



MútuaTerrassa
Mutualitat de Previsió Social

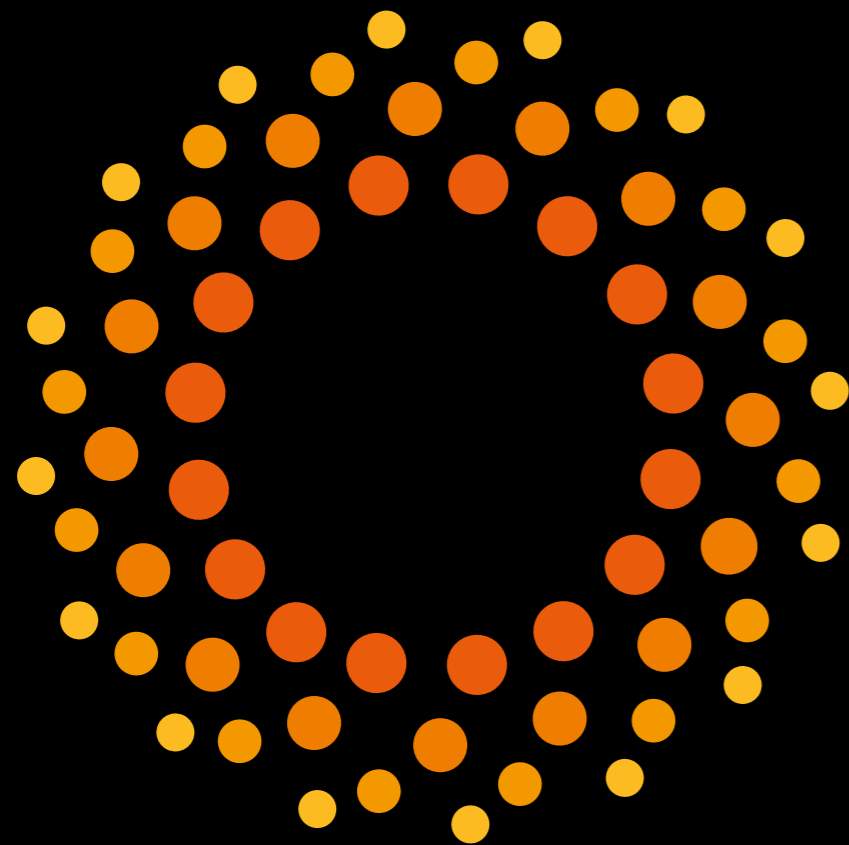
Estat d'Informació No Financera

EXERCICI 2025

MÚTUA DE TERRASSA
MUTUALITAT DE PREVISIÓ SOCIAL
I SOCIETATS DEPENDENTS

Índex

01. Introducció	pàg. 4	06. Informació sobre el Respecte dels Drets Humans	pàg. 60
02. Model d'Entitat	pàg. 6	07. Informació relativa a la Lluita contra la Corrupció i el Suborn	pàg. 62
2.1 Organització i Estructura	pàg. 7	08. Informació sobre la Societat	pàg. 66
2.2 Activitats i Entorn Empresarial	pàg. 12	8.1 Compromisos de l'empresa amb el Desenvolupament Sostenible	pàg. 67
2.3 Objectius i Estratègies	pàg. 16	8.2 Subcontractació i proveïdors	pàg. 71
2.4 Mercats i Tendències	pàg. 18	8.3 Clients	pàg. 72
03. Gestió de Riscos No Financers	pàg. 28	8.4 Informació Fiscal	pàg. 74
04. Informació sobre Qüestions Mediambientals	pàg. 36	09. Bases per a l'elaboració de l'Estat d'Informació No Financera	pàg. 76
4.1 Economia Circular. Prevenció i Gestió de Residus	pàg. 39	9.1 Índex de continguts requerits per la Llei 11/2018, de 28 de desembre, en matèria d'informació no financera i diversitat	pàg. 79
4.2 Ús sostenible dels recursos	pàg. 41		
4.3 Canvi Climàtic	pàg. 43		
4.4 Contaminació	pàg. 44		
4.5 Taxonomia	pàg. 45		
05. Informació sobre Qüestions Socials i relatives al Personal	pàg. 46		
5.1 Ocupació	pàg. 47		
5.2 Organització del treball	pàg. 54		
5.3 Salut i Seguretat	pàg. 55		
5.4 Relacions socials	pàg. 56		
5.5 Formació	pàg. 58		
5.6 Igualtat	pàg. 59		



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, la Mutualitat o l'Entitat Dominant) i Societats Dependents (en endavant Grup Mútua 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 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 2025, 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 2025, i es presenta com a document separat.

2.1
Organització
i Estructura

Mútua de Terrassa, Mutualitat de Previsió Social és la capçalera del Grup Mútua 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 Terrassa a 31 de desembre de 2025, 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
INMOBILIARIA GARCÍA HUMET, SA	SOCIETAT ANÒNIMA	PRESTACIÓ SERVEIS IMMOBILIARIS
INMOBILIARIA 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 ⁽¹⁾	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	SOCIETAT LIMITADA UNIPERSONAL	ATENCIÓ SANITÀRIA PRIVADA
FUNDACIÓ VALLPARADÍS, FPC - AXIOMA, S.A. - VALLPARADÍS DEPENDÈNCIA, GESTIÓ I FORMACIÓ, SLU, UTE ⁽²⁾	UTE	PRESTACIÓ SERVEIS SOCIOSSANITARIS

1. Durant l'exercici 2025 es va produir la liquidació de l'entitat Egara Laboratoris, S.L.

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 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 **Mútua**Terrassa.
- 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'expressió 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.

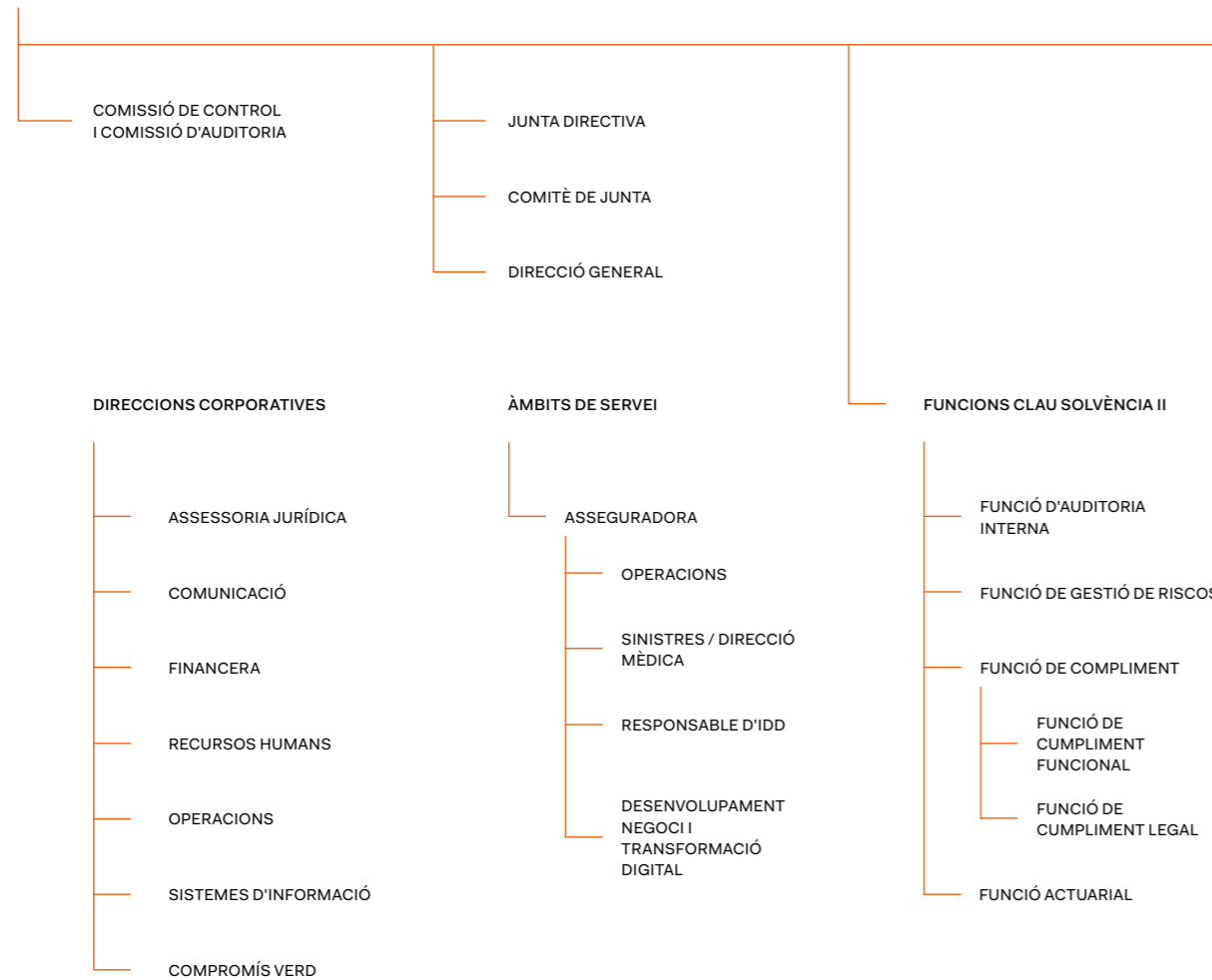
Les funcions corporatives són les següents:

- 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 la Mutualitat 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.

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).

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 presta els seus serveis des d'una clínica d'hospitalització ubicada a Terrassa i tres centres de consultoris ubicats a Terrassa, Sabadell i Sant Cugat, mentre la Policlínica Treton ho fa mitjançant el seu centre de consultoris ubicat a Terrassa.

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, SAU (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 amb discapacitat intel·lectual i persones amb problemes de salut mental.

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

Aquesta activitat es desenvolupa a través d'una de les fundacions vinculades al Grup Mútua Terrassa: Fundació Vallparadís, FPC (FVP) ⁽⁴⁾.

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 Discapacitat Intel·lectual, Centres per a Salut Mental, i també en gestió de l'Atenció Domiciliària i de Centres de Dia.

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'anàlisi clíniques, a instal·lacions robotitzades i a l'ús de tecnologies més avançades.

Egarmatic, SA

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

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 **Mútua Terrassa** ⁽⁶⁾. A través de l'entitat vinculada al Grup, Fundació Mútua Terrassa Docència i Recerca FPC ⁽⁷⁾, es promou, es desenvolupa i s'ofereix els serveis de suport necessaris per a impulsar la recerca biomèdica i social.

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'anàlisi clíniques

Catlab, AIE ⁽⁵⁾ neix com un laboratori d'anàlisi 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.

