

CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA I ENTITATS DEPENDENTS

Informe de verificació independent de l'Estat d'Informació No Financera Consolidat
de l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2025

INFORME DE VERIFICACIÓ INDEPENDENT DE L'ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCIERA CONSOLIDAT DE CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA I ENTITATS DEPENDENTS DEL EXERCICI 2025

Als accionistes de Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, SA.:

D'acord amb l'article 49 del Codi de Comerç, hem realitzat la verificació, amb un abast de seguretat limitada, de l'Estat d'Informació No Financera Consolidat (en endavant EINF) corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2025, de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA. I les seves entitats dependents (en endavant el Grup) que forma part de l'Informe de Gestió consolidat de 2025 adjunt del Grup.

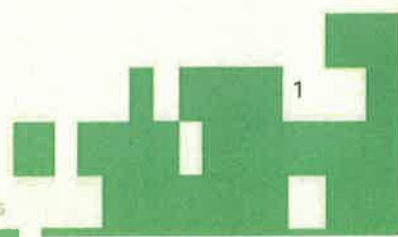
L'EINF inclou informació addicional a la requerida per la normativa mercantil vigent en matèria d'Informació no financera que no ha estat objecte del nostre treball de verificació. En aquest sentit, el nostre treball s'ha limitat exclusivament a la verificació de la informació identificada en la taula "Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre" inclosa en l'esmentat EINF.

Responsabilitat dels Administradors

La formulació de l'EINF inclòs en l'Informe de Gestió consolidat del Grup, així com el contingut del mateix, és responsabilitat dels administradors de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA. L'EINF s'ha preparat d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estàndards GRI) seleccionats d'acord amb l'esmentat per a cada matèria en la taula "Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre" inclosa en l'esmentat EINF.

Aquesta responsabilitat inclou així mateix el disseny, la implantació i el manteniment del control intern que es consideri necessari per permetre que l'EINF estigui lliure d'incorrecció material, deguda a frau o error.

Els administradors de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA., són també responsables de definir, implantar, adaptar i mantenir els sistemes de gestió dels quals s'obté la informació necessària per a la preparació de l'EINF.



La nostra Independència i control de qualitat

Hem complert amb els requeriments d'independència i altres requeriments d'ètica del Codi Internacional d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat (incloent-hi les normes internacionals d'independència) emès pel Consell de Normes Internacionals d'Ètica per a Professionals de la Comptabilitat (IESBA, per les seves sigles en anglès) que està basat en els principis fonamentals d'integritat, objectivitat, competència professional, diligència, confidencialitat i professionalitat.

La nostra signatura aplica la Norma Internacional de Gestió de la Qualitat (NIGC) 1, que requereix que la firma dissenyi, implementi i operi un sistema de gestió de la qualitat que inclogui polítiques i procediments relatius al compliment dels requeriments d'ètica, normes professionals i requeriments legals i reglamentàries aplicables.

L'equip de treball ha estat format per professionals experts en revisions d'Informació No Financera i, específicament, en informació d'acompliment econòmic, social i mediambiental.

La nostra responsabilitat

La nostra responsabilitat és expressar les nostres conclusions en un informe de verificació independent de seguretat limitada basant-nos en el treball realitzat.

Hem dut a terme el nostre treball de revisió d'acord amb els requisits establerts en la Norma Internacional d'Encàrrecs d'Assegurament 3000 Revisada en vigor, "Encàrrecs d'Assegurament diferents de l'Auditoria i de la Revisió d'Informació Financera Històrica" (ISAE 3000 Revisada) emesa pel Consell de Normes Internacionals d'Auditoria i Assegurament (IAASB) de la Federació Internacional de Comptadors (IFAC) i amb la Guia d'Actuació sobre encàrrecs de verificació del Estat d'Informació No Financera emesa per l'Institut de Censors Jurats de Comptes d'Espanya.

En un treball d'assegurament limitat els procediments duts a terme varien en naturalesa i moment, i tenen una menor extensió, que els realitzats en un treball d'assegurament raonable i, per tant, la seguretat proporcionada és també menor.

El nostre treball ha consistit en la formulació de preguntes a la Direcció, així com a les diverses unitats i àrees responsables del Grup que han participat en l'elaboració de l'EINF, en la revisió dels processos per recopilar i validar la informació presentada a l'EINF i a l'aplicació de certs procediments analítics i proves de revisió per mostrelg que es descriuen a continuació:

- Reunions amb el personal del Grup, per conèixer el model de negoci, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats, els principals riscos relacionats amb aquestes qüestions i obtenir la informació necessària per a la revisió externa.
- Anàlisi de l'abast, rellevància i integritat dels continguts inclosos en l'EINF de l'exercici 2025 en funció de l'anàlisi de materialitat realitzat per el Grup., i descrit a l'apartat "3 Anàlisi de doble materialitat, considerant els continguts requerits en la normativa mercantil en vigor.

- Anàlisi dels processos per recopilar i validar les dades presentades a l' EINF de l' exercici 2025.
- Revisió de la informació relativa amb els riscos, les polítiques i els enfocaments de gestió aplicats en relació amb els aspectes materials presentats a l' EINF de l' exercici 2025.
- Comprovació, mitjançant proves, en base a la selecció d'una mostra, de la informació relativa als continguts inclosos en l' EINF de l' exercici 2025 i la seva adequada compilació a partir de les dades subministrades per les fonts d'informació.
- Obtenció d' una carta de manifestacions dels Administradors i la Direcció.

Conclusió

Basant-nos en els procediments realitzats i en les evidències que hem obtingut, no s'ha posat de manifest cap aspecte que ens faci creure que l'EINF de CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA i entitats dependents corresponent a l'exercici anual finalitzat el 31 de desembre de 2025, no ha estat preparat, en tots els seus aspectes significatius, d'acord amb els continguts recollits en la normativa mercantil vigent i seguint els criteris dels estàndards GRI seleccionats, d'acord amb l'esmentat per a cada matèria en la taula "Índex dels continguts de la Llei 11/2018, de 28 de desembre" inclosa en l'esmentat EINF.

Ús i distribució

Aquest informe ha estat preparat en resposta al requeriment establert en la normativa mercantil vigent a Espanya, per la qual cosa podria no ser adequat per a altres propòsits i jurisdiccions.



RSM SPAIN AUDITORES, S.L.P.
Carlos Cerdan Infantes
Soci

Barcelona, 29 d'abril del 2026

Col·legi
de Censors Jurats
de Comptes
de Catalunya

RENÚNCIA A LA RESPONSABILITAT

RSM SPAIN
AUDITORES, SLP

2026 Núm. 20/26/13189

Segell distintiu d'altres actuacions

ESTAT D'INFORMACIÓ NO FINANCERA CONSOLIDAT DEL CONSORCI DE SALUT I D'ATENCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SA I ENTITATS DEPENDENTS

EXERCICI 2025

Març 2026



Índex

1.	INTRODUCCIÓ	3
2.	ESTRUCTURA ORGANITZATIVA	4
2.1.	MODEL DE NEGOCI	5
2.2.	CARTERA DE SERVEIS	5
2.3.	RISCOS DE LA ORGANITZACIÓ	6
2.2.	PLA ESTRATÈGIC	7
3.	ANÀLISIS DE DOBLE MATERIALITAT	8
4.	CORRUPCIÓ I SUBORN.....	10
5.	DRETS HUMANS.....	12
6.	ÀMBIT DE PERSONES	13
6.1.	OCUPACIÓ.....	13
6.2.	REMUNERACIONS.....	21
6.2.1.	Bretxa salarial per entitat.....	23
6.3.	DESCONNEXIÓ DIGITAL.....	25
6.4.	EMPLEATS AMB DISCAPACITAT.....	26
6.5.	ORGANITZACIÓ DEL TREBALL	26
6.5.1.	Absentisme laboral	27
6.5.2.	Conciliació	28
6.6.	SALUT I SEURETAT.....	28
6.6.1.	Accidents laborals	29

6.7.	RELACIONS SOCIALS.....	30
6.8.	FORMACIONS	31
6.9.	ACCESSIBILITAT	32
6.10.	IGUALTAT.....	33
6.11.	PROTOCOL DE CONFLICTES	34
7.	ÀMBIT SOCIAL	35
	<i>Accions d'associació i patrocini i aportacions</i>	<i>36</i>
8.	ÀMBIT AMBIENTAL	38
8.2.1.	Ús de recursos.....	40
8.2.2.	Prevenió de residus	40
8.2.3.	Consum d'aigua.....	41
8.2.4.	Consums energètics	41
8.2.5.	Canvi climàtic	43
9.	SUBCONTRACTACIÓ I PROVEÏDORS.....	45
10.	CLIENTS	47
11.	INFORMACIÓ FISCAL	50
12.	ÍNDEX DELS CONTINGUTS DE LA LLEI 11/2018, DE 28 DE DESEMBRE	51

Totes les imatges utilitzades en aquest document son generades a partir de Intel·ligència Artificial, propietat del CSC o amb llicència Creative Commons.

1.

INTRODUCCIÓ

El Consell d'Administració del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. formula l'Estat d'Informació No Financera (EINF) corresponent a l'exercici 2025, que s'incorpora com a annex a l'Informe de Gestió Consolidat juntament amb els comptes anuals consolidats.

Aquest informe es presenta en compliment dels articles 262 de la Llei de Societats de Capital i 49 del Codi de Comerç, d'acord amb la Llei 11/2018, en matèria d'informació no financera i diversitat, que incorpora la Directiva 2014/95/UE a l'ordenament jurídic espanyol. L'EINF s'ha elaborat seguint els estàndards del Global Reporting Initiative (GRI).

L'abast de l'informe s'ha determinat incloent les entitats que representen més del 90% de l'activitat del Grup, atenent la xifra de negoci consolidada i el nombre total d'empleats. D'acord amb aquest criteri, l'EINF inclou les entitats següents:

- Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. (entitat dominant)
- Projectes Sanitaris i Socials, S.A.U.
- CSC VITAE, S.A.U.
- CSC Serveis Instrumentals, S.A.U.
- Imatge Mèdica Intercentres, S.L.

La resta d'entitats del perímetre de consolidació es consideren immaterials a aquests efectes.

No obstant això, les polítiques i procediments descrits en aquest informe són d'aplicació a tot el Grup. A efectes d'aquest document, s'utilitzen indistintament les denominacions "Grup" o "CSC" per referir-se al conjunt d'entitats incloses en el perímetre.



2.

ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

L'organigrama organitzatiu de les capçaleres del grup és el següent:



01. Missió

Impulsar models de salut i social excel·lents i sostenibles per millorar la qualitat de vida de les persones, oferint serveis d'alt valor afegit als nostres associats.

02. Visió

Ser el principal referent pel coneixement i capacitat de cooperació, influència i anticipació davant els nous reptes dels sistemes de salut i d'atenció social.

03. Valors



Excel·lència

Professionalitat i expertesa amb fort sentit pràctic i flexibilitat per respondre als nous reptes.



Vocació de servei

Les necessitats de les persones, els associats i el territori inspiren i impulsen tot el que fem.



Compromís social

Impacte social des de l'ètica, la responsabilitat social i el retiment de comptes.



Creativitat cooperativa

Treballem en xarxa per crear valor i innovar conjuntament.



Confiança

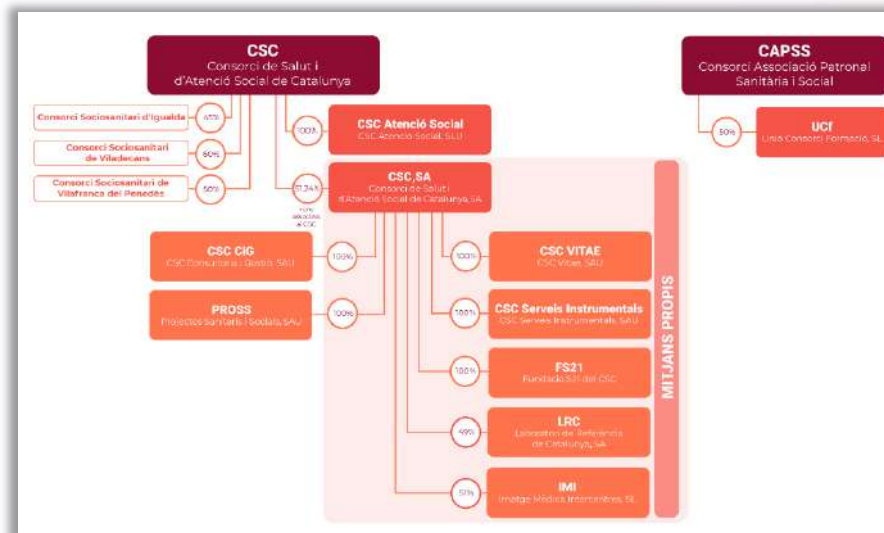
Basem les relacions en l'empatia, la proximitat i el respecte a cada persona.

