse expressament, cal entendre que no s'han produït canvis significatius.

L'informe d'assegurament independent on s'inclouen els objectius i abast del procés, així com els procediments de revisió utilitzats i les seves conclusions, s'adjunta com a annex a aquest informe.

9.1

Índex de continguts requerits per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat.

A continuació, es mostra el detall dels requisits de la Llei 11/2018 juntament amb l'estàndard GRI i l'apartat on es dona resposta.

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRI DE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|---|---|---|--------------|
| INFORMACIÓ GENERAL | | | |
| Model de negoci | | | |
| Breu descripció del model de negoci del grup (incloent el seu entorn empresarial, la seva organització i estructura) | 2. Model de Negoci | 2-1 2-2 2-6 | — |
| Presència geogràfica | 2. Model de Negoci | 2-1 2-6 | — |
| Objectius i estratègies de l'organització | 2. Model de Negoci | 3-3 | — |
| Principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució | 2. Model de Negoci | 3-3 | — |
| Polítiques de la companyia | | | |
| Una descripció de les polítiques que aplica el grup respecte a qüestions mediambientals i socials, respecte dels drets humans i a la lluita contra la corrupció i el suborn, així com relatives al personal, incloses les mesures que, si escau, s'hagin adoptat per a afavorir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació i inclusió de les persones amb discapacitat i l'accessibilitat universal | Informació reportada en cadascun dels apartats de l'Estat d'Informació No Financera | 3-3 | — |

³¹ El conjunt d'estàndards GRI referenciats corresponen als publicats en 2016 excepte en els casos en els quals s'especifica el contrari indicant l'any entre parèntesi.

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRIDE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|--|--|--|---|
| INFORMACIÓ GENERAL | | | |
| Gestió de riscos | | | |
| Els principals riscos relacionats amb les qüestions mediambientals i socials, respecte dels drets humans i a la lluita contra la corrupció i el suborn, així com relatives al personal, incloses les mesures que, si escau, s'hagin adoptat per a afavorir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació i inclusió de les persones amb discapacitat i l'accessibilitat universal | 3. Gestió de Riscos No Financers | 2-12 3-3 | — |
| Marc de reporting | | | |
| Esment en l'informe al marc de reporting nacional, europeu o internacional utilitzat per a la selecció d'indicadors clau de resultats no financers inclosos en cadascun dels apartats | 10. Bases Per a l'Elaboració de l'Estat d'Informació no Financera | 1 Fundamentos | — |
| 1. QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS | | | |
| Informació general detallada | | | |
| Sobre efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa en el medi ambient i en el seu cas, la salut i la seguretat | 4. Informació sobre Qüestions Mediambientals | 3-3 | — |
| Sobre els procediments d'avaluació o certificació ambiental | 4. Informació sobre Qüestions Mediambientals | 3-3 | — |
| Sobre els recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals | 4. Informació sobre Qüestions Mediambientals | 3-3 | — |
| Sobre l'aplicació del principi de precaució | 4. Informació sobre Qüestions Mediambientals | 3-3 | — |
| Sobre la quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals | 4. Informació sobre Qüestions Mediambientals | 2-27 | — |
| Contaminació | | | |
| Mesures per a prevenir, reduir o reparar les emissions de carboni que afecten greument el medi ambient (inclou també soroll i contaminació lumínica) | No reportat | 3-3 | <i>Donat el model de negoci i el tipus d'activitat que realitza, Grup Mútua Terrassa no genera una contaminació atmosfèrica significativa, per tant la posada en marxa de mesures per a la seva prevenció i reducció no és un aspecte essencial pel Grup.</i> |