6. **Mútua Terrassa** 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 MútuaTerrassa 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 MútuaTerrassa 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 MútuaTerrassa 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. Dediquem 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

En el decurs de 2025, l'economia global ha continuat moderant les tensions inflacionistes, amb un entorn de tipus d'interès relativament alts i un creixement econòmic més moderat a Europa. L'economia espanyola ha mostrat una resiliència destacada, tot i un alentiment en el ritme de creació de llocs de treball, amb una expansió econòmica més moderada, al voltant del 2,5%. La demanda interna ha continuat sent un dels motors del creixement, acompanyada per un bon comportament del turisme i del consum privat.

Pel que fa al sector assegurador, els ingressos per primes a tancament de 2025 van assolir els 85.879 milions d'euros, amb un creixement del 13,73% respecte a l'any anterior. Aquesta xifra inclou els 49.963 milions d'euros del negoci de No Vida (+7,79%), amb un notable creixement en els rams de salut (+11,43%), automòbils (+8,38%) i multirisc (+6,60%), i els 35.916 milions d'euros del negoci de Vida (+23,17%). Aquest creixement ha estat impulsat per una major demanda dels productes d'estalvi, com els unit-linked i les rendes vitalícies, que continuen guanyant terreny en el mercat ⁽⁸⁾.

Pel que fa a l'estalvi gestionat, les asseguradores van gestionar 221.655 milions d'euros a través de les seves provisions tècniques, un augment interanual del 5,35%, fet que reafirma el sector com una eina de protecció i estalvi a llarg termini per als seus assegurats ⁽⁹⁾.

El sector assegurador ha mantingut una posició de solvència robusta, assolint una ràtio del 238,8%. Aquest nivell indica una posició de capital molt per sobre dels requeriments reguladors i reflecteix una fortalesa significativa per afrontar l'evolució dels riscos futurs ⁽¹⁰⁾.

En aquest context, el sector afronta diversos reptes, com la desacceleració econòmica moderada, la descarbonització de l'economia per complir amb els objectius climàtics, l'adopció creixent de tecnologies com la intel·ligència artificial i la digitalització de processos, així com la pressió derivada dels tipus d'interès elevats i les polítiques fiscals restrictives, que podrien limitar el creixement i la inversió pública.

ÀMBIT DE SERVEI ASSISTENCIAL

Atenció Sanitària Pública

L'any 2025 ha estat marcat per l'acceleració de les reformes estructurals del sistema sanitari, la consolidació de la intel·ligència artificial com a eina clínica i de gestió, i la creixent pressió demogràfica sobre els recursos públics. A Catalunya i Espanya, el sector afronta una etapa de transformació profunda en la qual la sostenibilitat financera, la digitalització i l'equitat territorial han esdevingut eixos vertebradors de les polítiques de salut.

Evolució del mercat sanitari

L'envelliment progressiu de la població continua intensificant la pressió sobre els serveis sanitaris. A Catalunya, les persones de més de 65 anys representen el 20% de la població però consumeixen el 47% dels recursos sanitaris públics. S'estima que

l'entrada del baby boom en les cohorts d'edat avançada suposarà, el 2028, un increment de 147 milions d'euros addicionals en despesa sanitària.

Les llistes d'espera han estat un dels principals reptes del sistema. Malgrat tot, entre setembre de 2024 i setembre de 2025, el nombre de persones en llista d'espera per a consultes externes es va reduir en 18.866 pacients, i en 5.769 en el cas d'intervencions quirúrgiques. Tanmateix, el temps mitjà d'espera quirúrgica se situava en 145 dies a finals de 2024, i el d'atenció primària ja superava els 9 dies a l'abril de 2026. La pressió assistencial a les urgències hospitalàries va augmentar un 2,1% el 2025, amb gairebé 4 milions de visites.

Quant al finançament, la despesa sanitària pública a Catalunya continua per sota de la mitjana espanyola. Segons les darreres dades disponibles del CatSalut (actualitzades el juliol de 2025), l'any 2023 la despesa sanitària pública va representar el 6,1% del PIB amb criteri SHA (System of Health Accounts), amb una despesa per càpita pública de 3.460 dòlars en PPP (Purchasing Power Parity). El pressupost formal del Departament de Salut va créixer progressivament: dels 12.132 milions d'euros aprovats per al 2024 fins als 13.502 milions previstos per al 2026, el pressupost més alt de la història. Tanmateix, la despesa real meritada del sistema sanitari el 2025 (Departament de Salut + CatSalut + ICS) s'hauria aproximat als 16.000-16.600 milions d'euros, evidenciant un dèficit estructural recurrent entre el que es pressuposta i el que es gasta realment. Aquesta bretxa, estimada en uns 2.800 milions d'euros en concepte de despesa desplaçada, posa de manifest l'infrafinançament crònic del sistema i la necessitat urgent de reformar el model de finançament sanitari.

En paral·lel, el sector privat guanya protagonisme. Un terç de la població catalana disposa de doble cobertura sanitària, reflectint la recerca d'alternatives més àgils davant les dificultats d'accés al sistema públic. El mercat global de la salut digital va superar els 171.800 milions de dòlars el 2024 i es preveu que arribi als 258.300 milions el 2029, amb un creixement anual del 6,9%. El sistema afronta, a més, la persistència de l'escassetat de professionals sanitaris, especialment en medicina de família i infermeria, obligant a repensar models d'organització i d'eficiència.

Transformació digital i intel·ligència artificial

El 2025 ha suposat un punt d'inflexió en la digitalització del sistema sanitari català. L'Àrea de Sistemes d'Informació del Servei Català de la Salut ha publicat el llibre blanc 'Visió col·lectiva per al futur de la salut', fruit d'un procés de cocreació amb més de 3.400 professionals i 24 tallers arreu del territori. Aquest document estableix les bases per a l'Estratègia de Salut Digital de Catalunya 2025-2031, orientada cap a un model de sistemes d'informació oberts, interconnectats i centrats en la persona.

Les iniciatives concretes d'aquest marc estratègic inclouen el desplegament de la Plataforma Oberta en Salut, la construcció de l'Historial de Salut de Catalunya i la consolidació de la interoperabilitat entre nivells assistencials. En paral·lel, el Govern de Catalunya va subscriure un conveni amb el Ministeri de Sanitat i Red.es per una inversió de 27 milions d'euros destinats a serveis de salut digital, incloent el Programa d'Adopció de la Intel·ligència Artificial al SNS i la xarxa d'interoperabilitat d'imatge mèdica.

8. UNESPA – "La facturación del seguro crece un 13,73% en 2025"

9. UNESPA – "El ahorro gestionado por seguros aumenta un 5,44% en 2025"

10. INESE – "Las aseguradoras consolidan su rentabilidad en 2025 con mejoras en beneficio, ROE y solvencia"

La intel·ligència artificial (IA) ha avançat de manera significativa en la seva integració clínica. El Departament de Salut ha desplegat un Assistent Digital per als professionals sanitaris, amb funcionalitats de suport clínic i transcripció de veu a text. El Programa Salut/IA articula l'adopció de la IA com a eina de suport a la transformació del sistema. Algoritmes predictius s'apliquen en diagnòstic per imatge, gestió de la demanda aguda, seguiment de crònics i triatge assistit. La personalització impulsada per IA integra dades de salut física, mental i social per oferir una atenció més integral i proactiva.

D'altres tecnologies com la realitat virtual i augmentada consoliden el seu ús en rehabilitació i tractaments pediàtrics. Els dispositius IoMT (Internet of Medical Things) permeten el seguiment continu de pacients fora de l'entorn hospitalari, reduint la pressió sobre les consultes presencials.

La ciberseguretat s'ha convertit en una prioritat estratègica del sistema sanitari. El 2024, l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya va detectar 1.250 milions d'atacs en l'entorn de salut, en línia amb l'increment global del 47% de ciberatacs dirigits al sector sanitari. En resposta, el Govern de Catalunya ha desplegat el Model de Ciberseguretat al conjunt del SISCAT i impulsa, a través d'una inversió de 18,6 milions d'euros, l'adequació i certificació dels centres sanitaris a l'Esquema Nacional de Seguretat (ENS). L'ENS, regulat pel Reial Decret 311/2022, estableix els principis bàsics i requisits mínims per garantir la protecció de la informació tractada pels ens del sector públic i assimilats, cobrint dimensions clau com l'autenticitat, la integritat, la disponibilitat, la confidencialitat i la traçabilitat dels sistemes d'informació. En aquest marc sectorial, la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa (FAMT) està en procés d'implementar l'ENS, obtenint la conformitat amb el Perfil de Compliment Específic (PCE-RES) acreditada per l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya. Aquesta fita consolida el compromís de la FAMT amb la protecció de les dades dels pacients, la continuïtat dels serveis assistencials digitals i la confiança institucional, situant-la a l'avantguarda de la ciberseguretat hospitalària a Catalunya.

Sostenibilitat en el sector salut

El 2025 marca el desè aniversari dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) de l'Agenda 2030 i, alhora, un moment de balanç i acceleració dels compromisos ambientals del sector sanitari. El sector salut representa globalment entre el 4,4% i el 4,6% de les emissions de gasos d'efecte hivernacle (GEH). A Catalunya, els hospitals generen més de 96 tones de residus hospitalaris cada dia, la meitat dels quals són residus sanitaris.

La iniciativa de Compra Pública Sanitària Responsable del Ministeri de Sanitat ofereix guies pràctiques per incorporar criteris ambientals, socials i ètics als processos de compra.

El Departament de Salut de la Generalitat ha actualitzat el Pla de Salut 2026 incorporant els efectes del canvi climàtic com un dels reptes principals, i ha posat en marxa una nova eina de càlcul de la petjada de carboni a l'atenció primària, la primera de tot l'Estat. Paral·lelament, s'avança en el subministrament d'energia neta als centres sanitaris públics i en l'aplicació de criteris de compra verda. L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) ha publicat el 2025 l'informe 'Decarbonising Health Systems', que posa de manifest com les polítiques que redueixen l'atenció de baix valor i els ingressos evitables milloren alhora l'eficiència, la salut poblacional i la petjada ambiental del sistema.

Nous models assistencials centrats en el pacient

El 2025, el Departament de Salut ha posat en marxa 10 línies d'acció i 25 mesures estructurals per reformar el sistema sanitari, proposades pel Comitè per l'Avaluació, Innovació i Reforma Operativa del Sistema de Salut (CAIROS). Aquestes mesures s'orienten a centrar l'atenció en les necessitats de les persones, cuidar els professionals de la salut i optimitzar el funcionament institucional.