2.1. MODEL DE NEGOCI

El Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSC) és una entitat pública de caràcter local i base associativa, fundada el 1983, que té el seu origen en el moviment municipalista. Compta amb 132 associats, entre ajuntaments, diputacions, consells comarcals i entitats sanitàries i socials, totes elles sense afany de lucre.

La seva acció se centra en defensar els interessos dels associats i facilitar la tasca dels seus equips professionals, contribuint alhora a objectius més amplis com la millora de la salut i el benestar, especialment dels col·lectius vulnerables. L'activitat s'articula a través de dues entitats matrius: CAPSS, responsable de la representació i defensa davant l'Administració i el sector, i CSC, des d'on es presten els serveis als associats.

La nostra trajectòria i experiència acumulada al sector ens permet, a més, prestar serveis especialitzats, de qualitat i competitius als nostres associats. El CSC també presta directament serveis assistencials a les persones a través de les entitats CSC Atenció Social SLU, CSC VITAE SAU i Projectes Sanitaris i Socials SAU, que tenen encarregada la gestió del Centre Sociosanitari de Viladecans Frederica Montseny, del Centre Integral de Salut Cotxeres i de l'Àrea Bàsica de Salut de La Roca del Vallès, respectivament.



2.2. CARTERA DE SERVEIS

El CSC presta un conjunt diversificat de serveis orientats a donar suport a les entitats del sector sanitari i social. Aquests serveis es poden classificar en dues tipologies principals.

D'una banda, els serveis inclosos dins la quota d'associació, que configuren el nucli de la proposta de valor del CSC i que estan disponibles per a les entitats associades com a part del seu vincle institucional amb l'organització. Aquests serveis tenen caràcter continuat i transversal, i estan orientats a l'acompanyament, assessorament i representació del sector.

D'altra banda, el CSC ofereix serveis específics o "serveis a mida", dissenyats per donar resposta a necessitats concretes de les entitats.

Aquests serveis estan oberts al conjunt del sector sanitari i social, si bé les entitats associades poden accedir-hi en condicions econòmiques o operatives preferents, en coherència amb la seva vinculació al CSC.

Serveis a l'associat

- ✗ Representació davant administracions
- ✗ Negociació en convenis col·lectius
- ✗ Accés a diversos espais del CSC
- ✗ Participació en comissions
- ✗ Accés a butlletins informatius
- ✗ Consultes bàsiques en els àmbits d'expertesa del CSC (sostenibilitat, innovació, farmàcia, etc.)

Serveis a mida

- ✗ Assessorament tècnic i gestió en àmbit de la salut i social
- ✗ Contractació pública
- ✗ Protecció de dades i compliance
- ✗ Gestió de persones i formació
- ✗ Benchmarking

Es poden consultar la totalitat dels serveis al lloc web del CSC¹.

¹ Consulta [aquí](#) tots els serveis que ofereix el CSC.

2.3.

RISCOS DE LA ORGANITZACIÓ

Els principals riscos identificats pel CSC, amb un impacte directe en la capacitat i els assoliments dels objectius més estratègics són els següents:

Riscos polítics i regulatoris

Dependència de les polítiques de centralització de compra en el marc del SISCAT, així com possible inestabilitat institucional i canvis d'interlocució en l'àmbit públic.

Riscos de mercat i professionals

Concentració o manca de diversitat de proveïdors i creixent tensió en la disponibilitat de professionals sanitaris i socials en els propers anys.

Riscos tecnològics

Possible homogeneïtzació dels sistemes d'informació del SISCAT sense considerar les especificitats dels proveïdors, així com augment de l'exposició a ciberamenaces.

Riscos econòmics i financers

Infrafinançament estructural del sector salut i social, amb impacte en la capacitat inversora i risc d'obsolescència de les infraestructures.

Riscos social i de demanda

Increment de les exigències de la ciutadania i pressió sobre l'accessibilitat i la qualitat dels serveis.

Riscos ambientals

Dificultat d'incorporar criteris d'eficiència i millora ambiental en processos de licitació que impacten els centres associats.

Riscos legals i organitzatius

Adaptació a la doctrina sobre mitjans propis i eventuais canvis en la forma jurídica del CSC.

2.2. PLA ESTRATÈGIC

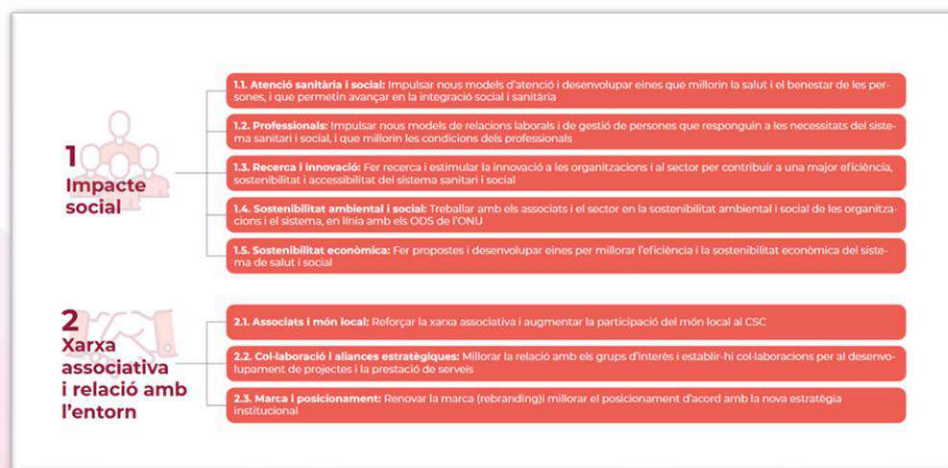
El pla estratègic 2024-2027 es divideix en quatre eixos estratègics:



En relació als eixos es detallen una seguit d'objectius i al voltant d'aquests objectius generals, el Pla estratègic 2024-2027 fixa diferents accions, moltes de les quals ja s'han estat treballant durant el 2025².

Durant l'exercici s'ha avançat en l'execució del Pla estratègic 2024-2027, aprovat l'any 2024. S'ha impulsat una reorientació estratègica orientada a reforçar l'essència municipalista del Consorci, incrementant la presència territorial, enfortint les aliances amb el món local i oferint serveis des de la proximitat.

Aquest nou enfocament combina la continuïtat en les transformacions del sistema sanitari i social —amb criteris de qualitat, accessibilitat i sostenibilitat— amb una major incidència sobre els determinants de la salut fora de l'àmbit estrictament sanitari, reforçant el vincle amb el territori i les institucions locals.



² Es pot consular tot el pla estratègic [aquí](#).

3.

ANÀLISIS DE DOBLE MATERIALITAT

Durant finals de 2023 i principis de 2024 es va treballar en un anàlisi de doble materialitat per al Grup per identificar i prioritzar els assumptes més rellevants en matèria de sostenibilitat, d'acord amb els requisits de la Llei 11/2018 i els estàndards GRI. S'ha avaluat la situació actual i s'ha determinat que el procés continua sent vàlid per aquest 2025.

Claus del procés

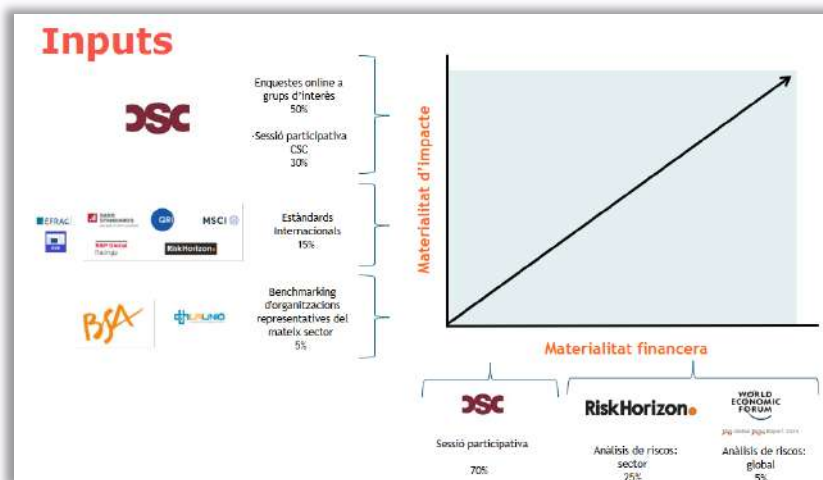
- Impacte financer, social i ambiental.
- Participació dels principals grups d'interès.
- Alineació amb la Llei 11/2018 i els estàndards GRI.

El procés es va desenvolupar mitjançant la identificació de grups d'interès, l'anàlisi de temes potencialment rellevants i la seva prioritització segons impacte. En una primera fase es va revisar i actualitzar el mapa de grups d'interès del Grup, com a base per a una anàlisi de materialitat sòlida. Es van identificar tant grups interns com externs —incloent plantilla, associats, òrgans de govern, administracions públiques, proveïdors, sindicats, comunitat científica, entorn i mitjans de comunicació— mitjançant un procés coordinat amb el CSC que garanteix una visió transversal i alineada amb la realitat operativa.

Posteriorment, aquests grups es van prioritzar segons el seu nivell d'influència, el grau d'afectació per l'activitat del Grup i la seva rellevància estratègica. En una segona fase, es van identificar els possibles temes materials en sostenibilitat, combinant la visió interna amb l'anàlisi de

tendències internacionals, estàndards i marcs de referència reconeguts, així com fonts especialitzades en sostenibilitat.





En una segona fase, es van identificar els possibles temes materials en sostenibilitat, combinant la visió interna amb l'anàlisi de tendències internacionals, estàndards i marcs de referència reconeguts, així com fonts especialitzades en sostenibilitat.

Posteriorment a la incorporació de referències internacionals en matèria de sostenibilitat i l'anàlisi de riscos globals i sectorial, es va aplicar el principi de doble materialitat per prioritzar els temes identificats.

- Materialitat d'impacte, es van considerar els resultats d'enquestes i sessions participatives amb grups d'interès, revisió d'estàndards internacionals i benchmarking sectorial.
- Materialitat financera, es va prioritzar l'anàlisi interna i la revisió de riscos globals i sectorials.

Com a resultat del procés, es va elaborar la matriu de doble materialitat, que classifica i prioritza els temes en funció del seu impacte ambiental, social o de governança i de la seva rellevància financera per al Grup.

Els temes situats en el quadrant de major impacte i major materialitat financera es consideren prioritaris i orienten tant la planificació estratègica com el reporting de sostenibilitat.

Entre aquests destaquen aspectes vinculats al talent i les condicions laborals, la qualitat dels serveis, la ciberseguretat i la protecció de dades, així com la gestió responsable dels recursos i l'adaptació al canvi climàtic.



4. CORRUPCIÓ I SUBORN

El CSC disposa d'un sistema de prevenció de la corrupció i el suborn basat en principis de bon govern, ètica i compliment normatiu, integrat en la seva estructura organitzativa.

Principals riscos identificats

Delictes contra la administració i la integritat institucional	Delictes en l'àmbit laboral i de seguretat social	Delictes contra drets fonamentals i dignitat
- Tràfic d'influències. - Suborn - Descobriments i revelació de secrets - Negativa a actuacions inspectores	- Explotació laboral i precarietat il·legal. - Seguretat i protecció dels treballadors. - Drets col·lectius i llibertat sindical. - Ocupació irregular i treball il·legal.	- Discriminació laboral - Delictes d'odi

Durant l'exercici 2025 s'han identificat:

0 casos de corrupció i suborn

0 denúncies rebudes

Sistema de prevenció i mecanismes de control

L'organització compta amb polítiques i procediments específics, així com amb mecanismes de control i canals interns de comunicació i denúncia, que permeten prevenir, detectar i gestionar possibles riscos en aquesta matèria. Durant l'exercici de referència no s'han identificat casos rellevants de corrupció ni suborn en l'àmbit del Grup. Tanmateix, l'organització compta amb un canal intern de denúncies regulat mitjançant un protocol

específic, que garanteix la confidencialitat, l'anonimat i la protecció de les persones denunciants, així com amb un Codi Ètic i un Codi Anticorrupció d'aplicació a tot el Grup. La gestió i supervisió de possibles incidències correspon al Comitè de Compliment Normatiu i al Comitè Ètic. Cal indicar que es preveu desenvolupar un Codi Ètic específic pels centres de cara a l'any 2026.

En el marc del seu compromís amb l'ètica i el compliment normatiu, el CSC va elaborar un Codi Ètic l'any 2019, revisat el 2021 per adaptar-lo als canvis legislatius i als nous marcs normatius i procediments aplicables. El Codi es va elaborar de manera participativa, amb la implicació de diferents grups d'interès, amb l'objectiu d'establir principis d'actuació comuns i reforçar el compromís institucional amb el comportament ètic i la responsabilitat social.

El Codi, aprovat pels òrgans de govern del CSC, té vocació d'aplicació a tot el Grup, si bé la seva implementació en determinades entitats assistencials es va posposar arran de la pandèmia. Addicionalment, el 2022 es va implantar un canal intern de denúncies, confidencial i amb possibilitat d'anonimat, que es va adaptar el 2023 als requisits de la Llei 2/2023, acompanyant-se d'accions de comunicació i sensibilització.