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRIDE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|--|--|--|--|
| INFORMACIÓ GENERAL | | | |
| Economia circular | | | |
| Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles | 4.1 Economia circular; Prevenció i Gestió de Residus | 306-3 306-4 306-5 | — |
| Accions per a combatre el desaprofitament d'aliments | No reportat | 3-3 | <i>L'activitat de la companyia no està vinculada al possible malbaratament d'aliments.</i> |
| Ús sostenible dels recursos | | | |
| Consum d'aigua i el subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals | 4.2 Ús sostenible dels recursos | 303-3 | — |
| Consum de matèries primeres i mesures adoptades per a millorar l'eficiència del seu ús | 4.2 Ús sostenible dels recursos | 301-1 | — |
| Consum, directe i indirecte, d'energia | 4.2 Ús sostenible dels recursos | 302-1 | — |
| Mesures preses per a millorar l'eficiència energètica | 4.2 Ús sostenible dels recursos | 3-3 | — |
| Ús d'energies renovables | 4.2 Ús sostenible dels recursos | 302-1 | — |
| Canvi climàtic | | | |
| Elements importants de les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle generats com a resultat de les activitats de l'empresa, inclòs l'ús dels béns i serveis que produeix | 4.3 Canvi climàtic | 305-1 305-2 | — |
| Mesures adoptades per a adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic | 4.3 Canvi climàtic | 3-3 | — |
| Metes de reducció establertes voluntàriament a mitjà i llarg termini per a reduir les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle i els mitjans implementats per a tal fi | 4.3 Canvi climàtic | 3-3 | — |
| Protecció de la biodiversitat | | | |
| Mesures preses per a preservar o restaurar la biodiversitat | No reportat | 3-3 | <i>Les activitats de la companyia se circumscriuen a entorns urbans, on el potencial impacte sobre la biodiversitat i sobre àrees protegides no és significatiu.</i> |
| Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides | No reportat | 3-3 | |

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRI DE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|--|--|---|--------------|
| 2. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL | | | |
| Ocupació | | | |
| Número total i distribució d'empleats per sexe, edat, país i classificació professional; número total i distribució de modalitats de contracte de treball, mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional | 5.1. Ocupació | 2-7 405-1 | — |
| Nombre total d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional | 5.1. Ocupació | 3-3 | — |
| Les remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregats per sexe, edat i classificació professional | 5.1. Ocupació | 3-3 | — |
| Bretxa salarial, la remuneració llocs de treball iguals o de mitjana de la societat | 5.1. Ocupació | 405-2 | — |
| Remuneració mitjana dels consellers (incloent la retribució variable, dietes, indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció) per sexe | 5.1. Ocupació | 3-3 | — |
| Remuneració mitjana dels directius (incloent la retribució variable, dietes, indemnitzacions, el pagament als sistemes de previsió d'estalvi a llarg termini i qualsevol altra percepció) per sexe | 5.1. Ocupació | 3-3 | — |
| Implantació de polítiques de desconnexió laboral | 5.1. Ocupació | 3-3 | — |
| Empleats amb discapacitat | 5.1. Ocupació | 405-1 | — |
| Organització del treball | | | |
| Organització del temps de treball | 5.2. Organització del Treball | 3-3 | — |
| Nombre d'hores d'absentisme | 5.2. Organització del Treball | 3-3 | — |
| Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici responsable d'aquests per part de tots dos progenitors | 5.2. Organització del Treball | 3-3 | — |
| Salut i seguretat | | | |
| Condicions de salut i seguretat en el treball | 5.3. Salut i Seguretat | 403-1 403-3 | — |

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRIDE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|--|--|--|--------------|
| 2. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL | | | |
| Salut i seguretat | | | |
| Nombre d'accidents de treball per sexe | 5.3. Salut i Seguretat | 403-2 | — |
| Índex de freqüència per sexe | 5.3. Salut i Seguretat | 403-2 | — |
| Índex de gravetat per sexe | 5.3. Salut i Seguretat | 403-2 | — |
| Malalties professionals per sexe | 5.3. Salut i Seguretat | 403-2 | — |
| Relacions socials | | | |
| Organització del diàleg social, inclosos procediments per a informar i consultar al personal i negociar amb ells | 5.4 Relacions Socials | 3-3 | — |
| Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país | 5.4 Relacions Socials | 2-30 | — |
| Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball | 5.4 Relacions Socials | 3-3 403-4 | — |
| Mecanismes i procediments per promoure la implicació dels treballadors en la gestió de la companyia, en termes d'informació, consulta i participació | 5.4 Relacions Socials | 3-3 | — |
| Formació | | | |
| Polítiques implementades en el camp de la formació | 5.5. Formació | 3-3 | — |
| Quantitat total d'hores de formació per categories professionals | 5.5. Formació | 404-1 | — |
| Accessibilitat | | | |
| Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat | 5.1. Ocupació | 405-1 | — |