L'atenció primària s'enforteix com a eix vertebrador del sistema, amb l'ampliació de la capacitat diagnòstica fora dels hospitals, el desplegament de circuits de consulta virtual i la presència d'especialistes hospitalaris als centres d'atenció primària (CAP). S'han desplegat 300 referents de benestar emocional per reforçar la salut mental comunitària i reduir la pressió hospitalària. El model d'integració assistencial entre atenció primària, intermèdia i hospitalària s'accelera amb processos integrats per a la patologia crònica complexa, com la insuficiència cardíaca o el MPOC.

La hospitalització domiciliària i la teleassistència guanyen protagonisme, millorant la continuïtat assistencial i l'experiència del pacient. L'apoderament ciutadà avança a través d'aplicacions mòbils, portals d'accés a resultats i assistents virtuals. S'impulsa la creació de la Xarxa d'Intel·ligència Epidemiològica de Catalunya i d'una Taula Una Sola Salut per integrar la salut humana, animal i mediambiental en una visió conjunta i preventiva.

Innovació i col·laboracions sectorials

Catalunya manté el seu lideratge en innovació digital en salut. L'ecosistema emprenedor del Barcelona Health Hub continua creixent, i el Barcelona Investment Fund (2025) destina 30 milions d'euros a startups en sectors estratègics, incloent la salut i la biotecnologia. El Programa d'Accés a la Innovació al Sistema de Salut de Catalunya (PASS) agilitza la incorporació de tecnologies de valor prioritari al sistema.

La col·laboració públic-privada s'intensifica a través del Pla Estratègic de Recerca i Innovació en Salut (PERIS) 2022-2027, que reforça la recerca biomèdica i la medicina personalitzada. Les grans farmacèutiques mostren un interès creixent en la salut digital, i les aliances entre indústria farmacèutica i empreses tecnològiques s'acceleren impulsades pels avenços en IA, big data i dispositius connectats. Els assajos clínics incorporen progressivament tecnologies digitals que els fan més eficients i centrats en el pacient.

L'enfocament One Health —salut humana, animal i mediambiental com a un tot— es consolida com a marc conceptual per a l'abordatge de reptes complexos com les malalties emergents, les pandèmies o els efectes del canvi climàtic sobre la salut poblacional.

Conclusió

El 2025 confirma la transició del sistema sanitari català cap a un model més tecnològic, sostenible, preventiu i centrat en la persona. Les reformes estructurals posades en marxa, l'aposta decidida per la digitalització i la IA, el reforç de l'atenció primària i la creixent consciència ambiental del sector configuren un panorama d'oportunitats, però també de reptes considerables en matèria de finançament, equitat territorial i gestió del talent professional.

La FAMT s'adapta activament a aquest entorn, integrant els aprenentatges del sistema i contribuint a una assistència de qualitat, resolutiva i humanitzada, alineada amb les expectatives d'una societat cada cop més informada i exigent.

ACTIVITAT 2025
– HOSPITAL
UNIVERSITARI MÚTUA
TERRASSA (HUMT)

Hospitalització i urgències

- 25.707 altes, estada mitjana de 3,46 dies, pes APR-DRG 1,0208.
- 67,1% admissions d'urgències.
- 121.640 urgències ateses, amb 10,3% d'ingressos.

Activitat ambulatoria i quirúrgica

- 593.146 visites (primeres, successives, altres), índex reiteració 2,09.
- 27.670 intervencions, 11.138 CMA (72,1% substitució).
- Hospital de dia: 27.403 sessions, rehabilitació: 158.409, gabinets: 86.616, imatge: 257.338.

Domicili, obstetrícia i primària

- 749 altes domiciliàries, estada mitjana 9,00 dies.
- 1.036 parts.
- Primària: 221.708 pacients, 1.745.323 visites, freqüentació 3,37 (família) i 0,57 (pediatria).

L'Hospital Universitari Mútua Terrassa (HUMT) és un centre predominantment quirúrgic. A l'exercici 2025, el 66% de les altes van correspondre a procediments quirúrgics. L'activitat quirúrgica va augmentar un 5,21% respecte a l'any anterior, amb 16.981 altes quirúrgiques.

Per la seva banda s'han realitzat 8.220 altes mèdiques, un 4% més que al 2024 i 423 altes d'aguts de Salut Mental.

L'activitat d'atenció especialitzada ambulatoria (primeres visites i visites successives) va incrementar al 2025 respecte l'any anterior, amb 375.672 visites, un increment del 4,29%. Pel que fa al servei d'urgències, es van atendre 121.640 urgències al 2025, que va suposar un increment de l'activitat d'urgències del 5,70% respecte l'exercici anterior.

En l'àmbit d'Atenció Primària i Comunitària (APiC), als CUAPs de Sant Cugat i Rubí es van atendre 118.785 urgències al 2025, amb un creixement del 10,22% respecte al 2024. També s'ha incrementat l'activitat en l'Atenció Continuada Urgent d'Olesa i Rambla en un 6,05%, realitzant un total de 12.399 visites. La resta d'activitat d'APiC presenta un increment del 2,86% més que el 2024, amb un total de 1.745.323 visites, però es redueix en un 0,59% la freqüentació, essent del 3,37.

Quant a Salut Mental, l'activitat ambulatoria va ser de 101.337 actes mèdics al 2025, amb un increment del 3,02% respecte 2024.

Pel que fa a l'àmbit sociosanitari l'activitat es manté estable en relació al 2024, amb 29.585 actes mèdics realitzats.

En relació a les llistes d'espera, es van millorar els nivells durant el 2025, complint els requeriments establerts pel SCS a la CPR (contraprestació per resultats) en procediments quirúrgics, proves diagnòstiques i consultes externes de primeres visites.

Atenció Sanitària Privada

L'exercici 2025 ha confirmat l'estabilitat en el volum de persones que disposen d'una pòlissa de salut a Catalunya, assolint una penetració de mercat propera al 35% de la població, segons les dades publicades per l'ICEA (Investigació Cooperativa entre Entitats Asseguradores). Aquesta xifra consolida la tendència ascendent dels darrers anys i ratifica el pes estratègic de la sanitat privada dins el sistema de salut català.

De cara al 2026 es preveu que persisteixi la manca estructural de professionals de medicina i infermeria, un factor crític que no només dificulta la cobertura dels quadres mèdics, sinó que impulsa un increment sostingut dels costos de contractació i col·laboració necessaris per mantenir els estàndards de qualitat assistencial. Aquesta

pressió sobre el talent s'emmarca en un context d'inflació persistent que no pot ser repercutit íntegrament als usuaris mitjançant l'increment de preus de les pòlisses, fet que podria condicionar l'estabilitat i benestar futur d'aquest sector.

Addicionalment s'accentua encara més la inestabilitat geopolítica internacional, que continua impactant directament els mercats a través de la volatilitat en els costos operatius, especialment en matèria d'energia, subministraments mèdics i logística.

Davant d'aquest entorn d'incertesa, Àptima preveu fer front als reptes del proper exercici mantenint la línia estratègica dels períodes anteriors; Prioritzant les àrees de negoci amb major rendibilitat i valor afegit i, optimitzant els processos mèdics i administratius amb la finalitat de mitigar els costos operatius i garantir la sostenibilitat de l'entitat sense que això afecti, en cap cas, l'excel·lència i la qualitat del servei prestat.

Àmbit de Servei Sociosanitari

Context demogràfic i de demanda

Catalunya continua envellint. El 2025, el 19,72% de la població tenia 65 anys o més, i l'índex d'envelliment era de 148,4, és a dir, hi havia gairebé 148 persones grans per cada 100 persones joves. L'índex de dependència de la gent gran se situava en 29,4. Aquestes xifres indiquen que el creixement de la demanda residencial no és conjuntural, sinó estructural.

El factor crític no és només que hi hagi més persones grans, sinó que augmenta el pes de la població molt gran, fràgil, pluripatològica i amb necessitats de suport intensiu. ACRA advertia el 2025 que Catalunya podria requerir fins a 80.000 noves places residencials i 26.000 professionals addicionals abans del 2035, una previsió sectorial que s'ha d'interpretar com a escenari de pressió màxima, no com a planificació pública aprovada.

Mercat residencial de gent gran a Catalunya

Dimensió i evolució de l'oferta

El 2025 Catalunya tenia 64.872 places en residències per a gent gran. La distribució per naturalesa jurídica era: 10.433 places d'iniciativa pública, 13.573 d'iniciativa social i 40.866 d'iniciativa mercantil. Això significa que el mercat està fortament dominat per l'operador privat mercantil, que concentra aproximadament el 63% de les places.

INDICADOR GENT GRAN	2024	2025	EVOLUCIÓ
PLACES TOTALS RESIDÈNCIA GENT GRAN	63.213	64.872	+1.659 PLACES
CREIXEMENT ANUAL			+2,6%
PLACES PÚBLIQUES 2025		10.433	16,1% DEL TOTAL
PLACES INICIATIVA SOCIAL 2025		13.573	20,9% DEL TOTAL
PLACES INICIATIVA MERCANTIL 2025		40.866	63,0% DEL TOTAL

Lectura empresarial: el mercat creix, però no al ritme que exigirà la demanda futura. L'increment de 1.659 places en un any és rellevant, però insuficient si es compara amb l'envelliment previst i amb les llistes d'espera. El mercat de gent gran és, per tant, un mercat de demanda estructuralment excedentària, però amb barreres d'entrada elevades: sòl, inversió immobiliària, autoritzacions, finançament, personal i concertació.

Mercat residencial i de suport per a persones amb discapacitat intel·lectual

Oferta residencial i diürna

El 2025, els centres residencials per a persones amb discapacitat sumaven 136 centres i 4.836 places. Les llars residencials sumaven 326 centres i 5.510 places. Els centres d'atenció especialitzada arribaven a 66 centres i 1.373 places, i els centres ocupacionals a 350 centres i 14.028 places.

RECURS DISCAPACITAT	CENTRES 2025	PLACES 2025	EVOLUCIÓ PLACES 2024-2025
CENTRES RESIDENCIALS	136	4.836	+0,8%
LLARS RESIDENCIALS	326	5.510	+1,4%
CENTRES D'ATENCIÓ ESPECIALITZADA	66	1.373	+1,2%
CENTRES OCUPACIONALS	350	14.028	+1,1%

La diferència respecte del mercat de gent gran és clara: en discapacitat, el pes de la iniciativa social és molt superior. El 2025, la iniciativa social representava aproximadament el 66% de les places en centres residencials, el 85% en llars residencials, el 72% en centres d'atenció especialitzada i el 93% en centres ocupacionals. Això converteix el sector en un mercat menys mercantilitzat, però també més exposat a finançament públic, convenis, mòduls i sostenibilitat de les entitats.