■ Mesures per lluitar contra el blanqueig de capitals

Es disposa de l'acta de titularitat real de totes les entitats del grup CSC, d'acord amb el que disposa la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de Prevenció del Blanqueig de Capitals i del Finançament del Terrorisme i el Reial decret 304/2014, pel qual s'aprova el reglament de desenvolupament d'aquesta norma.



5.

DRETS HUMANS

El CSC integra el respecte als Drets Humans en el seu Codi Ètic, alineat amb la Declaració Universal dels Drets Humans, els Convenis fonamentals de l'OIT i els Principis Rectors de les Nacions Unides. El model es basa en prevenció, control i supervisió permanent.

Riscos identificats

Compliment en la cadena de valor

- Verificació de condicions laborals dels proveïdors.

Condicions laborals justes

- Igualtat, salaris dignes, jornada laboral i seguretat i salut en el treball.

Llibertat sindical i negociació col·lectiva

- Limitació de la llibertat d'afiliació sindical i de la negociació col·lectiva.

Treball infantil o forçós

- Prevenció del treball infantil o forçós dins la cadena de valor.

Riscos identificats



Compromís Institucional de l'alta direcció

- Declaració formal de la direcció de CSC i integració en polítiques i protocols interns (*Política de prevenció de l'assetjament, etc.*)



Deguda Diligència

- Identificació i mitigació de riscos en operacions i proveïdors, en criteris socials, ambientals i de bon govern.
(*Classificació de proveïdors, política de compres responsables, conveni col·lectiu, política de responsabilitat social, entre d'altres*)



Implementació i seguiment

- Supervisió pel Comitè Ètic i Comitè de Compliment, garantint canals confidencials per gestió de queixes i incidències.

Exercici 2025

0 denúncies registrades en matèria de drets humans

0 queixes registrades en matèria de drets humans

S'han realitzat diverses accions de sensibilització com per exemple formacions d'inclusivitat i diversitat.

6. ÀMBIT DE PERSONES

Tota l'activitat de les societats incloses en el perímetre de l'informe es desenvolupa a Catalunya.

Riscos identificats

En matèria de gestió de persones, el Grup identifica riscos vinculats principalment a l'equilibri entre la vida laboral i personal, així com a possibles conflictes entre professionals i amb persones usuàries o familiars.

En l'àmbit competencial, es constata la necessitat d'actualitzar el pla de formació i avançar en itineraris formatius alineats amb les necessitats organitzatives, treball que s'ha iniciat amb l'elaboració de descripcions de lloc de treball.

Entre les principals actuacions destaquen la recuperació de l'enquesta de clima laboral OPINA, la definició d'un nou model de teletreball, millores en el calendari laboral i mesures de conciliació, així com complements socials específics.

Paral·lelament, s'ha dut a terme una profunda reorganització de l'àrea d'administració de personal i la implantació d'un nou sistema integral de gestió de persones, orientat a millorar l'eficiència, la presa de decisions basada en dades i l'evolució cap a un model més estratègic.

Aquest conjunt d'actuacions consolida la transformació de la gestió de persones com a palanca estratègica per al desenvolupament i sostenibilitat del Grup.

6.1. OCUPACIÓ

Les categories professionals de l'informe responen a una classificació interna que agrupa diversos llocs amb funcions diferenciades, fet que pot no reflectir amb total precisió la realitat funcional en les dades presentades.

Per millorar la qualitat i el detall de la informació, es preveu revisar i ajustar aquesta classificació en el proper exercici, orientant-la cap a categories més alineades amb les funcions reals dels professionals.

Al 2025 el grup tenia 648 treballadors/res distribuïts de la següent manera:

Entitat	2025	2024	2023	2022
CSC SA	3	4	3	4
CSC SI	82	84	87	50
PROSS	39	40	39	33
CSC VITAE	374	375	388	345
IMI	150	137	140	86
TOTAL	648	640	657	518

A CSCSA i CSC Serveis Instrumentals, més del 80% de la plantilla té contracte indefinit. En les entitats amb activitat assistencial, aquest percentatge és inferior a causa de les característiques del sector sanitari.

- PROSS, el percentatge de contractació indefinida ha augmentat significativament fins al 74,35% (55% l'any 2024).

- CSC VITAE es manté en el 55,35%, si bé s'ha iniciat una convocatòria d'un es 100 places que hauria de permetre incrementar-lo durant el 2026.

CSC SA

En aquesta entitat no existeix una rotació o estacionalitat rellevant. Per aquest motiu, no s'inclou en aquest informe la mitjana de contractes anual, sinó únicament les dades a tancament d'any fiscal.

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	2	1	3
Parcial	0	0	0
Complet	2	1	3
Temporal	0	0	0
Parcial	0	0	0
Complet	0	0	0
TOTAL	2	1	3

Dades de contracte, desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2025			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	1	2	0	3
Parcial	0	0	0	0
Complet	1	2	0	3
Temporal	0	0	0	0
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	0	0	0
TOTAL	1	2	0	3

Dades de categories professionals, desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	Direcció	Responsable departamentals	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total general
Indefinit	0	2	1	3
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	2	1	3
Temporal	0	0	0	0
Parcial	0	0	0	0
Complet	0	0	0	0
TOTAL GENERAL	0	2	1	3

Pel que fa a nombre d'acomiadaments, el CSC SA no va acomiadar a cap dels seus treballadors durant el transcurs de l'any 2025.

CSC SI

Dades de contractes desglossada per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	44	23	67
Parcial	11	3	14
Complet	33	20	53
Temporal	10	5	15
Parcial	4	2	6
Complet	6	3	9
TOTAL	54	28	82

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	41,39	22,07	63,46
Parcial	6,5	2,63	9,13
Complet	34,89	19,44	54,33
Temporal	9,67	6,28	15,95
Parcial	3,89	0,69	4,58
Complet	5,78	5,59	11,37
TOTAL	51,06	28,35	79,41

Dades de contracte desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2025			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	2	39	26	67
Parcial	0	5	9	14
Complet	2	34	17	53
Temporal	3	10	2	15
Parcial	0	4	2	6
Complet	3	6	0	9
TOTAL	5	49	28	82

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2025			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	2,94	36,75	23,63	63,32
Parcial	0,46	2,78	6,29	9,53
Complet	2,48	33,97	17,34	53,79
Temporal	3,03	9,04	4,02	16,09
Parcial	0,58	1,56	2,59	4,73
Complet	2,45	7,48	1,43	11,36
TOTAL	5,97	45,79	27,65	79,41

Dades de categories professionals desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	Direcció*	Responsables departamentals	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Manteniment	Neteja	Total general
Indefinit	7	11	29	6	14	67
Parcial	1	0	3	0	10	14
Complet	6	11	26	6	4	53
Temporal	0	0	10	0	5	15
Parcial	0	0	2	0	4	6
Complet	0	0	8	0	1	9
TOTAL GENERAL	7	11	39	6	19	82

*Dins d'aquesta categoria professional també s'hi troba Alta Direcció

Mitjana de categories professionals desglossada per tipus de contracte durant any fiscal

Distribució per categoria professional	2024					
	Indefinit			Temporal		
	Parcial	Complet	Total	Parcial	Complet	Total
Direcció*	0,95	9,91	10,86	0	0	0
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	1	1	0	7,56	7,56
Metges i psicòlegs	0	0	0	0	0	0
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	1	8,21	9,21	1,16	28,05	29,21
Serveis generals neteja i manteniment	7,02	8,42	15,44	3,56	2,57	6,13
Total	8,97	27,54	36,51	4,72	38,18	42,9

*Dins d'aquesta categoria professional també s'hi troba Alta Direcció.

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

Distribució acomiadaments	2025							
	Dones				Homes			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Direcció	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0	1	1
Metges i psicòlegs	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	0	1	0	1	0	0	0	0
Total	0	1	0	1	0	0	1	1

PROSS

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	28	1	29
Parcial	13	0	13
Complet	15	1	16
Temporal	8	2	10
Parcial	5	0	5
Complet	3	2	5
TOTAL	36	3	39

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	23,62	0,83	24,45
Parcial	5,29		5,29
Complet	18,33	0,83	19,16
Temporal	7,25	1,41	8,66
Parcial	2,66		2,66
Complet	4,59	1,41	6
TOTAL	30,87	2,24	33,11

Dades de contractes desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2025			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	0	24	5	29
Parcial	0	11	2	13
Complet	0	13	3	16
Temporal	1	8	1	10
Parcial	0	5	0	5
Complet	1	3	1	5
TOTAL	1	32	6	39

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2025			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	0	18,23	5,65	23,88
Parcial	0	4,84	0,44	5,28
Complet	0	13,39	5,21	18,6
Temporal	1,38	6,77	1,08	9,23
Parcial	0,3	2,48	0	2,78
Complet	1,08	4,29	1,08	6,45
TOTAL	1,38	25	6,73	33,11

Dades de categories professionals desglossada per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	Direcció	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total general
Indefinit	1	9	19	29
Parcial	0	5	8	13
Complet	1	4	11	16
Temporal	0	2	8	10
Parcial	0	1	4	5
Complet	0	1	4	5
TOTAL GENERAL	1	11	27	39

Mitjana de categories professionals desglossada per tipus de contracte durant l'any fiscal

Distribució per categoria professional	2024					
	Indefinit			Temporal		
	Parcial	Complet	Total	Parcial	Complet	Total
Direcció	0	1	1	0	0	0
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0
Metges i psicòlegs	1,71	5,74	7,45	0,4	1,13	1,53
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	3,58	12,42	16	2,1	5,03	7,13
Serveis generals neteja i manteniment	0	0	0	0	0	0
Total	5,29	19,16	24,45	2,5	6,16	8,66

Pel que fa al nombre d'acomiadaments, PROSS no va acomiadar a cap dels seus treballadors durant el transcurs de l'any 2025.

CSC VITAE

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	155	52	207
Parcial	51	23	74
Complet	104	29	133
Temporal	126	41	167
Parcial	67	19	86
Complet	59	22	81
TOTAL	281	93	374

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2025		
	Dones	Homes	Total
Indefinit	138,91	44,82	183,73
Parcial	33,82	13,67	47,49
Complet	105,09	31,15	136,24
Temporal	94,13	34,62	128,75
Parcial	33,46	10,3	43,76
Complet	60,67	24,32	84,99
TOTAL	233,04	79,44	312,48

Dades de contracte desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2025			
	<30	30-50	>50	Total
Indefinit	18	135	54	207
Parcial	12	44	18	74
Complet	6	91	36	133
Temporal	49	91	27	167
Parcial	32	38	16	86
Complet	17	53	11	81
TOTAL	67	226	81	374

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2025			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	13,87	119,83	50,04	183,74
Parcial	7,87	28,69	10,94	47,5
Complet	6	91,14	39,1	136,24
Temporal	35,7	73,91	19,13	128,74
Parcial	15,33	20,32	8,11	43,76
Complet	20,37	53,59	11,02	84,98
TOTAL	49,57	193,74	69,17	312,48

Dades de categories professionals desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	Direcció	Supervisió o gerència	Responsable departamentals	Metges i psicòlegs	Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Total general
Indefinit	3	2	7	24	171	207
Parcial	0	0	0	10	60	70
Complet	3	2	7	14	111	137
Temporal	0	0	1	32	134	167
Parcial	0	0	0	10	76	86
Complet	0	0	1	22	58	81
TOTAL GENERAL	3	2	8	56	305	374

Mitjana de categories professionals desglossada per tipus de contracte durant l'any fiscal

Distribució per categoria professional	2025					
	Indefinit			Temporal		
	Parcial	Complet	Total	Parcial	Complet	Total
Direcció	0	3	3	0	0	0
Supervisió o gerència	0	2,92	2,92	0	0	0
Responsables departamentals	0	4	4	0	1	1
Metges i psicòlegs	7,24	11,42	18,66	5,64	22,2	27,84
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	39,72	116,03	155,75	37,65	61,66	99,31
Serveis generals neteja i manteniment	0	0	0	0	0	0
Total	46,96	137,37	184,33	43,29	84,86	128,15

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

Distribució acomiadaments	2025							
	Dones				Homes			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Direcció	0	0	0	0	0	0	0	0
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0	0	1	1
Responsables departamentals	0	0	0	0	0	0	0	0
Metges i psicòlegs	0	0	0	0	0	1	1	2
Personal administratiu /auxiliar administratiu/ personal tècnic /professionals universitaris	0	0	1	1	0	0	0	0

IMI

Dades de contractes desglossades per gènere a tancament d'any fiscal

Distribució per gènere	2025		Total
	Dones	Homes	
Indefinit	59	31	90
Parcial	14	6	20
Complet	45	25	70
Temporal	35	25	60
Parcial	12	9	21
Complet	23	16	39
TOTAL	94	56	150