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRIDE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|---|--|--|--|
| 2. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL | | | |
| Igualtat | | | |
| Mesures adoptades per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes | 5.6 Igualtat | 3-3 | — |
| Plans d'igualtat (Capítol III de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), mesures adoptades per a promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe; Integració i l'accessibilitat universal de les persones amb discapacitat | 5.6 Igualtat | 3-3 | — |
| Política contra tota mena de discriminació i, en el seu cas, de gestió de la diversitat | 5.6 Igualtat | 3-3 | — |
| 3. INFORMACIÓ RELATIVA A LA LLUITA CONTRA LA CORRUPCIÓ I EL SUBORN | | | |
| Mesures adoptades per a prevenir la corrupció i el suborn | 7. Informació relativa a la Lluita contra la Corrupció i el Suborn | 3-3 205-1 | — |
| Mesures per a lluitar contra el blanqueig de capitals | 7. Informació relativa a la Lluita contra la Corrupció i el Suborn | 3-3 | — |
| Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre | 8.1. Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible | 3-3 | <i>Les donacions i aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre es descriuen en el punt 8.1 juntament amb les accions d'associació i patrocini.</i> |
| 4. INFORMACIÓ SOBRE EL RESPECTE DELS DRETS HUMANS | | | |
| Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de drets humans | 6. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans | 2-23 3-3 | — |
| Prevenició dels riscos de vulneració de drets humans i, en el seu cas, mesures per a mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos | 6. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans | 3-3 | — |
| Denúncies per casos de vulneració de drets humans | 6. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans | 3-3 406-1 | — |
| Eliminació de la discriminació en l'ocupació | 6. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans | 3-3 | — |
| Promoció i compliment de les disposicions dels convenis fonamentals de la OIT relacionades amb el respecte per la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva. Eliminació del treball forçós o obligatori. Abolició efectiva del treball infantil. | 6. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans | 3-3 | — |

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRIDE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|---|--|--|--------------|
| 5. INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT | | | |
| Compromís de l'empresa amb el desenvolupament sostenible | | | |
| Impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local | 8.1. Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible | 3-3 | — |
| Impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori | 8.1. Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible | 3-3 | — |
| Relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests | 8.1. Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible | 2-29 | — |
| Accions d'associació o patrocini | 8.1. Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible | 2-28 | — |
| Subcontractació i proveïdors | | | |
| Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals | 8.2. Subcontractació i proveïdors | 3-3 | — |
| Consideració en les relacions amb proveïdors i subcontractistes de la seva responsabilitat social i ambiental | 8.2. Subcontractació i proveïdors | 3-3 | — |
| Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes | 8.2. Subcontractació i proveïdors | 3-3 | — |
| Consumidors | | | |
| Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors | 8.3 Consumidors | 3-3 | — |
| Sistemes de reclamació | 8.3 Consumidors | 3-3 | — |
| Queixes rebudes i resolució d'aquestes | 8.3 Consumidors | 3-3 | — |
| Informació fiscal | | | |
| Beneficis obtinguts país per país | 8.4. Informació Fiscal | 207-4 | — |

| REQUISIT LLEI 11/18 | APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA | ESTÀNDARD GRIDE REFERÈNCIA ³¹ | OBSERVACIONS |
|--|--|--|--------------|
| 5. INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT | | | |
| Informació fiscal | | | |
| Impostos sobre beneficis pagats | 8.4. Informació Fiscal | 207-4 | — |
| Subvencions públiques rebudes | 8.4. Informació Fiscal | 207-4 | — |

El present Estat d'Informació No Financera forma part de l'informe de gestió de Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social i entitats dependents corresponent a l'exercici 2023, i es presenta com a document separat. Consta d'un total de 62 pàgines.

Terrassa, 26 de Març de 2024
La Junta Directiva



Mútua Terrassa
Mutualitat de Previsió Social



MÚTUA DE TERRASSA
Mutualitat de Previsió Social
i Societats Dependents

Sant Antoni, 32
08221 Terrassa, Barcelona

Serveis Centrals
Sant Antoni, 32
08221 Terrassa, Barcelona