Tendència específica en discapacitat intel·lectual

El debat sectorial ja no és només “més places residencials”, sinó habitatge amb suports, vida independent, models comunitaris i desinstitucionalització realista. Dincat ha defensat la necessitat d'incrementar l'oferta d'habitatge assequible amb reserves específiques per a persones amb discapacitat intel·lectual, crear un registre de necessitats, definir objectius sectorials a cinc anys i impulsar fórmules com cohabitatge, cessió d'ús, cooperatives inclusives i lloguer amb gestió social. També hi ha evidència sectorial de pilots d'habitatge comunitari: el projecte “Mi Casa: una vida en comunidad” havia creat a Catalunya 23 habitatges pilot amb 88 persones amb discapacitat intel·lectual, el 81% amb grans necessitats de suport. Aquest tipus d'experiències anticipa cap on es mouran les polítiques públiques: menys macrorecurs, més habitatge ordinari amb suport intensiu i personalitzat.

Pressió econòmica i laboral del sector

El 2025 es va produir un increment del 5% de les tarifes socials amb efectes retroactius des de l'1 de gener, acordat entre Govern, patronals i sindicats, amb l'objectiu de millorar condicions laborals. L'acord preveia traslladar un 4% a salaris i un 1% a altres costos laborals, amb mecanismes d'auditoria i seguiment.

La lectura crítica és clara: l'increment és positiu, però no resol el problema estructural. El sector arrossega anys d'infrafinançament, pressió de costos, dificultat per atraure professionals i bretxes salarials respecte del sector públic. Dincat, per exemple, reclamava el 2025 increments d'almenys el 30% en mòduls i tarifes per revertir la situació de la discapacitat intel·lectual, i alertava de rotació professional i risc per a la qualitat assistencial.

Per tant, el risc econòmic principal per als operadors no és l'ocupació —la demanda existeix— sinó la sostenibilitat del marge assistencial: tarifes insuficients, salaris a l'alça, necessitat de més perfils qualificats, absentisme, cobertura de torns, substitucions i complexitat clínica creixent.

Canvi de model: residència, salut i comunitat

La Generalitat està desplegant l'atenció integrada social i sanitària a les residències. Les línies prioritàries inclouen desenvolupar el nou model residencial, monitorar indicadors de salut i benestar, desplegar eCAP a residències de gent gran i de persones amb discapacitat, compartir informació entre sistemes i desenvolupar un model específic d'atenció sanitària integrada en residències de persones amb discapacitat.

Això té una implicació empresarial molt rellevant: la residència deixa de ser percebuda com un recurs purament social i passa a ser un node del sistema de cures de llarga durada, amb més exigència clínica, digital, farmacèutica, de qualitat i de coordinació territorial.

La tendència estatal també va en la mateixa direcció. L'Estratègia Estatal per a un nou model de cures en la comunitat 2024-2030 planteja transformar els sistemes de suport i cura de persones en situació de dependència, vulnerabilitat o exclusió, amb durada 2024-2030.

Posicionament de Fundació Vallparadís

Fundació Vallparadís gestiona 23 centres i 1.710 places totals. Segons les seves xifres de forma desagregada, compta amb 895 places residencials de gent gran, 337 places de centre de dia, 363 places per a discapacitat intel·lectual, 50 d'atenció sociosanitària i 65 de salut mental, amb 2.067 persones ateses.

La Fundació també mostra una cartera territorial i funcional diversificada: residències i centres de dia de gent gran, recursos de discapacitat intel·lectual, salut mental, atenció intermèdia i un projecte de residència i apartaments per a gent gran a Sant Cugat.

Quota aproximada

Amb les dades disponibles, Vallparadís representa aproximadament:

ÀMBIT	CAPACITAT FV	DENOMINADOR DE MERCAT	QUOTA ORIENTATIVA
RESIDÈNCIA GENT GRAN	895 PLACES	64.872 PLACES CATALUNYA	1,4%
DISCAPACITAT: RESIDÈNCIA + LLARS RESIDENCIALS	363 PLACES	10.346 PLACES CATALUNYA	3,5%
INICIATIVA SOCIAL GENT GRAN	895 PLACES	13.573 PLACES SOCIALS CATALUNYA	6,6%

Aquestes quotes demostren una conclusió clara: Vallparadís és un operador social rellevant, especialment fort en comparació amb el bloc d'iniciativa social, però no és un operador dominant en el conjunt del mercat residencial català.

Tendències futures a curt termini, 2026-2027

Més demanda residencial, però no qualsevol residència

La demanda creixerà, però les famílies i l'Administració exigiran més: habitacions adaptades, unitats de convivència, millor coordinació sanitària, transparència, participació familiar, qualitat percebuda i indicadors de resultats. La residència tradicional gran, poc integrada i poc flexible quedarà progressivament penalitzada.

Integració social-sanitària com a factor competitiu

El desplegament d'eCAP, la coordinació amb EAP, la farmàcia integrada, els indicadors compartits i els circuits d'alta complexitat convertiran la capacitat clínica i digital en avantatge competitiu. Els operadors que no puguin demostrar coordinació sanitària real quedaran en desavantatge.

Professionalització i guerra pel talent

La batalla principal serà pels professionals: gerocultores, infermeria, fisioteràpia, psicologia, educadors, treball social, direcció tècnica i comandaments intermedis. El sector haurà de pagar millor, però també organitzar millor: menys burocràcia inútil, millor planificació de torns, formació, carrera professional i ús intel·ligent de tecnologia.

Més pressió reguladora i de qualitat

Els increments tarifaris vindran cada vegada més vinculats a justificació salarial, auditories, compliment, indicadors i traçabilitat. La qualitat deixarà de ser narrativa i passarà a ser dada verificable.

Discapacitat intel·lectual: de plaça residencial a projecte de vida

El futur no serà només obrir més residències per a DID. Caldrà combinar residències per a grans necessitats de suport amb llars, habitatges comunitaris, suport a la pròpia llar, assistència personal, accessibilitat cognitiva i suports flexibles. Aquest és un canvi de cartera, no només de llenguatge.

Creixement del senior living i dels formats híbrids

Els apartaments amb serveis, els habitatges tutelats, el cohousing i els models intermedis creixeran, especialment per a perfils amb autonomia relativa i capacitat econòmica. Però cal evitar un error: el senior living no substitueix la residència assistida; cobreix una fase prèvia del contínuum de cures.

Així Fundació Vallparadís es posiciona com a operador social-sanitari de referència a Catalunya en cures de llarga durada, especialitzat en dependència, discapacitat intel·lectual, salut mental i atenció integrada, amb capacitat de gestionar recursos públics i concertats amb qualitat, proximitat i innovació aplicable.

Àmbit de Servei de Logística Sanitària

L'any 2025 ha estat un exercici caracteritzat per l'estabilitat dels clients amb un moderat decrement de l'activitat.

Aquest any s'han iniciat accions de prospecció de mercat fora de Catalunya amb l'objectiu d'avaluar la possibilitat d'introducció dels nostres productes i solucions.

D'altra banda, Axioma es troba en una etapa d'inversions importants i l'increment dels tipus d'interès han incidit de forma negativa en el resultat de l'Entitat.

03



Gestió de Riscos No Financers

Les activitats de l'organització estan exposades a diversos riscos. Grup Mútua 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 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 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 tarificació 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 conretes, 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 es troba en procés d'adaptació als requeriments establerts al Reglament Delegat (UE) 2021/1256 publicat el 2 d'agost de 2021 i de compliment obligat a partir del 2 d'agost de 2022. 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 actuarials).

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 la Mutualitat, 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 mantenen els riscos de ciberseguretat, **MútuaTerrassa** ⁽¹⁾ ha consolidat durant el 2025 el seu marc de control i protecció de la informació corporativa, de clients, proveïdors i empleats. L'estratègia d'aquest any s'ha centrat en l'autonomia tecnològica, la detecció proactiva de vulnerabilitats i l'assoliment de certificacions oficials.

MútuaTerrassa continua disposant d'un equip intern d'especialistes en TIC a través Egarmatic, que durant aquest exercici ha executat les següents accions clau:

Revisió i avaluació continuada dels sistemes i controls

Durant el 2025, s'ha fet un salt qualitatiu en la monitorització i la gestió de la seguretat:

- **Certificacions ENS (Esquema Nacional de Seguretat):** S'ha obtingut la certificació ENS per a Egarmatic (nivell mig) i s'ha seguit el procés de certificació de compliment del perfil PCE-RFS (Perfil de Compliment Específic de Requisits Fonamentals de Seguretat) per la FAMT. Així mateix, s'ha iniciat el projecte de certificació per a Axioma.
- **Gestió de Vulnerabilitats i Actius:** S'ha internalitzat l'anàlisi de vulnerabilitats mitjançant la implantació d'una eina per la detecció de vulnerabilitats de seguretat en xarxes, sistemes operatius i aplicacions i s'han consolidat els processos de detecció i correcció de configuracions dèbils i sistemes obsolets.
- **Monitorització i Resposta:** Implementació d'un SIEM (Security Information and Event Management) propi per a una gestió centralitzada de logs i millores en la monitorització mitjançant una plataforma integral de monitoratge de xarxa i gestió d'operacions.
- **Gestió d'Incidències (Intrusion Prevention System):** S'ha integrat la gestió d'incidències de seguretat dins del sistema corporatiu de ticketing IPS. El seu ús per part de l'equip de ciberseguretat ha permès una millora substancial en la traçabilitat i el seguiment davant d'alertes o bretxes potencials.
- **Gestió d'Identitats:** Consolidació de la solució PAM (Manage Engine Password Manager Pro) per al control de comptes privilegiats.
- **Manteniment Crític:** Continuitat en la política de desplegament de pegats crítics en servidors de forma sistemàtica.

Formació i conscienciació del personal

La capacitat de l'equip humà continua sent un pilar fonamental:

- **Formació Especialitzada:** S'ha dut a terme formació tècnica específica sobre l'ENS adreçada al personal del departament de Sistemes per garantir el manteniment dels estàndards de seguretat. També s'ha dut a terme formació específica en Ciberseguretat pel col·lectiu de comandaments i directius de **MútuaTerrassa**.
- **Cultura de Seguretat:** S'ha mantingut l'impuls de la conscienciació mitjançant col·laboracions amb el Departament de Comunicació de l'Agència Catalana de Ciberseguretat.

Marc Normatiu i Confidencialitat

Amb l'objectiu de protegir la seguretat de les dades de caràcter personal i de la informació confidencial, totes les persones amb accés als sistemes informàtics (empleats, col·laboradors i prestadors de serveis) mantenen l'obligació de complir la "Normativa Interna en relació amb els sistemes d'informació i la confidencialitat de dades", garantint que el creixement tecnològic vagi acompanyat d'un compromís ètic i legal rigorós.