Mitjana de contractes desglossada per gènere durant l'any fiscal

Distribució per gènere	2025		Total
	Dones	Homes	
Indefinit	55,27	28,96	84,23
Parcial	11,07	2,97	14,03
Complet	44,21	25,99	70,20
Temporal	21,30	15,81	37,12
Parcial	4,39	2,38	6,77
Complet	16,91	13,44	30,35
TOTAL	76,57	44,78	121,35

Dades de contractes desglossades per franges d'edat a tancament d'any fiscal

Distribució per edat	2025			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	12	57	21	90
Parcial	4	10	6	20
Complet	8	47	15	70
Temporal	27	25	8	60
Parcial	7	8	6	21
Complet	20	17	2	39
TOTAL	39	82	29	150

Mitjana de contractes desglossada per franges d'edat durant l'any fiscal

Distribució per edat	2025			Total
	<30	30-50	>50	
Indefinit	11,08	52,48	20,67	84,23
Parcial	2,69	6,33	5,02	14,03
Complet	8,39	46,16	15,66	70,20
Temporal	20,42	13,10	3,49	37,01
Parcial	3,21	2,17	1,28	6,66
Complet	17,21	10,93	2,21	30,35
TOTAL	31,50	65,58	24,17	121,24

Dades de categories professionals desglossades per tipus de contracte a tancament d'any fiscal

Distribució per categoria professional	Administratiu	Aux. Administratiu	DUI	Tècnic Radiodiagnòstic	Llicenciat	Metge	FP Dual	Total
Indefinit	5	13	3	37	1	31	0	90
Parcial	0	4	0	9	1	6	0	20
Complet	5	9	3	28	0	25	0	70
Temporal	0	4	1	31	0	22	2	60
Parcial	0	0	1	9	0	9	2	21
Complet	0	4	0	22	0	13	0	39
TOTAL	5	17	4	68	1	53	2	150

Mitjana de categories professionals, desglossada per tipus de contracte durant l'any fiscal

Distribució per categoria professional	Administratiu	Aux. Administratiu	DUI	Tècnic Radiodiagnòstic	Llicenciat	Metge	FP Dual	Total
Indefinit	5,00	12,53	3,00	34,93	0,84	27,93	0	84,23
Parcial	0	4,03	0	5,55	0,84	3,62	0	14,03
Complet	5,00	8,50	3,00	29,39	0	24,31	0	70,20
Temporal	0	3,57	0,17	22,03	0	10,53	0,81	37,12
Parcial	0	0,40	0,17	2,46	0	2,92	0,81	6,77
Complet	0	3,16	0	19,57	0	7,62	0	30,35
TOTAL	5,00	16,10	3,17	56,96	0,84	38,46	0,81	121,35

Nombre d'acomiadaments desglossats per gènere, edat i classificació professional

Pel que fa al nombre d'acomiadaments, l'IMI no va acomiadar a cap dels seus treballadors durant el transcurs de l'any 2025.

6.2. REMUNERACIONS

El sistema retributiu del Grup s'estableix d'acord amb la gestió de riscos i els objectius organitzatius, prenent com a referència el conveni col·lectiu aplicable a cada centre. Addicionalment, cada societat adapta mesures específiques segons la seva activitat. La direcció i la supervisió estratègica de l'activitat de les diferents societats del Grup es realitza des de l'alta direcció i des del Consell d'Administració del CSC S.A.

Cap dels membres del Consell d'Administració percep retribució econòmica i la retribució de l'alta direcció no es reporta degut a que està formada per dues persones.

Les taules següents inclouen únicament les categories professionals amb empleats durant els dos exercicis analitzats.

CSC SA

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	43.286,76 €	41.139,42 €	37.130,81 €	47.113,56 €
Dones	26.682,57 €	25.090,56 €	25.141,14 €	35.005,22 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	23.117,56 €	22.647,12 €	27.773,89 €	24.087,86 €
30-50	29.407,09 €	31.250,04 €	28.356,47 €	38359,48
>50	41.435,64 €	29.622,53 €	29.900,51 €	52.916,57 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	N/A	N/A*	131.330,72 €*
Responsables departamentals	Només hi ha una persona	N/A	N/A	N/A
Personal administratiu / auxiliar administratiu / personal tècnic/professionals universitaris	Només hi ha una persona	31.142,99 €	34.381,26 €	26.598,21 €

CSC SI

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	43.286,76 €	41.139,42 €	37.130,81 €	47.113,56 €
Dones	26.682,57 €	25.090,56 €	25.141,14 €	35.005,22 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	23.117,56 €	22.647,12 €	27.773,89 €	24.087,86 €
30-50	29.407,09 €	31.250,04 €	28.356,47 €	38359,48
>50	41.435,64 €	29.622,53 €	29.900,51 €	52.916,57 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció	83.824,84 €	70.043,27 €	95.293,96 €	88.683,87 €
Responsables departamentals	46.836,94 €	55.315,06 €	56.174,05 €	55.272,30 €
Metges i psicòlegs	0 €	0 €	0 €	55.591,08 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	32.423,03 €	31.276,76 €	33.932,95 €	30.789,34 €
Manteniment	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	N/A
Neteja	17.157,98€	19.092,52 €	27.814,89 €	N/A

PROSS

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	44.912,57 €	29.943,40 €	31.233,05 €	25.283,22 €
Dones	39.593,17 €	38.541,19 €	43.925,23 €	44.740,81 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	29.626,55 €	26.620,30 €	26.785,43 €	24.215,07 €
30-50	48.305,58 €	41.181,84 €	45.911,98 €	47.280,04 €
>50	44.202,65 €	43.597,35 €	51.951,57 €	40.225,54 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció	Només hi ha una persona	Només hi ha una persona	Només hi ha una persona	N/A
Metges i psicòlegs	60.421,93 €	66.536,83 €	70.821,91 €	85.156,90 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	30.122,20 €	29.300,00 €	32.071,35 €	29.227,84 €

*No es reporta la dada del salari Direcció, donat que només hi ha una persona dins aquest grup.

CSC VITAE

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	42.556,40 €	38.316,07 €	39.444,50 €	36.648,91 €
Dones	31.081,12 €	29.694,86 €	32.033,68 €	28.588,38 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	27.587,02 €	26.231,22 €	29.873,21 €	25.886,09 €
30-50	37.806,99 €	34.121,44 €	36.004,60 €	33.044,60 €
>50	34.363,40 €	31.574,59 €	35.322,40 €	30.372,30 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Direcció	84.932,62 €	59.419,89 €	67.428,62 €	58.535,43 €
Supervisió o gerència	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Responsables departamentals	52.931,48 €	35.329,06 €	51.383,11 €	47.587,45 €
Metges i psicòlegs	56.224,68 €	49.441,87 €	56.489,24 €	52.970,53 €
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	28.301,14 €	27.995,01 €	29.660,04 €	26.086,64 €

A CSC VITAE i PROSS s'ha implantat un sistema de carrera professional que reconeix l'aportació i el desenvolupament de les persones dins l'organització. Aquest sistema incorpora elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permeten, a través de la corresponent avaluació, reconèixer l'aportació permanent de les persones, amb una traducció retributiva complementària.

IMI

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
Homes	58.951,00 €	50.995,88 €	47.397,52 €	44.179,33 €
Dones	44.429,00 €	39.365,67 €	33.868,37 €	31.554,22 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
<30	31.567,34 €	28.119,83 €	26.692,00 €	24.102,47 €
30-50	51.255,97 €	51.987,60 €	46.508,76 €	43.189,18 €
>50	58.759,87 €	50.829,57 €	45.542,27 €	42.473,41 €

Remuneració mitjana	2025 (€)	2024 (€)	2023 (€)	2022 (€)
ADMINISTRATIU	34.673,00 €	34.269,38 €	31.496,31 €	33.613,16 €
AUX. ADMIN	26.189,50 €	24.482,52 €	23.494,16 €	23.421,86 €
DUI	54.279,50 €	50.700,33 €	40.490,79 €	41.618,97 €
FP DUAL	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors	9.101,32 €	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors
LLICENCIAT	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades, ja que hi ha menys de 3 treballadors
METGE	78.607,00 €	73.064,90 €	67.552,29 €	63.862,12 €
TÈCNIC DE RADIODIAGNOSTIC	33.245,50 €	32.890,80 €	29.405,21 €	27.901,12 €

A IMI, es du a terme un sistema de carrera professional, com a mesura per incorporar un model de gestió integrada de persones, basat en el reconeixement de la seva importància en l'organització. Aquest sistema incorpora elements de promoció professional en el marc de l'empresa que permeten, a través de la corresponent avaluació, reconèixer l'aportació permanent de les persones, amb una traducció retributiva complementària.

6.3.1. Bretxa salarial per entitat

Pel càlcul de la bretxa salarial s'ha aplicat la següent fórmula:

Mitjana salari homes – Mitjana salari dones

Mitjana salari homes

x 100 = % bretxa salarial

La bretxa salarial positiva indicada en el percentatge es tradueix en què el salari mitjà de les dones és inferior al dels homes. En canvi, la bretxa salarial negativa indicada en el percentatge es tradueix en que el salari mitjà de les dones és superior al dels homes.

CSC SA

Categoria professional	Bretxa salarial 2025	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes	Tots els empleats d'aquesta categoria són homes
Responsables departamentals	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones		
Personal administratiu /auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	13,22%	21,52%	-9,04%

CSC SI

Categoria professional	Bretxa salarial 2025	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	30,08%	21,86%	8,63%	9,19%
Responsables departamentals	14,24%	22,16%	-1,24%	0,12%
Personal administratiu /auxiliar administratiu /personal tècnic /professionals universitaris	-13,68%	10,83%	18,96%	12,38%
Manteniment	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	N/A
Neteja	0,23%	17,35%	-4,82%	N/A

PROSS

Categoria professional	Bretxa salarial 2025	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Metges i psicòlegs	-16,41	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	-0,83	-28,71%	-2,86%	A excepció d'un treballador, tots els empleats d'aquesta categoria són dones

CSC VITAE

Categoria professional	Bretxa salarial 2025	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
Direcció	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	-8,36%	-17,78%	-28,42%
Supervisió o gerència	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats	No es reporta per protecció de dades confidencials ja que hi ha menys de 3 empleats
Responsables departament	0,87	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones	1,59%	Tots els empleats d'aquesta categoria són dones
Metges i psicòlegs	2,51	7,61%	3,96%	5,37%
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	9,33	9,23%	4,05%	8,63%

Els salaris de tot el personal són segons conveni a excepció de l'Alta direcció de l'empresa. En el cas dels metges, el seu salari és segons conveni col·lectiu, va determinada pel conveni col·lectiu en funció de l'experiència, l'especialització i el nombre de guardies treballades.

IMI

Categoria professional	Bretxa salarial 2025	Bretxa salarial 2024	Bretxa salarial 2023	Bretxa salarial 2022
ADMINISTRATIU	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors
AUX. ADMIN	-8,25%	-6,32%	-6,90%	9,69%
DUI	26,95%	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors	6,05%	-20,33%
FP DUAL	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors	No es reporta per protecció de dades ja que hi ha menys de 3 treballadors
LLICENCIAT	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones	Per aquest col·lectiu només hi ha professionals dones
METGE	-1,00%	11,07 %	7,54%	4,83%
TÈCNIC DE RADIODIAGNOSTIC	3,94%	-8,55 %	-0,87%	1,91%

De les 5 DUI, 3 estan adscrites a Medicina Nuclear (2 homes en torn de matí i 1 responsable), on es desenvolupa una activitat molt específica. Una nova DUI (dona) s'ha incorporat a finals d'any amb dedicació parcial de tardes i no realitza activitat extra; una altra DUI (dona) està a la secció de Mama, on no es requereix activitat addicional. La cinquena DUI es va jubilar a inicis de 2025.

6.4. DESCONNEXIÓ DIGITAL

El CSC va aprovar un Codi de Bones Pràctiques de Desconnexió Digital aplicable a totes les entitats, amb l'objectiu de protegir el temps de descans davant l'impacte de la digitalització i els nous models de treball.

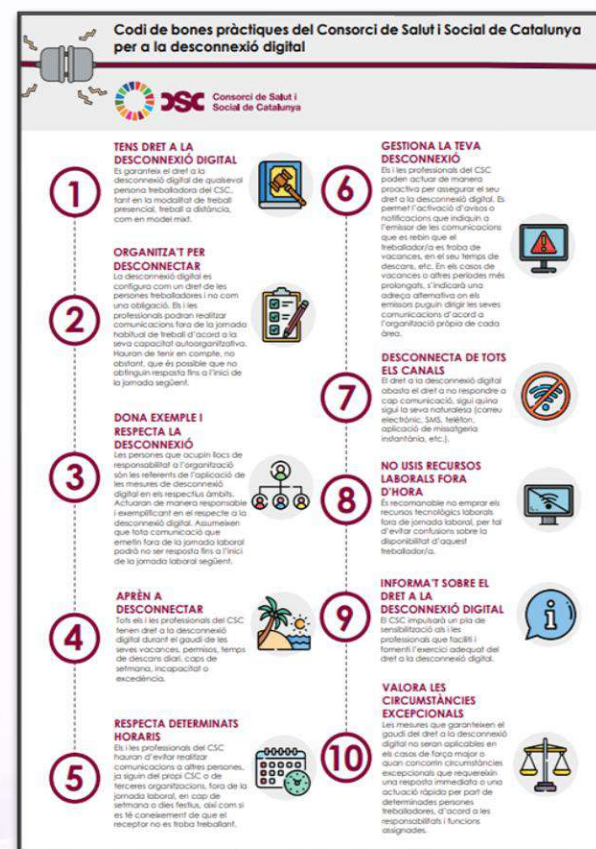
El Codi estableix mesures i hàbits saludables per afavorir la desconnexió fora de la jornada laboral i reforça el compromís de l'organització amb el respecte al descans dels professionals. La seva implantació es va acompanyar d'accions de comunicació interna i materials divulgatius per facilitar-ne la difusió.

A finals de 2023, l'IMI, conjuntament amb el Servei de Salut Laboral i en el marc del servei mancomanat amb l'Hospital del Mar, va dur a terme l'estudi psicosocial COPSOQ-ISTAS21, amb la constitució d'un Grup de Treball per coordinar-ne el procés i fomentar la participació.

Malgrat les accions de difusió realitzades, la taxa de participació va ser inferior al llindar mínim requerit, fet que limita la representativitat global dels resultats. Únicament es consideren representatius els resultats del col·lectiu d'Administració i Atenció a l'Usuari, per al qual es van definir mesures preventives específiques.

Durant el 2024 es van analitzar els resultats amb Salut Laboral i es van plantejar possibles mesures de millora, com l'estudi d'una ampliació de plantilla o ajustos en la gestió d'agendes per afavorir descansos periòdics.

Durant el 2025 no s'han impulsat noves iniciatives, i es continuarà treballant sobre les propostes ja identificades conjuntament amb Salut Laboral i els responsables d'àrea.



6.5. EMPLEATS AMB DISCAPACITAT

Entitats	Nombre d'empleats amb discapacitat 2025	Nombre d'empleats amb discapacitat 2024	Nombre d'empleats amb discapacitat 2023	Nombre d'empleats amb discapacitat 2022
CSC SA	0	0	0	0
CSC SI	3	3	2	1
PROSS	0	0	0	0
CSC VITAE	10	12	10	7
IMI	3	3	3	2
TOTAL	16	18	15	10

El CSC compleix amb l'obligació legal d'incorporar un mínim del 2% de persones amb discapacitat a la plantilla, d'acord amb el que estableix la Llei General de Discapacitat.

6.6. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

L'organització del treball i la jornada laboral depèn de les entitats i de l'activitat. El grup té la voluntat d'afavorir i impulsar la conciliació personal i familiar dels treballadors.

CSC SA i CSC SI

La jornada és majoritàriament a temps complet (8:00h a 17:00 o de 9:00 a 18:00), amb horari partit i flexibilitat d'una hora a l'entrada i sortida. Les hores extraordinàries són puntuals, justificades i prèviament autoritzades. Al desembre de 2025 es va aprovar un nou protocol de teletreball, aplicable principalment a aquestes dues entitats.

PROSS

L'organització dels torns es basa en criteris d'equitat i repartiment equilibrat de la càrrega assistencial i no assistencial entre l'equip. Es manté una elevada flexibilitat per facilitar la conciliació i evitar sobrecàrregues.

Les modificacions de jornada es realitzen amb el consentiment del professional. Les hores extraordinàries es compensen preferentment amb descans, excepte en els casos de metges i infermeria, on, per dificultats de cobertura, es compensa econòmicament.

CSC VITAE

Per la naturalesa assistencial, l'organització del treball difereix, si bé el teletreball s'ha aplicat en determinats llocs no assistencials. El centre està dividit en serveis que organitzen els horaris per torn, per poder donar cobertura a les necessitats assistencials i respectar les jornades anuals en conveni. Els horaris dels torns són:

Hospital d'Atenció Intermitent (HAI)	
Torn matí	07:30-14:30
Torn tarda	14:30-21:30
Torn nit	21:30-07:30
Centre Atenció Primària (CAP) - Administratiu/Auxiliars	
Torn matí	08:00-14:00
Torn tarda	14:00-20:00
Centre d'Atenció Primària (CAP) - Medicina/Infermeria	
Torn matí	08:00-15:00
Torn tarda	14:00-20:00
Centre d'Urgències d'Atenció Primària (CUAP)	
Torn matí	08:00-15:00
Torn tarda	15:00-22:00
Torn nit	22:00-08:00

Als serveis HAI i CUAP, on la càrrega de treball és homogènia durant les 24 hores, els professionals estan assignats a un torn fix per garantir estabilitat.

En canvi, als CAP, on no hi ha torn de nit i la càrrega varia al llarg del dia, les rotacions es distribueixen de manera equilibrada per assegurar un repartiment equitatiu dels torns de matí i tarda.

De manera excepcional, i segons les necessitats del servei, es poden realitzar hores extraordinàries amb acceptació prèvia del professional i amb la corresponent compensació o descans.

IMI

L'IMI reafirma el seu compromís amb l'excel·lència assistencial i el benestar de pacients i professionals, mitjançant la revisió organitzativa i la millora contínua de les condicions laborals. Entre les accions impulsades destaquen l'ampliació de dies de lliure elecció i l'equiparació de jornades segons el conveni de referència, la implantació del nou gestor de torns amb integració de tot el personal, l'aprovació i registre del protocol LGTBIQ+ i la consolidació, el 2025, de la Comissió de Violència Externa.

6.6.1. Absentisme laboral

Un dels objectius del Grup és el de reduir l'absentisme que es pot gestionar, i en aquest sentit s'estan cercant i posant en marxa mesures específiques que minimitzin l'impacte.

HORES D'ABSENTISME	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC VITAE
Malaltia (hores)	0	10.037	7.671	64.937
Accident (hores)	0	472	65	2.649
TOTAL	0	10.509	7.736	67.586

*Les hores d'absentisme s'han calculat a través de l'estimació de la mitjana d'hores treballades diàries, multiplicades pels dies d'absentisme.

Per tal de proporcionar una imatge més precisa de l'absentisme a l'IMI, aquest any s'ha implementat un canvi en els criteris de càlcul i agrupacions que s'utilitzaven en anys anteriors. S'ha inclòs un desglossament de l'absentisme per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna i accident laboral, així com les prestacions per naixement i cura de menor, risc d'embaràs, vaga i permís no retribuït o permís parental.

HORES D'ABSENTISME	2025
Accidents de treball	393
Malaltia comuna	9.949
Naixement i cura de menor	1.640
Permís no retribuït (cura parental)	536
Risc durant l'embaràs	303
Vaga	209
TOTAL	13.030

**Les hores d'absentisme de l'IMI han estat calculades aplicant la jornada mitja diària per conveni (1.726 hores anuals al 2025/ 365 dies naturals) multiplicat per dies naturals d'absència.*

6.6.2. Conciliació

A CSC SA i CSC SI, a més de la flexibilitat horària, els professionals poden sol·licitar adaptacions de jornada. Totes les entitats garanteixen els permisos i mesures de conciliació previstos legalment (maternitat, paternitat, reducció de jornada, excedències per cura de familiars).

A PROSS i CSC VITAE, l'organització facilita activament la conciliació, i en situacions urgents es poden ajustar torns o horaris per adaptar-se a les necessitats personals o familiars dels professionals.

L'IMI va aprovar i registrar al REGCON el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (2022-2025), fet que va comportar la creació de la Comissió d'Igualtat per vetllar pel compliment i l'eficàcia de les mesures previstes.

Aquesta comissió també impulsa accions per afavorir la conciliació laboral, familiar i personal i promoure la corresponsabilitat. Durant el 2025 s'han implementat iniciatives com el protocol LGTBIQ+ i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, diferenciat del protocol de mobbing. El 2026 s'elaborarà el nou Pla d'Igualtat.

6.7. SALUT I SEURETAT

El Grup integra la prevenció de riscos laborals a tots els nivells de l'organització, amb l'objectiu de garantir les màximes condicions de seguretat i salut en tots els processos i centres de treball.

Disposa d'un pla de prevenció que inclou avaluacions periòdiques de riscos, planificació i execució d'accions correctives, així com vigilància de la salut dels professionals mitjançant reconeixements mèdics periòdics i en situacions de reincorporació després de baixes prolongades. També es proporciona formació específica en matèria de seguretat i salut.

Tots els centres compten amb mesures d'emergència, personal format i realització de simulacres. La participació dels treballadors es vehicula a través dels comitès de seguretat i salut i dels delegats de prevenció, que contribueixen a la identificació de riscos i a la proposta de mesures preventives.

En el cas de l'IMI, la vigilància de la salut i la seguretat en el treball es realitza de manera mancomunada amb l'Hospital del Mar de Barcelona, establint una col·laboració que assegura una gestió integral i efectiva d'aquestes qüestions.

6.7.1. Accidents laborals

En particular s'exposa la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals desagregades per sexe.

Índexs d'accidentabilitat CSC VITAE	2025	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	41,71	18,41
Índex de gravetat	0,38	0,02
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	4	1
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0

Índexs d'accidentabilitat CSC SI	2025	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	0	36,62
Índex de gravetat	0	1,76
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0	0
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0

Índexs d'accidentabilitat PROSS	2025	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	15,54	0
Índex de gravetat	1,24	0
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	0	0
Nombre de malalties professionals detectades	0	0
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0	0

Índexs d'accidentabilitat IMI	2025	
	Dones*	Homes**
Índex de freqüència	5,16	0,00
Índex de gravetat	0,03	0,00
Nombre d'accidents amb baixa (sense in itinere)	1,00	0,00
Nombre de malalties professionals detectades	0,00	0,00
Nombre de defuncions resultants d'accident laboral o malaltia professional	0,00	0,00

Els índex d'accidentabilitat indicats han estat calculats utilitzant les hores treballades per gènere, les quals s'han estimat a partir de la mitjana d'hores de treball anuals dels convenis col·lectius aplicables i del nombre mitjà de treballadors de cada empresa. Pel que fa als dies de baixa considerats en el càlcul dels índex, s'han determinat utilitzant els dies laborables, que són

resultat de dividir els cinc dies laborables entre els set dies naturals, i multiplicant-los pel nombre de dies naturals de baixa³.

En el cas de CSC SA, durant el 2025 no va registrar cap accident laboral.

6.8. RELACIONS SOCIALS

El Grup estableix canals de comunicació adaptats a cada entitat per recollir les inquietuds dels treballadors, d'acord amb la seva activitat i dimensió. La majoria de professionals estan coberts pel conveni d'Oficines i Despatxos o pel conveni SISCAT. Així mateix, el 100% dels empleats del CSC estan coberts per conveni col·lectiu.

A CSC SA i CSC SI no hi ha representació legal dels treballadors; en el seu lloc, es convoquen assemblees generals periòdiques i sessions informatives corporatives on la direcció general i la presidència comparteixen dades relatives a la marxa de l'organització, grau de consecució dels objectius, estat de projectes, etc. En aquestes sessions, els professionals poden plantejar qüestions.



A PROSS hi ha representació legal mitjançant delegades de personal, amb reunions trimestrals amb l'empresa i espais mensuals de diàleg amb la direcció.

A CSC VITAE existeix Comitè d'Empresa, seccions sindicals i Comitè de Seguretat i Salut, amb reunions periòdiques i diferents comissions de treball. La comunicació es vehicula principalment a través del correu corporatiu, intranet i portal del treballador.

- ³ Índex de freqüència de dones = (nombre d'accidents amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per dones) x 10⁶
- Índex de gravetat de dones = (nombre de dies perduts per accident amb baixa sense comptar in itinere / Nombre d'hores efectives treballades per dones) x 10³

- Índex de freqüència d'homes = (nombre d'accidents amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per homes) x 10⁶
- Índex de gravetat d'homes = (nombre de dies perduts per accident amb baixa sense comptar in itinere / nombre d'hores efectives treballades per homes) x 10³

En matèria de salut i seguretat laboral, els convenis col·lectius regulen els mecanismes de prevenció, vigilància de la salut, formació i participació, incloent la planificació preventiva, avaluació de riscos i funcionament dels comitès corresponents.

El conveni d'aplicació a l'IMI és el d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques (codi 79000815011994). Durant el 2025 s'ha celebrat, com a mínim, una reunió trimestral amb la representació social per garantir el diàleg i el seguiment de les qüestions laborals.

L'IMI disposa també del Comitè de Seguretat i Salut, òrgan intern que vetlla per la seguretat, la salut i el benestar de les persones treballadores, en coordinació amb l'hospital.