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

04

Informació sobre Qüestions Mediambientals ⁽¹²⁾

MútuaTerrassa ha dissenyat i està desplegant la seva estratègia ambiental, entorn de “Compromís Verd”, a partir d’un segon Pla d’Acció Climàtica.

Sota el triple objectiu de descarbonitzar l’organització, adaptar l’activitat de l’entitat al Canvi Climàtic i actuar com a motor de conscienciació de la societat, l’estratègia aconsegueix interpel·lar a un total de dotze vectors d’actuació:

1. Equipaments, infraestructures i instal·lacions
2. Desplaçaments, viatges i transport
3. Medicaments i farmàcia verda
4. Cadena de subministrament
5. Recursos i residus
6. Alimentació i nutrició
7. Recerca i innovació
8. Implicació dels professionals
9. Models assistencials
10. Digitalització
11. Adaptació al canvi climàtic
12. Governança

Val a dir, però, que **MútuaTerrassa** 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 fou 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 parametritzar tota l’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 **MútuaTerrassa** 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 **MútuaTerrassa** és un grup d’entitats de benefici social de l’àmbit de la salut i l’atenció a les persones.

En aquest sentit en l’últim any s’han dut a terme tasques de caràcter transversal, com la implementació de recollida selectiva de grup i dins de l’àrea quirúrgica i en els processos de cura a peu de llit en les àrees d’hospitalització amb un alt grau d’eficàcia, la implementació de consells de mobilitat sostenible per a pacients mitjançant SMS, l’habilitació d’espais per aparcament de bicicletes i patinets elèctrics per fomentar la mobilitat sostenible en els nostres professionals o la signatura d’un conveni amb Ferrocarrils Generals de Catalunya (FGC) per a la utilització d’un aparcament d’enllaç situat a l’estació de Nacions Unides de FGC a Terrassa.

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).

4.1 Economia circular. Prevenició i Gestió de Residus

Aquest 2025 **MútuaTerrassa** també ha iniciat un programa per la reducció del malbaratament alimentari (PRMA) on es recullen iniciatives ja desplegades, com l'adhesió al projecte RECOOPEREM del Consell Comarcal del Vallès Occidental, actiu des del 2023, i les amplia amb unes noves accions orientades a minimitzar el malbaratament, optimitzant l'ús dels recursos, reduint els residus i millorant l'eficiència en la producció i distribució dels àpats als diferents centres. Per garantir-ne l'efectivitat, el PRMA incorporarà un sistema de seguiment continu basat en indicadors específics, que permetrà avaluar els resultats i ajustar les actuacions segons les dades obtingudes.

En la mateixa línia, en la recent renovació del contracte de restauració **MútuaTerrassa** s'han inclòs aspectes com fomentar una alimentació saludable i s'han establert polítiques de contractació sostenibles com maximitzar el nombre de proveïdors locals i/o per grans proveïdors, sol·licitar la seva petjada de carboni.

El projecte de segregació implantat a l'àrea d'hospitalització quirúrgica i al bloc quirúrgic consisteix en una doble iniciativa centrada en la recuperació d'embalatges nets procedents de l'ús de material fungible sanitari. Aquests residus, principalment de plàstic, paper i cartró, es generen durant els procediments quirúrgics així com a la fase d'hospitalització dels pacients. Gràcies a aquest projecte, s'ha aconseguit establir un sistema eficient de recollida i gestió selectiva de residus, igual que el ja implementat a la resta d'àrees d'hospitalització de l'Hospital Universitari Mútua Terrassa.

El punt de partida de l'estratègia rau en 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 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 cal 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.

Axioma, dins del Grup Mútua 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 per traslladar aquesta informació a la població mitjançant la difusió en diferents canals de comunicació amb usuaris i ciutadans: "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 respecte de quan utilitzàvem material d'un sol ús. Protegem la salut del planeta, protegim la seva salut". Es tracta de fer pedagogia sobre els conceptes "petjada de carboni" i "canvi climàtic". Trasl·ladar-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 van 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 alineat amb la política ambiental es calcula anualment la petjada segons la norma UNE-EN ISO 14064-1:2019 amb verificació externa.

4.2 Ús sostenible dels recursos

Residus no perillosos:

A l'any 2025 s'han generat un 7,28% més de residus no perillosos respecte l'any anterior (passant de 239,55 tones al 2024 a 256,98 tones al 2025). La tipologia banal ha disminuït passant de 183,11 tones al 2024 respecte 179,73 tones al 2025. Un 42% dels residus no perillosos generats ha pogut ser segregats i tractats per reciclatge (respecte un 32% al 2024).

RESIDUS NO PERILLOSOS GENERATS	2025 (T)	2024 (T)
BANAL ⁽¹³⁾	179,73	183,11
CARTRÓ I PLÀSTIC	56,19	51,07
PAPER	6,87	3,84
ENVASOS DE PLÀSTIC	13,79	1,14
BIODEGRADABLE	0,39	0,39

Residus perillosos:

En relació amb els residus perillosos, el Grup ha generat un total de 8,38 tones (8,13 tones el 2024) de residus sanitaris del Grup III i IV ⁽¹⁴⁾. En aquest cas el destí dels residus correspon a incineració o esterilització i abocador.

RESIDUS PERILLOSOS GENERATS	2025 (T)	2024 (T)
RESIDUS SANITARIS GRUP III I IV	8,38	8,13

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 2025, el Grup ha mantingut el seu objectiu d'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.

Durant l'any 2025 s'han continuant desplegant les mesures d'estalvi d'aigua descrites al Pla d'ús eficient d'aigua. El Grup ha realitzat un consum d'aigua de 75.893m³ (68.675m³ el 2024), procedent principalment de la xarxa municipal.

CONSUM D'AIGUA	2025 (m ³)	2024 (m ³)
SUBMINISTRAMENT D'AIGUA MUNICIPAL	74.587	67.007
CONSUM D'AIGUA SUBTERRÀNIA	1.306	1.668

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 canvis massius d'enllumenat a tecnologia LED, implantació de millores als sistema de control i gestió, substitució d'equips de producció de calor per altres més eficients. També s'han instal·lat equips de ventilació amb recuperació de calor nous; totes contribueixen a l'estalvi energètic.

El consum total energètic l'any 2025 del Grup Mútua Terrassa ha estat de 60.264 Gigajoules (58.195 Gigajoules al 2024).

13. El residu banal és la fracció residual que es compona 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.

4.3 Canvi climàtic

CONSUM DIRECTE D'ENERGIA	2025 (GJ)	2024 (GJ)
DIÈSEL	677	332
GASOIL GRUP ELECTROGEN	99	42
GAS NATURAL	40.430	38.814
PROPÀ	302	310
A PARTIR DE PANELLS FOTOVOLTAICS ⁽¹⁵⁾	1.157	885

CONSUM INDIRECTE D'ENERGIA ⁽¹⁶⁾	2025 (GJ)	2024 (GJ)
ELECTRICITAT NO RENOVABLE	110	83
ELECTRICITAT RENOVABLE	17.489	17.729

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, MútuaTerrassa 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 2025, les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle totals de Grup Mútua Terrassa han estat 2.126 T CO₂eq (1.992 T CO₂eq el 2024).

EMISSIONS DE GASOS D'EFECTE HIVERNACLE ⁽¹⁷⁾	2025 (T CO ₂ EQ)	2024 (T CO ₂ EQ)
EMISSIONS ABAST 1 Emissions directes generades a través del consum de dièsel, gas natural i propà.	2.118	1.987
EMISSIONS ABAST 2 Emissions indirectes pel consum d'electricitat.	8	5

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

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

16. En els darrers exercicis un major nombre dels centres del Grup Mútua de Terrassa disposaven de certificats d'origen renovable.

17. 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: Dièsel (2,467 kgCO₂/l al 2024 i 2,517 kgCO₂/l al 2025), Gas natural (0,182 kgCO₂/kWh tant al 2024 com al 2025), Propà (2,938 kgCO₂/kg al 2024 i 2,966 kgCO₂/kg al 2025), Gasoil B (2,686 kgCO₂/l al 2024 i 2,737 kgCO₂/l al 2025), Electricitat (0,200 kgCO₂/kWh al 2024 i 0,275 kgCO₂/kWh al 2025). En la majoria de casos el consum elèctric disposa de certificat d'origen renovable (0 kgCO₂eq/kWh).

4.4 Contaminació

Donat el model de negoci i el tipus d'activitat que realitza, el 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.



4.5 Taxonomia

De conformitat amb l'apartat 9 del Reglament Delegat (UE) 2026/73, que modifica l'article 7 del Reglament Delegat (UE) 2021/2178, segons el qual, fins al 31 de desembre de 2027, els articles 2 a 8 no s'aplicaran a les empreses financeres que no declarin, d'acord amb els articles 3 i 9 del Reglament (UE) 2020/852, que tenen activitats econòmiques associades a aquest Reglament. En aquest sentit, s'inclou en el present EINF Consolidat, com a part de l'informe de gestió, la declaració següent: "No es declara cap activitat associada a activitats econòmiques considerades mediambientalment sostenibles conformement als articles 3 i 9 del Reglament (UE) 2020/852 (Reglament sobre la taxonomia)".

Per tant, sobre la base de l'anteriorment esmentat, el Grup Mútua Terrassa fa ús de l'opció de no divulgar els formularis relatius a la taxonomia aplicables a entitats financeres per a l'exercici 2025.

Informació sobre Qüestions Socials i relatives al Personal

Grup Mútua Terrassa compta amb polítiques de recursos humans articulades en quatre eixos estratègics: proporcionar un entorn de treball saludable, confortable i segur; involucrar 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 545 persones treballadores en plantilla a data de tancament 2025 (31 de desembre de 2025), 551 persones a data de tancament 2024 (31 de desembre de 2024). Si ens referim a **MútuaTerrassa** ⁽¹⁸⁾, la plantilla corresponent a l'exercici 2025 és de 5.029 persones al 100% de la jornada de mitjana anual (4.895 persones a l'exercici anterior).