A més, anualment es convoca una assemblea general de treballadors en què la gerència i la Direcció de Persones informen sobre l'evolució de la companyia, el grau d'assoliment dels objectius estratègics i l'estat dels projectes en curs i previstos. Aquesta sessió ofereix un espai obert perquè els professionals puguin plantejar preguntes, aportacions o inquietuds.

6.9. FORMACIONS

2025					
Hores de formació per categoria professional	CSC SA	CSC SI	PROSS	CSC VITAE	TOTAL*
Direcció	12	287	141	0	440
Supervisió o gerència	0	0	0	0	0
Responsables departamentals	0	233	0	190	423
Metges i psicòlegs	0	4	347	1.037	1.388
Personal administratiu/auxiliar administratiu/personal tècnic/professionals universitaris	44	698	1.122	9.737	11.600
Total	56	1.221	1.610	10.963	13.850

Hores de formació per categoria professional IMI	2025
Metge	956'5
Tècnic radiodiagnòstic i DUI	232
Personal d'administració	499
Total	1.687'5

El Grup promou l'aprenentatge continu com a eina clau per millorar la competitivitat i el desenvolupament professional. Totes les entitats aproven anualment un pla de formació, elaborat a partir de la detecció sistemàtica de necessitats formatives mitjançant enquestes adreçades tant als professionals com a la direcció (excepte IMI).

Aquestes enquestes permeten identificar prioritats, àrees de millora i modalitats formatives més adequades, facilitant l'elaboració d'un pla equilibrat entre formació presencial i online. El procés està regulat mitjançant un procediment específic que defineix la detecció de necessitats i la planificació formativa.

Adicionalment, CSC SI, CSC VITAE i PROSS disposen de mecanismes per sol·licitar formació no inclosa al pla, amb ajuts econòmics, compensació en descans o participació com a formadors interns. En el cas de CSC VITAE, el pla es negocia i es fa seguiment a través d'una Comissió de Formació amb participació del Comitè d'Empresa, i la formació online es canalitza principalment a través d'un proveïdor especialitzat del sector salut i social.

L'IMI continua avançant en l'elaboració del Pla de Formació. En aquest marc, s'ha constituït la Comissió de Formació, amb la funció de gestionar, coordinar i impulsar les activitats formatives adreçades als professionals. Aquesta comissió és clau per planificar i garantir que el personal de radiologia disposi de la formació necessària per millorar les seves competències, complir la normativa vigent i afavorir el seu desenvolupament professional continu.

6.10. ACCESSIBILITAT

El Grup manté el compromís de complir la normativa vigent en matèria d'accessibilitat, tant en les seves instal·lacions com en els entorns digitals. En aquest sentit, el nou web corporatiu, previst i llançat el 2025, s'ha dissenyat incorporant criteris d'accessibilitat, exigint el compliment de la norma UNE-EN 301 549 i els principis de les WCAG 2.1.

Adicionalment, el CSC impulsa accions de sensibilització, com la jornada "Accessibilitat: un pas més cap a la inclusió", orientada a millorar l'accessibilitat de les eines i materials digitals.

En l'àmbit de la inclusió laboral, totes les entitats promouen la incorporació de persones amb discapacitat en els processos de selecció, amb especial atenció a candidats amb un grau igual o superior al 33%. En el cas de l'IMI, es reserva un 20% de les places per a persones amb discapacitat que compleixin els requisits legals, garantint així la igualtat d'oportunitats i un procés selectiu inclusiu.

En el cas de l'IMI, el compromís és garantir el compliment de tota la normativa vigent en matèria d'accessibilitat a les instal·lacions i d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació.

Les convocatòries de treball es dissenyen amb criteris de transparència, diversitat i inclusió, vetllant especialment per la igualtat de gènere en els processos de selecció, d'acord amb la Constitució Espanyola i la Llei Orgànica 3/2007, per tal d'assegurar les mateixes oportunitats per a dones i homes.

Així mateix, es preveu una reserva del 20% de les places per a persones amb discapacitat que compleixin els requisits establerts per la normativa aplicable (Llei 51/2003 i Reial decret legislatiu 1/2013). Aquesta mesura reforça el caràcter inclusiu del procés selectiu i garanteix el respecte als drets de les persones amb discapacitat, sempre que acreditin la seva condició i la capacitat per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

6.11. IGUALTAT

El setembre de 2020, la presidència i la direcció general del CSC van formalitzar el compromís d'impulsar i desenvolupar polítiques d'igualtat dins del Grup.

A PROSS i CSC VITAE es mantenen vigents i actualitzats els protocols en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament, sota la coordinació de l'Àrea de Persones i els equips de prevenció i salut laboral.

A l'IMI està constituïda la Comissió d'Igualtat, òrgan clau en l'elaboració, desplegament i seguiment del Pla d'Igualtat, que vetlla perquè els processos i les polítiques internes incorporin els principis d'igualtat, equitat i no-discriminació.

Aquest treball està liderat per l'agent d'igualtat, amb formació especialitzada en la matèria, que impulsa accions orientades a garantir la igualtat d'oportunitats i un entorn laboral inclusiu, amb independència del gènere, l'orientació sexual o qualsevol altra condició personal

.Actualment, l'IMI disposa del Pla d'Igualtat vigent fins al 31 de desembre de 2025, que defineix les línies estratègiques i les mesures específiques en aquest àmbit. Així mateix, compta amb protocols específics per assegurar la protecció i el benestar de les persones treballadores: el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe, el protocol LGTBIQ+ i el protocol contra l'assetjament laboral (mobbing).

El CSC continua desplegant els plans d'igualtat a les entitats del Grup, prioritzant aquelles amb més de 50 treballadors. Actualment, els plans d'igualtat de CSC Vitae i CSC SA ja han estat negociats i signats, i s'ha constituït la Comissió d'Igualtat per al de CSC Serveis Instrumentals. L'objectiu és que totes les entitats del Grup, amb independència de la seva dimensió, disposin del seu propi pla.

En matèria de prevenció, el Grup compta amb protocols específics contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual, així com procediments per prevenir i actuar davant situacions de conflicte, assetjament psicològic o violència en el treball.

6.12. PROTOCOL DE CONFLICTES

Atesa la naturalesa assistencial de l'activitat, el Grup disposa, a més dels protocols d'assetjament laboral, de procediments específics per gestionar conflictes entre professionals i entre professionals i usuaris/es o familiars.

Aquest risc va ser identificat en l'avaluació inicial de riscos i els protocols corresponents es difonen periòdicament i estan accessibles als professionals.

Al CSC VITAE, el procediment preveu una Comissió de situacions de conflicte, integrada per representants dels diferents dispositius assistencials, direcció i Prevenció de Riscos Laborals, que es reuneix tres vegades l'any. La seva funció és analitzar incidents, proposar mesures correctores, fer-ne el seguiment i determinar la resposta institucional.

Durant el 2025, els incidents registrats van ser:

- ✗ 12 al CAP
- ✗ 15 al CUAP
- ✗ 27 a l'HAI
- ✗ 0 al servei de Rehabilitació

A l'IMI es treballa conjuntament amb el Servei de Salut Laboral de l'hospital en l'aplicació del protocol de violència externa. Així mateix, la Comissió de Seguretat i Salut es reuneix periòdicament per analitzar i fer seguiment dels possibles conflictes entre pacients i professionals de l'entitat, amb l'objectiu de prevenir situacions de risc i garantir un entorn de treball segur.



7.

ÀMBIT SOCIAL

El CSC, té una visió integrada de la salut i l'àmbit social, entenent ambdós àmbits com a indissociables. L'experiència de la pandèmia va reforçar la necessitat d'avançar cap a un model basat en la humanització, centrat en el respecte a la dignitat tant de les persones ateses com dels professionals que en tenen cura.

Per donar resposta als reptes que es detecten a l'anàlisi de doble materialitat, el CSC articula la seva actuació en dos àmbits estratègics — social i econòmic— amb accions orientades a generar impacte local amb projecció global en la millora de la salut i el benestar, especialment dels col·lectius més vulnerables.

L'activitat del CSC, desenvolupada principalment a Catalunya, té com a missió impulsar models de salut i socials excel·lents i sostenibles, oferint serveis d'alt valor afegit als seus associats, entitats públiques i/o privades sense ànim de lucre. La seva raó de ser està intrínsecament vinculada a la

millora de la qualitat de vida i al benestar de la societat.

A 31 de desembre de 2025 el grup CSC comptava amb 133 associats.

133 ASSOCIATS



Alguns dels riscos identificats pel que fa a l'àmbit social:

Desigualtats socials

Increment de desigualtats amb impacte en accessibilitat.

Infrafinançament sectorial

Limitacions pressupostaries estructurals en salut i social.

Pressió normativa

Exigències creixents en contractació pública i sostenibilitat.

Envel·liment població

Augment de demanda assistencial.

Riscos psicosocials

Impacte en professionals del sistema.

Accessibilitat i qualitat

Major exigència de la ciutadania.

El CSC vol ser el principal referent pel coneixement i capacitat de cooperació, influència i anticipació davant els nous reptes del sistema de salut i social. Tots els associats al grup CSC són entitats públiques i/o privades sense ànim de lucre.

Per tant, la mateixa raó de ser de l'entitat, té un component intrínsecament relacionat amb la qualitat de vida i el benestar de la societat.

Accions d'associació i patrocini i aportacions



UNICEF
1.499'68 €

Compra de vacunes pel tercer món



Fundació Aura
1.800 €

Donació per la celebració d'una xerrada i compra de roses de Sant Jordi



Edad & Vida
3.950 €

Donació per inscripcions al congrés Internacional Dependència y Qualitat de Vida

7.249'68 €

Aportats a iniciatives socials a través de
CSCSI a 2025
(suma de totes les iniciatives)



7.1.

ACCIONS DEL 2025



Voluntariat i participació social

- Creació comissió de voluntariat en l'àmbit de salut.
- Col·laborem als Premis Lluís Martí al valor socioambiental.
- Col·laborem amb els BCN Salut Games.
- Signem conveni amb la Federació Catalana de Voluntariat Social.

Impulsem el voluntariat en l'àmbit de salut



Aliances institucionals i territori

- Donació a Unicef per la compra de vacunes per infants del tercer món.
- Entrem a l'aliança d'ATACH de l'OMS.
- Ens unim a la Xarxa Barcelona+ Sostenible.
- Signem conveni de col·laboració amb la Federació d'Associacions de Gent Gran de Catalunya.

Reforcem el compromís amb el territori i la salut global



Suport a col·lectius vulnerables

- Ens sumem al "Manifest per la vida" i al comunicat "Per una resposta global enfront al VIH".
- Difonem bones pràctiques als centre de salut, juntament amb DINCAT.
- Col·laborem amb Aura Fundació en la celebració de la Diada de Sant Jordi.
- Llancem l'Espai Gran a La Roca del Vallès.

Defensem una salut inclusiva i solidària

8.

ÀMBIT AMBIENTAL

Per l'activitat que desenvolupa el Grup, els principals impactes ambientals que se'n deriven són el consum de recursos: energètics, aigua, materials; la mobilitat i la generació de residus. El grau d'impacte depèn de les entitats i les seves activitats. Per al control i minimització d'aquest impacte es disposa d'un quadre de comandament de KPI, entre els quals també monitoritza la petjada de carboni.

El Grup va identificar diversos riscos en matèria ambiental, els quals es contemplen dins el Pla de Responsabilitat Social i en els quals segueix treballant constantment. El CSC fomenta la gestió responsable dels recursos i dels residus, respecte al medi ambient amb la voluntat de ser una organització compromesa amb el planeta.



Canvi climàtic

- Impacte operatiu i d'infraestructura derivat d'episodis extrems com calor, sequera o inundacions.



Preu de l'energia

- Volatilitat del cost energètic i risc de majors despeses operatives.



Enduriment normatiu

- Regulacions ambientals més estrictes que requereixen adaptacions i majors costos de compliment.



Grups d'interès

- Major exigència ambiental de socis, empleats i altres *stakeholders*.



Contractació pública

- Integració de criteris ambientals en licitacions i contractes públics.

8.1.

GESTIÓ AMBIENTAL

El Grup analitza periòdicament els impactes ambientals de la seva activitat i, el 2025, ha continuat desplegant i actualitzant el Full de Ruta de Sostenibilitat Ambiental elaborat el 2023 per a tots els centres.

El seguiment es realitza a través del Grup de Treball transversal de Sostenibilitat Ambiental, amb participació de diverses àrees del CSC. Entre les actuacions destacades del 2025 hi ha la implantació del Pla de Desplaçament d'Empresa (PDE), reconegut amb el Segell de Mobilitat Sostenible de l'ATM.

El CSC també impulsa la sostenibilitat al sector mitjançant comissions específiques i iniciatives com e-pitchings sobre estalvi d'aigua, economia circular i mobilitat sostenible. S'ha consolidat el Green Team, ampliat de 12 a 17 membres, que ha elaborat una guia amb indicadors comuns per als centres sanitaris i socials.

A més, s'han organitzat jornades sectorials sobre legionel·losi i malbaratament alimentari, i s'ha participat en projectes estratègics com el Mapa Sanitari de Catalunya, el Pla de Salut 2026-2030, l'estudi "Mitigació del canvi climàtic al sistema de salut català" (projecte Catalyse) i el projecte europeu suHCO PCP.

Des de 2021, el CSC forma part de la Xarxa Global d'Hospitals Verds i Saludables i és membre executiu de Health Care Without Harm Europe, reforçant el seu compromís amb la reducció de la petjada de carboni i la transició cap a una gestió ambiental sostenible.

El Grup no disposa actualment de certificacions ambientals, però compta amb un Full de Ruta de Sostenibilitat Ambiental per a totes les seves entitats, orientat a minimitzar l'impacte de la seva activitat. Per garantir-ne el seguiment, s'ha implantat un sistema d'indicadors i un quadre de comandament que monitoritza consums (energia, aigua, materials), generació de residus i petjada de carboni, tant en termes absoluts com relatius a l'activitat.

Des de 2023, es disposa d'un tècnic de medi ambient que coordina de manera transversal les iniciatives en aquest àmbit, impulsant la sistematització i millora contínua en àrees clau com la mitigació i adaptació al canvi climàtic, l'optimització de consums —especialment d'aigua— i la reducció de residus mitjançant criteris d'economia circular.

Durant l'exercici 2025, el Grup no ha registrat provisions ni garanties associades a riscos ambientals.



8.2. RECURSOS I RESIDUS

El Grup diferencia els recursos i residus segons el tipus d'activitat: assistencial o d'oficina.

En els centres sanitaris i sociosanitaris, els principals consums són materials sanitaris (medicaments, agulles, envasos, etc.), mentre que en les activitats d'oficina predominen el paper i altres fungibles.

En coherència amb el compromís dels CSC amb l'economia circular, s'han implantat mesures per optimitzar recursos i reduir residus, com l'ús de gots de vidre a les reunions, el lliurament d'ampolles reutilitzables, l'adaptació de fonts d'aigua i la reducció del paper mitjançant la digitalització.

8.2.1. Ús de recursos

Els consums comptabilitzats segons els volum de compres de les diferents entitats del Grup⁴ són:

Ús de recursos	2025	2024	2023
Fàrmacs	27,52%	30,82%	24,30%
Material sanitari	55,42%	56,01%	63,13%
Vestuari i rober	4,61%	1,26%	0,85%
Material de reparació i conservació	7,82%	7,09%	6,01%
Material d'oficina	3,64%	3,61%	4,33%
Altres materials de consum i reparació	0,99%	1,23%	1,38%

⁴ CSC SA, CSC SI, CSC Vitae i PROSS

8.2.2. Prevenció de residus

Pel que fa als residus, es distingeixen entre: Domèstics (paper, cartró, piles, etc.); Residus sanitaris assimilables a urbans (embenats, gases, guants...); Biosanitaris (residus tallants/punyents i infecciosos que requereixen tractament específic); Medicaments caducats (medicaments no perillosos que requereixen un tractament específic) Residus citotòxics/citostàtics (caracteritzats per riscos carcinògens, mutàgens o per la reproducció). La correcta segregació en origen és clau per garantir-ne la valorització o gestió adequada.

Codi LER	Residus*	2025 (t)	2024 (t)	Peril·losos/ No Peril·losos	Tractament
150102	Plàstic	8,50	8,01	NP	Valorització
160604	Piles	0,021	0,021	NP	Dipòsit controlat
180103	Residus biològics	3,54	3,75	P	Esterilització i dipòsit controlat
180104 / 200301	Residus sanitaris i assimilables a domèstics	98,91	94,80	NP	Dipòsit controlat
180108	Medicaments citotòxics i citostàtics	0,009	0,02	P	Incineració
180109	Medicaments diferents dels especificats en el codi 180108	0,014	0,014	NP	Dipòsit controlat
200101	Paper i cartró	10,23	10,16	NP	Valorització
200102	Vidre	0,215	0,166	NP	Valorització
200108	Orgànica	11,97	11,34	NP	Compostatge
200136	RAEE	2,9	0,5	NP	Valorització i Disposició (R12, R13, D09, D15)
200304	Lliots	2,90	2,80	NP	Compostatge
200307	Voluminosos	5,51	9,54	NP	Dipòsit controlat
Total (t)		144,87	141,13		
% Valoritzat		25%	23%		

*Residus generats per les societats CSC VITAE i PROSS.

8.2.3. Consum d'aigua

El consum d'aigua tant a l'activitat d'oficines com a l'assistencial és força estable i poc intensiu.

	Unitats	Quantitat consumida				Δ (2025-2024)
		2022	2023	2024	2025	
Consum d'aigua	m3	12.143	13.120	14.468	15.387	6,4%
CSC SA / CSC SI	m3	416	426	483	396	-18%
CSC VITAE	m3	11.466	12.399	13.664	14.614	7%
PROSS	m3	261	295	321	377	17,4%
Volum / superfície	m3/m2	0,61	0,66	0,72	0,77	6,4%
Consum d'aigua/treballador a CSC SA / CSC SI	m3/persona	7,70	4,73	5,49	4,66	-15,1%
Consum d'aigua/activitat assistencial						
CSC VITAE	m3/activitat	0,047	0,050	0,05	0,05	0,1%
PROSS	m3/activitat	0,0040	0,0042	0,0042	0,0048	10,9%
IMI		ND	ND	ND	ND	

Tota l'aigua consumida als centres del CSC prové de la xarxa municipal, i CSC VITAE concentra més del 95% del consum total.

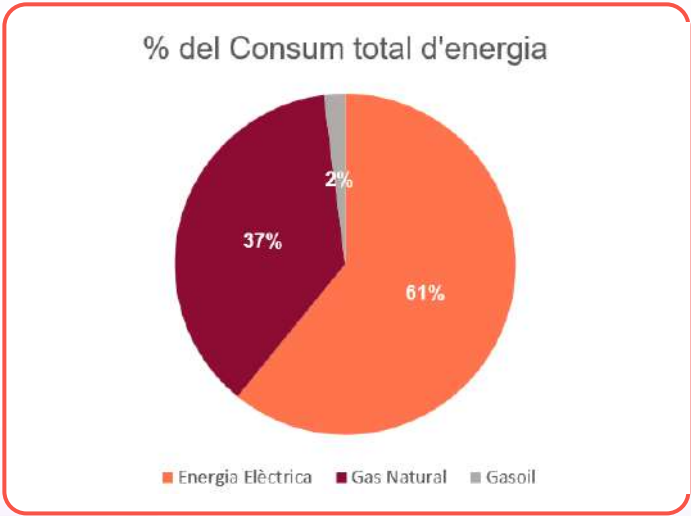
En conjunt, el consum d'aigua ha augmentat un 6%. A Cotxeres, l'increment ha estat del 7% en termes absoluts, però estable en relació amb l'activitat. A PROSS, l'augment s'ha produït tant en valor absolut com proporcional a l'activitat. En canvi, a la seu central del CSC, el consum —

associat principalment a sanitaris i office— ha disminuït un 18% en termes absoluts, i un 15% per treballador.

En l'àmbit assistencial, s'ha analitzat el consum d'aigua de CSC VITAE i PROSS per identificar els principals focus i definir mesures d'optimització dins el full de ruta ambiental.

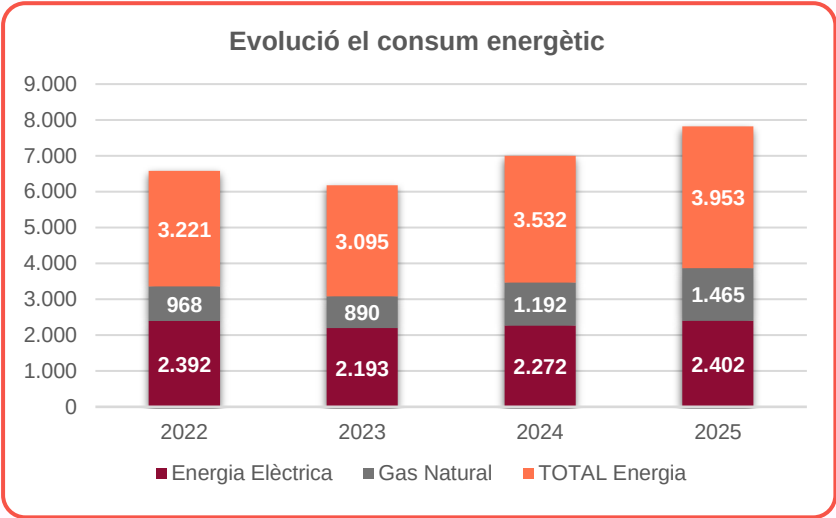
8.2.4. Consums energètics

El principal consum energètic del Grup és l'electricitat (61%), seguit del gas natural (37%), concentrat a CSC VITAE i PROSS, que representen més del 95% del consum total. També hi ha un consum residual de combustible del servei de manteniment.



A l'IMI no es disposa de dades pròpies d'electricitat, ja que el consum està agregat a l'Hospital del Mar.

CSC VITAE compta amb instal·lació solar tèrmica i preveu incorporar fotovoltaica. En el marc del Pla d'RS (2019), s'han impulsat mesures d'eficiència energètica i reducció de la petjada de carboni: renovació d'il·luminació, nova refredadora més eficient, foment del teletreball i reunions virtuals, digitalització, canvi de subministradora i monitorització del consum.



En termes absoluts, el consum energètic ha augmentat un 12%; amb un increment moderat en el consum de gas a Cotxeres mentre que s'ha reduït als altres centres. Si tenim en compte l'increment d'activitat que s'ha produït als centres, l'increment de consum energètic és inferior al 5%.

Consum d'energia	Unitats	2022	2023	2024	2025	Δ (24-25)
Electricitat	MWh	2.392	2.193	2.272	2.402	5.7%
CSC SA / CSC SI	MWh	115	109	99	92	-7%
CSC VITAE¹	MWh	1.999	1.965	2.048	2.192	7%
PROSS	MWh	139	120	125	118	-6%
IMI	MWh	N/D²	N/D	N/D	N/D	N/D

Consum d'energia	Unitats	2022	2023	2024	2025	Δ (24-25)
Gas natural	MWh	968	890	1.192	1.465	23%
CSC VITAE	MWh	936	855	1.176	1.463	24%
PROSS	MWh	32,48	35	16	2,12	-87%

Consum d'energia	Unitats	2022	2023	2024	2025	Δ (24-25)
Combustibles³	MWh	N/D	11,18	12,75	19,11	50%

Consum d'energia	Unitats	2022	2023	2024	2025	Δ (24-25)
Solar tèrmica	MWh	80	91	55	67	22%

Consum d'energia	Unitats	2022	2023	2024	2025	Δ (24-25)
TOTAL ENERGIA	MWh	3.301	3.186	3.532	3.953	12%
CSC SA / CSC SI	MWh	115	109	99	92	-7%
CSC VITAE	MWh	3.014	2.922	3.291	3.741	13,7%
PROSS	MWh	172	155	141	120	-15,2%

¹ 1.107MWh amb Certificat de Garantia d'Origen renovable, atorgat per la Comissió Nacional dels Mercats i la competència (CNMC), (1.062 MWh en l'any 2023).

² N/D: No disponible

³ Correspon al consum d'una furgoneta de manteniment.

NOTA: Les dades de l'IMI no estan disponibles en el moment de l'elaboració de l'informe, ja que es gestiona directament pel Parc Salut Mar.

8.2.5. Canvi climàtic

El CSC ha reforçat el seu compromís de mitigar la petjada de carboni mitjançant l'adhesió a la iniciativa internacional Race to Zero de l'ONU, assumint l'objectiu de reduir a la meitat les emissions de gasos d'efecte hivernacle abans del 2030 i assolir la neutralitat el 2050.

Aquest compromís dona continuïtat a l'adhesió, el 2020, al Programa Voluntari de Compensació d'Emissions de GEH, que estableix objectius de neutralitat climàtica, el mesurament anual de la intensitat de carboni i actuacions en matèria d'eficiència energètica, contractació d'energia renovable, digitalització, foment del teletreball i reunions telemàtiques, compra responsable i implicació de proveïdors, així com la integració del compromís climàtic en la governança i la formació del personal.

El 2025 s'ha ampliat el càlcul de la petjada de carboni incorporant parcialment l'Abast 3, amb voluntat d'estendre'l progressivament.



Paral·lelament, s'està desplegant el Pla de Mobilitat Sostenible, que permet mesurar i reduir les emissions associades als desplaçaments de professionals, pacients i visitants.