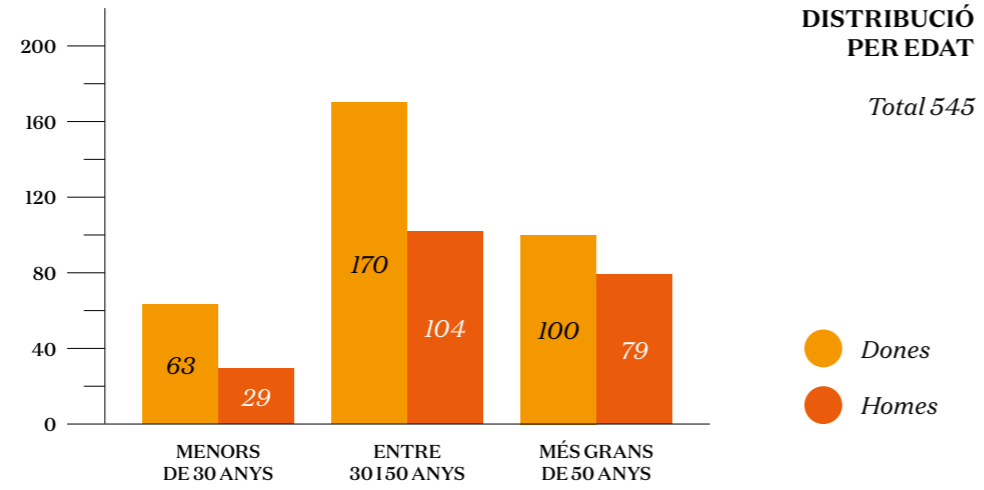
18. MútuaTerrassa fa referència al Grup Mútua de Terrassa amb les seves entitats dependents i a les fundacions vinculades.

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 2025

DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE

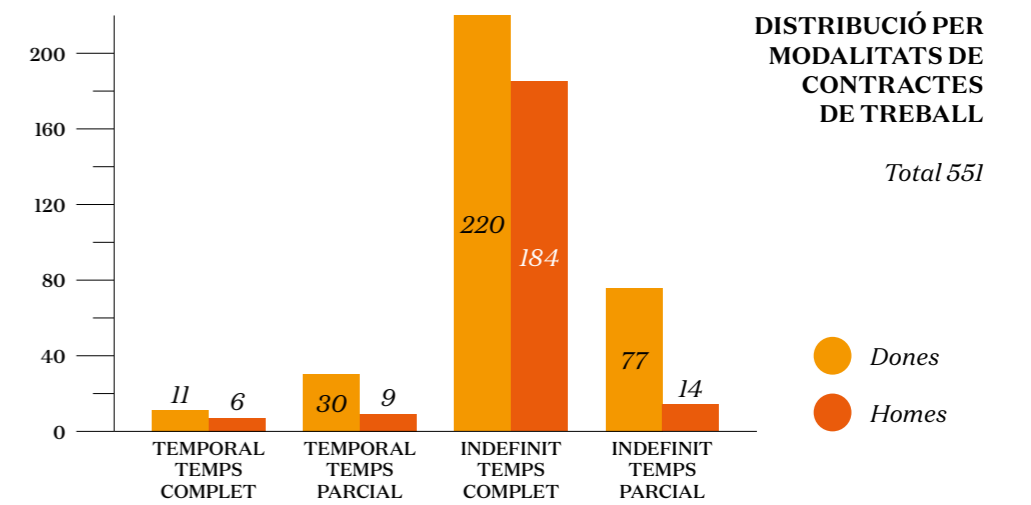
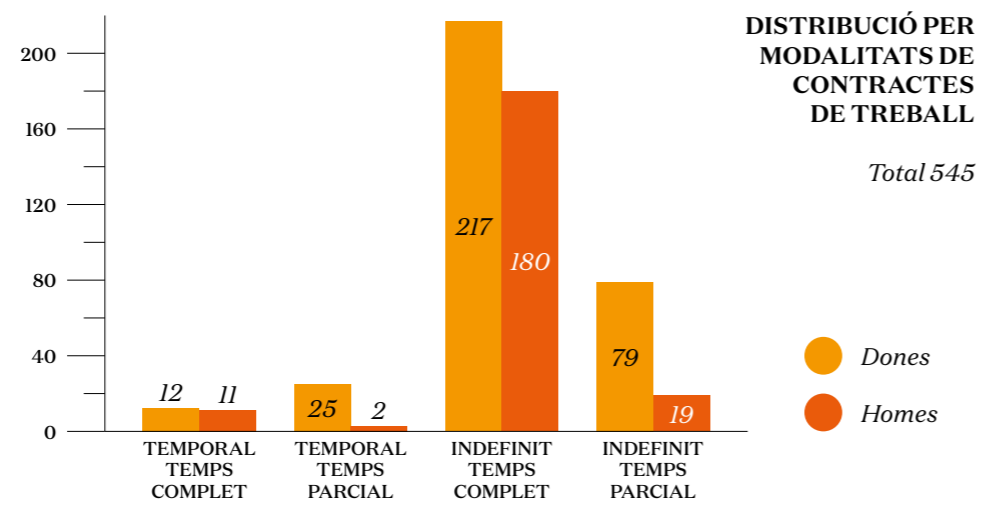
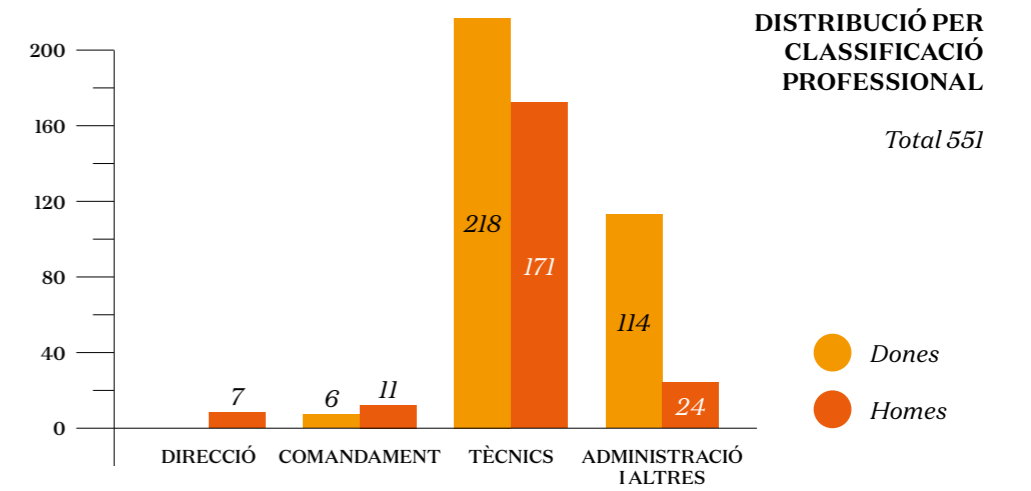
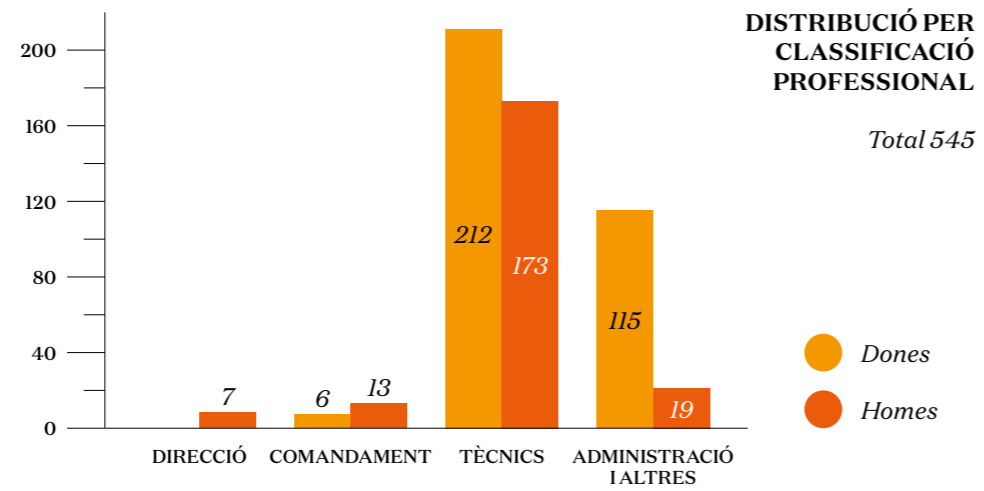
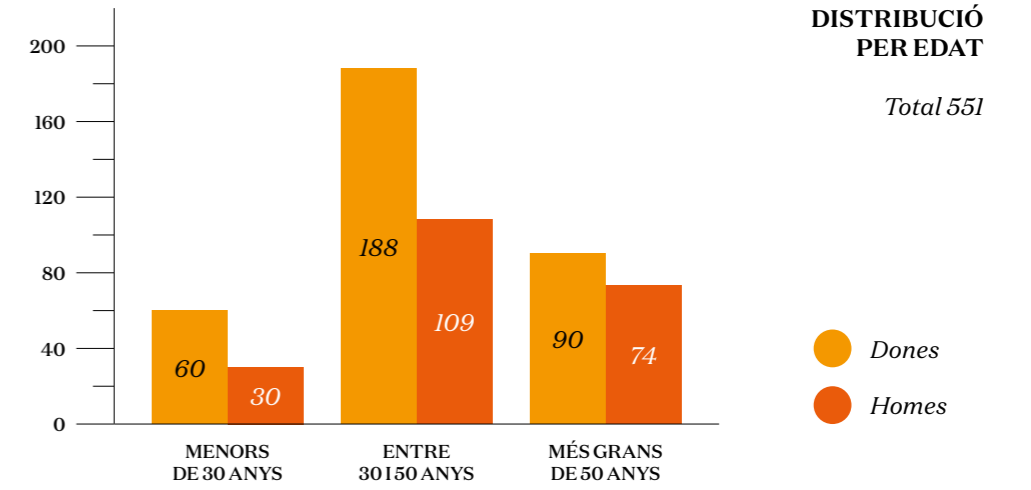
● Dones: 333
● Homes: 212



Plantilla a data de tancament 2024

DISTRIBUCIÓ PER GÈNERE

● Dones: 338
● Homes: 213



Persones 100% de la jornada de mitjana anual 2025

Total 505,62

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

	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	5,04	2,75	13,70	3,35	18,49	17,72	13,18	2,05	50,40	25,86
ENTRE 30 I 50 ANYS	7,15	4,14	3,08	0,00	120,82	93,61	31,93	1,78	162,98	99,53
MÉS GRANS DE 50 ANYS	0,40	1,45	1,32	0,00	72,56	71,48	17,70	1,92	91,99	74,85
DISTRIBUCIÓ PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL										
LLOCS DE DIRECCIÓ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,92	0,00	0,64	0,00	3,56
LLOCS DE COMANDAMENT	0,40	0,00	0,00	0,00	5,19	13,00	0,00	0,00	5,59	13,00
LLOCS TÈCNICS	8,44	8,13	10,12	2,49	143,00	148,64	35,14	4,87	196,70	164,14
LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES	3,76	0,20	7,98	0,86	63,68	18,24	27,67	0,23	103,09	19,54
TOTAL	12,59	8,33	18,10	3,35	211,87	182,80	62,82	5,74	305,38	200,24

Persones 100% de la jornada de mitjana anual 2024

Total 500,32

	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	4,30	2,52	13,55	4,88	15,78	16,89	12,63	1,43	46,27	25,72
ENTRE 30 I 50 ANYS	4,60	3,38	2,22	0,02	130,21	98,00	36,21	2,12	173,24	103,52
MÉS GRANS DE 50 ANYS	0,94	1,38	1,50	0,00	63,99	66,66	14,80	2,31	81,23	70,35
DISTRIBUCIÓ PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL										
LLOCS DE DIRECCIÓ	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,83	0,33	0,60	0,33	3,43
LLOCS DE COMANDAMENT	0,08	0,00	0,00	0,00	5,20	11,08	0,00	0,15	5,28	11,23
LLOCS TÈCNICS	7,55	6,92	8,80	4,01	141,20	146,72	36,89	4,42	194,45	162,06
LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES	2,21	0,37	8,46	0,89	63,59	20,91	26,42	0,68	100,67	22,85
TOTAL	9,85	7,28	17,26	4,90	209,99	181,55	63,64	5,85	300,74	199,58

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

	Acomiadaments 2025		Acomiadaments 2024	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
DISTRIBUCIÓ PER EDAT				
MENORS DE 30 ANYS	1	0	3	2
ENTRE 30 I 50 ANYS	7	2	2	3
MÉS GRANS DE 50 ANYS	0	5	2	1
DISTRIBUCIÓ PER CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL				
LLOCS DE DIRECCIÓ	0	0	0	0
LLOCS DE COMANDAMENT	0	0	0	0
LLOCS TÈCNICS	7	6	7	6
LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES	1	1	0	0
TOTAL	15	15	13	13

Com a principi del compromís social de Grup Mútua 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 2025 el Grup comptava amb un total de 17 persones amb alguna discapacitat (19 persones a l'exercici anterior).

Mútua Terrassa 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 2025 de 54,97 persones, totes elles amb grau de discapacitat o gran discapacitat (54,87 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 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 quantitatius, 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 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) ⁽¹⁹⁾

		2025	2024
PER GÈNERE	DONES	29.544	28.678
	HOMES	36.660	35.110
PER EDAT	MENORS DE 30 ANYS	24.308	23.178
	ENTRE 30 I 50 ANYS	31.553	30.759
	MÉS GRANS DE 50 ANYS	37.627	36.311
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	DIRECTIUS (EN LLOCS DE DIRECCIÓ I COMANDAMENT) ⁽²⁰⁾	95.571	88.675
	LLOCS TÈCNICS	29.428	28.356
	LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES	28.647	29.807

19. 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.).

20. 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)

		2025	2024
PER GÈNERE	DONES	67.499	65.089
	HOMES	104.492	100.656

La societat dominant no disposa de Consell d'Administració amb membres amb remuneració específica associada a aquest òrgan. Per aquest motiu, no es reporten remuneracions del Consell de la societat dominant.

Pel que fa a les societats dependents, els membres dels seus Consells d'Administració són, alhora, membres de la Junta Directiva de la societat dominant. En conseqüència, no es presenten de manera separada les remuneracions associades als càrrecs de conseller en societats dependents, evitant duplicitats i mantenint la coherència amb exercicis anteriors.

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 gènere

		2025	2024
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	LLOCS DE DIRECCIÓ ^(*)	N.A.	N.A.
	LLOCS DE COMANDAMENTS	19%	14%
	EN LLOCS TÈCNICS	5%	1%
	EN LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES	16%	35%

(*) Totes les persones incloses sota la categoria de "direcció" són 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 qualitatiu i quantitatiu 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 2025 ha estat registrat un total de 80.375 hores d'absentisme en tot el Grup, d'acord amb la següent distribució (75.050 hores d'absentisme a l'exercici anterior):

Absentisme (hores)

	2025	2024
ACCIDENTS DE TREBALL	2.902	1.592
CONTINGÈNCIA COMUNA	70.568	67.746
CONTINGÈNCIA PROFESSIONAL	79	0
MATERNITAT/PATERNITAT	6.825	5.712
TOTAL	80.375	75.050

5.3 Salut i Seguretat

En aquest àmbit, Grup Mútua 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, vigilant 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 2025 i 2024, així com el corresponent índex de freqüència i gravetat:

Accidents de treball

	2025		2024	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
TOTAL ACCIDENTS DE TREBALL AMB BAIXA (INCL. IN ITINERE)	9	10	8	4
TOTAL ACCIDENTS DE TREBALL SENSE BAIXA (INCL. IN ITINERE)	13	5	15	1

Índex d'Accidentabilitat

	2025		2024	
	DONES	HOMES	DONES	HOMES
ÍNDEX DE FREQÜÈNCIA ^(21/23)	45,53	42,27	16,70	13,69
ÍNDEX DE GRAVETAT ^(22/24)	0,53	1,15	0,30	0,60

L'any 2025 no hi ha hagut cap malaltia professional (en l'exercici anterior tampoc no n'hi va haver cap).

21/23. Fórmula utilitzada: Nombre d'accidents de treball amb baixa (inclou in itinere) / Nombre total d'hores treballades *1.000.000

22/24. Fórmula utilitzada: Nombre de jornades perdudes per accident de treball / Nombre d'hores treballades *1.000

5.4 Relacions socials

Tant l'any 2025 com el 2024 el 100% de la plantilla de totes les entitats que componen el Grup Mútua Terrassa està coberta per un conveni col·lectiu.

Els convenis col·lectius d'aplicació al 2025 i 2024 són els següents:

- Conveni Col·lectiu general d'àmbit estatal per al sector d'entitats d'assegurances, reassurances 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 col·lectiu de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona.
- 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 socio-sanitaris 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, **Mútua**Terrassa 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 UTE ⁽²⁵⁾ hi ha delegats de personal. Cal dir que a la FAMT, la FVP i la Fundació Integralia Vallès hi ha un o diversos comitès d'empresa, depenent del nombre de centres de treball.

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 dels professionals.
- Disposa d'un Sistema Intern d'Informació (SII) per fer conèixer comportaments inadequats dintre de l'entitat.

25. 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%.

5.5 Formació

El Grup Mútua 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 2025 la plantilla del Grup Mútua Terrassa ha realitzat un total de 3.352 hores de formació desglossades de la següent manera per categories professionals (3.091 hores de formació a l'exercici anterior):

Formació

	2025	2024
LLOCS DE DIRECCIÓ	71	0
LLOCS DE COMANDAMENT	785	202
LLOCS TÈCNICS	1.782	1.738
LLOCS D'ADMINISTRACIÓ I ALTRES	715	1.151
TOTAL	3.352	3.091

5.6 Igualtat

Grup Mútua 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 es van negociar i aprovar els Plans d'igualtat per els anys 2023 i 2024 d'Axioma, Àptima Centre Clínic i Fundació Integràlia Vallès. Actualment la FAMT, FVP, Terrassanet i la UTE contenen ja amb el seu pla d'igualtat.

Informació sobre el Respecte dels Drets Humans

El Grup Mútua 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 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 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.

Mútua Terrassa 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.

En els anys 2025 i 2024, no s'ha rebut cap comunicació relacionada amb la vulneració de Drets Humans.

Pel que fa a la protecció de dades, Grup Mútua 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.

07

Informació relativa a la Lluita contra la Corrupció i el Suborn

Totes les actuacions de Grup Mútua 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 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, el Grup Mútua Terrassa disposa d'un Pla de Prevenció de Delictes que 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 delictes 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 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 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.

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, tant 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 2025 ha tingut continuïtat la càtedra "Salut i canvi climàtic UB-**Mútua**Terrassa" presentada per **Mútua**Terrassa i Universitat de Barcelona l'any 2023. L'objectiu és profunditzar en el coneixement de l'impacte que té sobre la salut de 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.

En el marc de la Càtedra UB **Mútua**Terrassa de Salut i Canvi Climàtic, aquest 2025 s'ha organitzat el I Simposi crisi climàtica i sanitària, els dies 9 i 10 d'octubre de 2025, amb el suport del Ministeri de Sanitat del Govern espanyol i la Generalitat de Catalunya. El simposi va comptar amb la participació de destacades institucions tant acadèmiques com d'investigació així com d'experts catalans, espanyols i internacionals. L'eix vertebrador va ser la presentació i el debat de polítiques innovadores del sector salut en dos àmbits clau per a la lluita contra el canvi climàtic; com adaptar el nostre sistema sanitari per tal de fer front als efectes del canvi climàtic i la contaminació ambiental en la salut (amb especial èmfasi en estratègies de salut pública que protegeixin a les poblacions més vulnerables, especialment les portadores de malalties cròniques) i com mitigar l'impacte ambiental del sector sanitari abordant estratègies com l'eficiència energètica, la inversió en tecnologies verdes, l'ús de transport sostenible, l'economia circular i la col·laboració amb la indústria farmacèutica. L'objectiu final va ser la generació d'estratègies i recomanacions per tal d'enfortir la resiliència del sistema sanitari enfront el canvi climàtic i els reptes ambientals. Es van presentar algunes de les iniciatives i investigacions més innovadores que s'estan portant a terme tant en el nostre país, així com a nivell europeu i internacional.

MútuaTerrassa 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 perllongat en 2025 els acords de patrocini amb Hoquei per Terrassa (que inclou quatre clubs d'hoquei de Terrassa). El grup també manté els acords amb el Club Natació Terrassa, amb qui col·labora de forma publicitària, el Club Junior de Sant Cugat i l'Associació Mitja Marató de Terrassa pel foment de l'activitat esportiva per a millorar la salut, d'aquesta última aquest 2025 ha patrocinat la botifarrada amb motiu del seu 25è aniversari. De la mateixa manera, el Grup ha fomentat l'esport base amateur a través de patrocinis d'entitats esportives locals com el Club d'Amics de Tennis Taula i Club bàsquet Sant Pere de 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 la Mutualitat 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 compost per diversos capítols on es parla de salut en col·laboració amb RAC1; els "Dijous de Mútua", cicles de converses per difondre el coneixement de la salut entre la població; o la publicació d'articles relacionats amb la salut al web Via Empresa.

MútuaTerrassa advoca a favor de la integració laboral de dones en situació de vulnerabilitat a través de la col·laboració en el programa "Treball i Formació ESAL Línia Dona", el qual està cofinançat pels Fons Europeus i el Servei d'Ocupació de la Generalitat de Catalunya, amb l'objectiu d'ajudar a les dones que es troben en aquesta situació a ser autosuficients, recuperar la seva autonomia i refer la seva vida.

Així mateix fruit del acord de col·laboració entre l'Ajuntament de Terrassa i **Mútua**Terrassa, s'ha habilitat un habitatge-taller de suport destinat a famílies d'infants ingressats a la Unitat Terapèutica d'Hospitalització de l'Espectre Autista (UHTEA) que viuen a més de 50 km de la unitat prioritzant aquelles en situació de vulnerabilitat. L'objectiu és oferir un allotjament temporal i un entorn de desconexió fora de l'ambient hospitalari, incloent un espai polivalent per a activitats grupals.

MútuaTerrassa, a través de l'entitat Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa FPC, organitza en els seus centres d'Atenció Primària una Agenda de conferències i tallers dirigits pels seus professionals sobre temàtiques diverses com nutrició, fisioteràpia, benestar emocional i higiene bucodental i, des del servei de Ginecologia i Obstetrícia, s'ha posat en marxa el programa de Decisions Compartides en Endometriosis, una eina web que explica què és la endometriosis i les diferents opcions farmacològiques i quirúrgiques.

També s'ha desenvolupat el Pla d'Humanització i Experiència Pacient amb la voluntat de millorar la salut i l'experiència dels pacients atesos així com dels familiars i dels professionals i, des del Servei de Salut Laboral i la Direcció d'Atenció a Pacient i Família, una campanya de sensibilització per fomentar el comportament respectuós i la millora del clima entre pacients i professionals.

En aquest sentit, al 2025, la Direcció d'Atenció al Pacient i Família ha dissenyat el Manual de Tracte i el Manual de Paraules Clau en Moment Clau una aposta innovadora per crear i posar a disposició de tots els professionals una guia per millorar l'empatia, l'escolta activa i el tracte humà. Es basa en paraules clau i conductes que afavoreixen una comunicació simètrica, fluida i propera entre professionals i pacients.

D'altres iniciatives fomentades per la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa FPC serien; el projecte Som Voluntariat un projecte de voluntariat en l'àmbit de la salut format per persones que de manera altruista afavoreixen la millora de la qualitat de vida dels pacients i de les seves famílies; la iniciativa "Llegir ens fa créixer" del Servei de Pediatria amb el propòsit de fomentar l'adquisició primerenca del llenguatge que promou la lectura conjunta entre els progenitors i els seus fills menors de 3 anys.

Així mateix, per refermar el seu compromís amb la millora del benestar del pacient oncològic, la FAMT va signar un acord de col·laboració amb la Fundació Stanpa al 2020 orientat a la recuperació de l'autoconfiança de les persones que es troben en tractament oncològic.

Dins del seu compromís amb la transparència i la divulgació en salut, la Fundació Assistencial de Mútua de Terrassa i Àptima Centre Clínic han impulsat dos canals de comunicació directa amb els seus usuaris: els fulls informatius Enraonem i Compartim respectivament, aquest últim estrenat al 2025. L'Enraonem està dissenyat per oferir continguts d'interès als pacients i usuaris en temes de salut rellevants i la gestió sanitària. El full Compartim ofereix una mirada clínica i divulgativa, aportant consells pràctics i informació mèdica contrastada sobre temes de salut específics.

Altres iniciatives de **Mútua**Terrassa a destacar serien la renovació de l'adhesió de l'HUMT a la xarxa d'hospitals sense fum així com la campanya de sensibilització, impuls i formació en llengua catalana i el programa de Marxa Nòrdica, les dues últimes dirigides als professionals de l'entitat.

MútuaTerrassa està adherida des de 2022 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.

Dues entitats de **Mútua**Terrassa (FAMT i FVP) van presentar fa dos exercicis 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 sociosanitària 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 a través de l'entitat Fundació Vallparadís, FPC. 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. Aquesta mateixa entitat, a través del projecte Filiberto, fomenta la participació del residents dels centres Triginta Salut Mental i Casa Marquès en l'elaboració de regals de Nadal amb els que s'obsequia als pacients ingressats a l'HUMT, amb l'objectiu de convertir als residents en agents actius que participen en l'atenció als altres. La residència Casa Vapor Gran acull estudiants en pràctiques del Centre d'educació especial l'Heura de Terrassa.

8.2 Subcontractació i proveïdors

Al 2025 l'entitat Fundació Vallparadís, FPC ha presentat l'instrument Atenció Centrada en la Persona en l'àmbit de la Discapacitat Intel·lectual (ACP-DI). L'instrument ACP-DI és una adaptació de l'eina ACP-G, la mateixa que s'emptra en el camp de la Gerontologia. Es tracta d'un instrument concebut per a guiar revisions participatives dels equips dels centres des de l'enfoc de l'ACP.

La societat depenent Axioma, a través de la col·laboració amb l'Entitat Foment de Terrassa, contracta a persones amb risc d'exclusió social, com és el cas de persones amb discapacitat. En altres àmbits, la societat dependent Àptima Centre Clínic col·labora i patrocina a la Fundació Òpera de Catalunya, col·labora amb l'agrupació folklòrica de sardanes, col·labora amb els programes de les Festes Majors de Sant Cugat i Sabadell i al 2025 ha patrocinat els 40 anys del mitja de comunicació Tot Sant Cugat.

Així mateix el grup **Mútua**Terrassa ha mantingut el patrocini de la Nit de l'Empresari, organitzada per la CECOT, que aquest 2025 celebrava la seva 30^a edició, que engloba tot el sector empresarial català.

Com cada exercici, la Mutualitat ha dotat un import de 50.000 euros al Fons Social de Reemborsament de Quotes que té l'objectiu de protegir als seus mutualistes i assegurats en cas de situació de desocupació o incapacitat laboral temporal. Aquest Fons permet a aquells que més ho necessiten no haver de fer front al pagament de les seves quotes.

L'any 2025 s'han realitzat aportacions a entitats i fundacions sense ànim de lucre per un valor de 150.000 euros (150.000 al 2024). S'han destinat 73.495 euros a accions d'associació i patrocini (77.941 euros l'exercici anterior).

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 2025 s'han realitzat tres processos d'avaluació de proveïdors, amb una mostra total de 99 proveïdors, assolint un índex de compliment dels criteris d'avaluació del 95,5%. Respecte l'exercici 2024 es varen realitzar quatre processos d'avaluació de proveïdors, amb una mostra total de 172 proveïdors, obtenint un índex de compliment dels criteris d'avaluació del 98%.

8.3

Clients

Grup Mútua 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, la Mutualitat 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 2025 el Servei d'Atenció al Mutualista ha enregistrat tretze reclamacions i cap queixa procedents de persones assegurades al Servei d'Atenció al Mutualista (tres reclamacions i cap queixa a l'exercici 2024). Als informes anuals corresponents als exercicis 2025 i 2024 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 2025, s'han rebut, gestionat i resolt 268 reclamacions, a més de 19 suggeriments i 11 agraïments i l'any 2024 es varen rebre, gestionar i resoldre 266 reclamacions, a més de 14 suggeriments i 13 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 Terrassa presenten anualment una declaració a efectes de l'Impost sobre Societats. El benefici de l'exercici 2025, 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 Terrassa corresponent a l'exercici 2025 ha estat de 5.430.746,95 euros (5.838.271,21 euros el 2024).

La despesa per l'impost sobre societats del Grup per l'exercici fiscal a 31 de desembre de 2025 ha sigut de 1.473 milers d'euros (1.603 milers d'euros el 2024).

L'import de l'Impost sobre Societats pagat durant l'exercici 2025 ha estat 1.063.298,6 euros (1.543.287,7 euros el 2024), i el seu desglossament es presenta a continuació:

CONCEPTE	IMPORT 2025 (EUROS)	IMPORT 2024 (EUROS)
PRIMER PAGAMENT FRACCIONAT	309.560,5	271.220,8
SEGON PAGAMENT FRACCIONAT	464.331,6	516.921,2
TERCER PAGAMENT FRACCIONAT	103.470,1	286.248,5
IMPOST SOCIETATS	185.936,5	468.897,2
TOTAL	1.063.298,6	1.543.287,7

L'import de les subvencions públiques rebudes pel Grup durant l'exercici 2025 ha estat de 42.171,25 euros (25.488,53 euros al 2024).

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



09



Bases per a l'elaboració de l'Estat d'Informació No Financera

Grup Mútua Terrassa 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 2025, 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, Grup Mútua Terrassa 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, el Grup Mútua 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 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 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 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".

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

- 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. No s'inclou la informació relativa a Egara Laboratoris, S.L., atès que durant l'exercici 2025 es va produir la liquidació de l'entitat.
- En l'apartat d'Informació sobre Qüestions Socials i relatives al Personal s'inclou informació corresponent a l'exercici anterior. No s'inclou la informació relativa a Egara Laboratoris, S.L., atès que durant l'exercici 2025 es va produir la liquidació de l'entitat.
- 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 pel Grup Mútua Terrassa, compleixen amb els principis de comparabilitat, materialitat, rellevància i fiabilitat i la informació és precisa. Respecte a la informació inclosa en aquest EINF, amb l'objectiu de facilitar la comprensió sobre l'evolució del Grup Mútua 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 esmentar-se 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.

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 ⁽²⁶⁾	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	—

26. 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 GRI DE REFERÈNCIA ⁽²⁶⁾	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	9. 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 GRI DE REFERÈNCIA ⁽²⁶⁾	OBSERVACIONS
1. QÜESTIONS MEDIAMBIENTALS			
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	4. Informació sobre Qüestions Mediambientals	3-3	—
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 ⁽²⁶⁾	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 desconexió 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 corresponsable d'aquests per part de tots dos progenitors	5.2. Organització del Treball	3-3	—

REQUISIT LLEI 11/18	APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA	ESTÀNDARD GRI DE REFERÈNCIA ⁽²⁶⁾	OBSERVACIONS
2. QÜESTIONS SOCIALS I RELATIVES AL PERSONAL			
Salut i seguretat			
Condicions de salut i seguretat en el treball	5.3. Salut i Seguretat	403-1 403-3	—
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 GRI DE REFERÈNCIA ⁽²⁶⁾	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 GRI DE REFERÈNCIA ⁽²⁶⁾	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	—

REQUISIT LLEI 11/18	APARTAT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA EN EL QUAL ES REPORTA	ESTÀNDARD GRID DE REFERÈNCIA ⁽²⁰⁾	OBSERVACIONS
5. INFORMACIÓ SOBRE LA SOCIETAT			
Informació fiscal			
Beneficis obtinguts país per país	8.4. Informació Fiscal	207-4	—
Impostos sobre beneficis pagats	8.4. Informació Fiscal	207-4	—
Subvencions públiques rebudes	8.4. Informació Fiscal	207-4	—
Taxonomia UE			
Taxonomia europea d'activitats mediambientals sostenibles	4.5. Taxonomia	Reglament 2020/852, els seus actes delegats associats, i les seves corresponents actualitzacions normatives.	—

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 2025, i es presenta com a document separat. Consta d'un total de 73 pàgines.

Terrassa, 31 de Març de 2026
La Junta Directiva



MútuaTerrassa
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