EMISSIONS DE CO₂

Emissions de GEH (TN CO ₂ eq.)	2022	2023	2024	2025	Factor d'emissió ¹	Δ (24-25)
Abast 1	176,06	164,41	219,29	268,88		23%
Gas natural	176,06	161,79	216,67	266,22	0,182	23%
Gasoli de vehicles	N/D	2,62	2,93	2,66	2,471	-9%

Emissions de GEH (TN CO ₂ eq.)	2022	2023	2024	2025	Factor d'emissió	Δ (24-25)
Abast 2	103,76	293,01	320,49	356,09		11%
Electricitat ²	103,76	293,01	320,49	356,09	0,273	11%



Emissions de GEH (TN CO ₂ eq.)	2022	2023	2024	2025	Factor d'emissió	Δ (24-25)
Abast 3	112,67	101,30	81,74	84,75		5%
Residus	107,99	96,25	73,56	76,79		4%
Rebuig i sanitari no perillós	95,06	89,11	67,92	70,53	0,744	4%
Matèria orgànica	12,43	5,20	4,09	4,32	0,361	5%
Paper i cartró	0,37	0,76	0,57	0,58	0,056	0,6%
Envasos i plàstic	0,13	1,18	0,96	1,02	0,120	6%
Vidre	0,0015	0,0036	0,0051	0,0066	0,031	30%
Aigua	4,68	5,05	7,48	7,96	0,385	6%

Emissions de GEH (TN CO ₂ eq.)	2022	2023	2024	2025	Factor d'emissió	Δ (24-25)
TOTAL	392,85	558,54	621,01	709,73		14%
TOTAL / Activitat (x1000)	1,27	1,76	1,81	1,94		7%

¹ Factor d'emissió = kg CO₂ / unitat de consum. (Els factors d'emissió que s'han utilitzat són els que publica anualment l'Oficina Catalana de Canvi Climàtic de la Generalitat de Catalunya, a través de la Guia per al càlcul d'emissions de GEH (versió 2025).

*En base al Market based method del GHG Protocol Scope 2, es considera que l'energia elèctrica amb Certificat d'origen renovable no té emissions de canvi climàtic associades.

NOTA: Atès que les Garanties d'Origen de 2025 encara no s'han assignat, s'ha considerat el valor de 2024.

El resultat de la petjada de carboni d'aquest any és un 14% superior que el de 2024, però cal tenir en compte que l'increment es redueix a la meitat si es té en compte l'increment d'activitat assistencial que hi ha hagut tant a Cotxeres com a PROSS.



9.

SUBCONTRACTACIÓ I PROVEÏDORS

El Grup ha identificat com a risc rellevant l'augment de les exigències en matèria de sostenibilitat en la contractació pública, així com la dependència o concentració de proveïdors en determinats productes i serveis.

Per donar-hi resposta, el Pla de Responsabilitat Social incorpora un eix econòmic orientat a garantir serveis de qualitat, assegurant la satisfacció dels associats i integrant criteris de responsabilitat social i sostenibilitat en la relació amb els proveïdors.

El compromís amb la Responsabilitat Social i els ODS es concep de manera transversal, amb voluntat d'integrar la sostenibilitat en totes les àrees del CSC i al llarg de tota la cadena de valor.

Durant el 2025, el CSC ha continuat consolidant el seu model de compra responsable mitjançant la definició de principis corporatius, la classificació i avaluació progressiva dels proveïdors amb criteris socials i ambientals, i la promoció de bones pràctiques dins la cadena de valor.

Així mateix, s'ha fomentat la contractació d'empreses d'economia social i s'ha seguit avançant en la consolidació del Sistema de Gestió de la Qualitat ISO 9001, reforçant la sistematització i millora contínua dels processos.



El Grup disposa d'una Política de Compres Responsables que estableix el marc de compromís del CSC amb la compra sostenible i defineix els principis que regeixen la relació amb proveïdors i contractistes. Aquesta política promou el comportament ètic, el respecte als drets humans i laborals, la protecció del medi ambient, la qualitat i el compromís social al llarg de tota la cadena de valor.

La política té una doble aplicació: interna, mitjançant el compromís corporatiu amb la compra responsable, i externa, mitjançant l'exigència de criteris socials, ambientals i de bon govern als proveïdors directes i indirectes. Així mateix, s'espera el compliment de la normativa aplicable en cada cas.



En el marc de la Llei de Contractes del Sector Públic, el CSC impulsa la incorporació de criteris de compra pública estratègica i sostenible, fomentant la col·laboració amb empreses compromeses amb la responsabilitat social, incloses entitats d'economia social i centres especials de treball, així com proveïdors de proximitat per reduir l'impacte ambiental.

El CSC també promou la sensibilització en matèria de compra sostenible mitjançant la publicació d'infografies i materials específics relacionats amb drets humans, sostenibilitat ambiental i contractació pública estratègica.

Pel que fa al control, no es realitzen auditories específiques als proveïdors directes que no estan subjectes a licitació; en la resta de casos, es fa un seguiment del compliment de les clàusules contractuals, sense disposar d'un sistema formalitzat d'auditoria independent.

10.

CLIENTS

Els principals riscos identificats pels clients se centren en tres àmbits: la seguretat física de les instal·lacions, la seguretat intrínseca del negoci — especialment en matèria de protecció de dades i possibles filtracions d'informació— i la continuïtat operativa dels serveis.

Per donar resposta a aquests riscos, el Grup ha implantat un conjunt de mesures tècniques i organitzatives orientades a garantir la confidencialitat, integritat, disponibilitat i resiliència dels sistemes i serveis.

SEGURETAT TÈCNICA I OPERATIVA	COMPLIMENT NORMATIU
✓ Còpies de seguretat periòdiques ✓ Firewall, antivirus i anti-spam ✓ Auditoria de ciberseguretat ✓ Control d'emmagatzematge físic ✓ Compromisos de confidencialitat	✓ Polítiques de protecció de dades ✓ Protocols de tractament de dades personals. ✓ Registre d'activitats de tractament (RAT) ✓ Designació formal de DPD ✓ Comunicació a l'APDCAT

Entre aquestes mesures destaquen la realització de còpies de seguretat, l'emmagatzematge segur de la documentació, la signatura de compromisos de confidencialitat per part del personal i la formació en bones pràctiques TIC.

En l'àmbit de la ciberseguretat, s'han implementat sistemes de protecció com Firewall, antivirus i anti-spam, així com una auditoria específica per identificar vulnerabilitats i reforçar els controls.

A més, totes les entitats disposen de polítiques i protocols adaptats al RGPD i la LOPDGDD, han elaborat el corresponent registre d'activitats de tractament i han designat un Delegat de Protecció de Dades degudament comunicat a l'autoritat competent.

10.1. SISTEMA DE QUEIXES I RECLAMACIONS

Les úniques entitats del Grup amb atenció directa a l'usuari final són CSC VITAE i PROSS; la resta operen en el marc de relacions contractuals sense gestió directa de reclamacions d'usuaris.

CSC VITAE

En el cas de CSC VITAE, les comunicacions (queixes, suggeriments, agraïments o sol·licituds d'informació) es poden presentar a través de diversos canals: formulari físic a la bústia d'opinió, correu electrònic, web

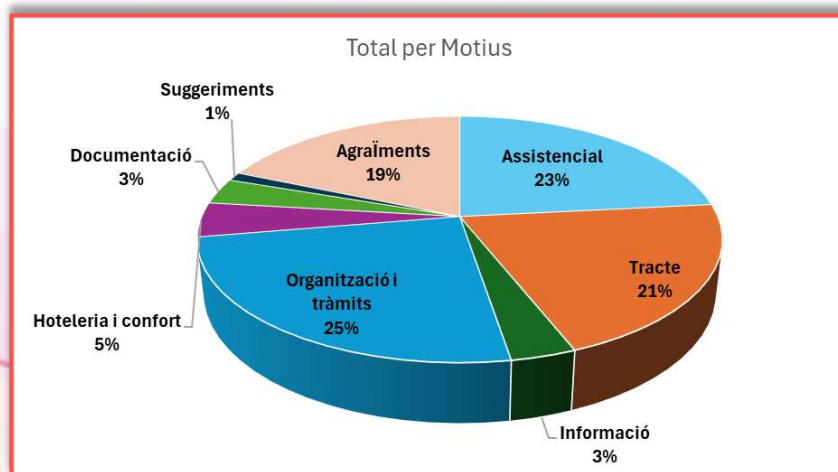
corporativa, via oral —presencial o telefònica— amb registre per part del professional, i mitjançant les enquestes de satisfacció PLAENSA.

Totes les comunicacions es traslladen a la direcció o responsable corresponent i, si escau, al professional implicat, amb l'objectiu d'analitzar els fets, garantir el dret a rèplica, reconèixer la bona pràctica o establir accions de millora. La resposta és elaborada pel responsable, revisada i signada per direcció dins els terminis establerts.

Durant l'exercici 2025 s'han rebut:

382 Queixes o Suggeriments

83 Agraïments



Amb relació al 21% de les reclamacions de tracte rebudes a CSC Vitae, els directors d'àmbit s'han reunit amb els professionals implicats i s'han realitzat accions formatives per treballar diverses competències emocionals. Segons la gravetat dels fets, s'ha obert expedient sancionador.

Pel que fa al 25% de queixes de caire organitzatiu, quan l'error ha estat per part del centre, s'han organitzat reunions de treball internes per canviar o modificar els circuits i adequar-los a la demanda dels usuaris.

PROSS

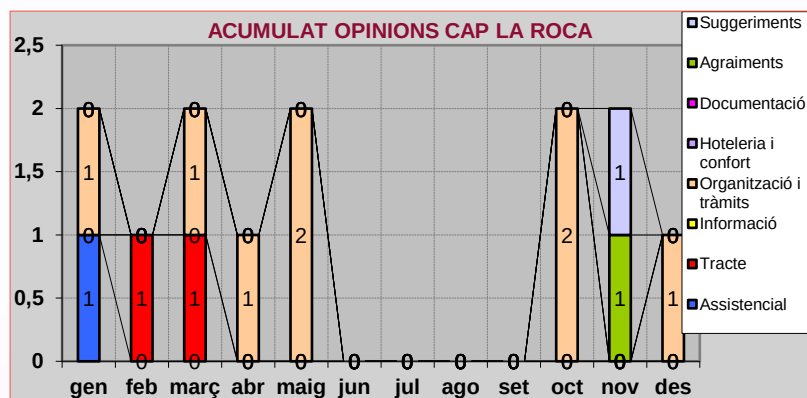
En el cas de PROSS La Roca, les comunicacions d'usuaris (queixes, suggeriments, agraïments o sol·licituds d'informació) es poden presentar mitjançant formulari físic a la bústia d'opinió, correu electrònic, web corporativa, via oral —presencial o telefònica— a través de qualsevol professional del centre, o mitjançant les enquestes de satisfacció PLAENSA. Totes les comunicacions es traslladen a l'equip de direcció per a la seva gestió i resposta.

Durant l'exercici 2025 s'han rebut:

12 Queixes o Suggestiments

1 Agraïments

de resposta certificada a l'usuari. En tots els casos, es va fer arribar una carta certificada a l'usuari.



Les queixes/suggestiments que han arribat han estat de caire assistencial, d'organització i tràmits. Totes i cadascuna de les reclamacions indicades s'han investigat i s'han respost conforme els procediments establerts.

En el cas de PROSS, es van resoldre de la següent manera:

- Per a les 13 queixes/suggestiments i agraïments es va realitzar una auditoria interna per part de direcció amb el professional implicat o amb revisió de la pertinent història clínica, amb posterior enviament de carta

11.

INFORMACIÓ FISCAL

A continuació, es resumeixen els aspectes relatius a la informació fiscal requerits per la Llei 11/2018 sobre informació no financera i diversitat.

Beneficis abans d'impostos

Els beneficis consolidats obtinguts són:

[TAULA] (Pendent que RSM tanqui el consolidat dels comptes)

**Aquesta dada també inclou el benefici abans d'impostos de CSC, Consultoria i Gestió, S.A. i les filials CHC, Consultoria i Gestió, S.A. (Brasil i Mèxic) les quals no entren dins del perímetre de consolidació del present EINF.*

Impost sobre beneficis pagats

Els impostos de societats pagats consolidats són els següents:

[TAULA] (Pendent que RSM tanqui el consolidat dels comptes)

**Aquesta dada també inclou el benefici abans d'impostos de CSC, Consultoria i Gestió, S.A. i les filials CHC, Consultoria i Gestió, S.A. (Brasil i Mèxic) les quals no entren dins del perímetre de consolidació del present EINF.*

Les subvencions públiques rebudes

Al 2025, el Grup va rebre un total de **X** € en subvencions públiques



12.

ÍNDEX DELS CONTINGUTS DE LA LLEI 11/2018, DE 28 DE DESEMBRE

Informació sol·licitada per la Llei 11/2018	Materialitat	Apartat de l'informe on es dona resposta	Criteri de reporting	Observacions / raó d'omissió
Informació general				
Una breu descripció del model de negoci que inclou el seu entorn empresarial, la seva organització i estructura	Material	2. Model de negoci 2.4. Estructura organitzativa	GRI 2-1 GRI 2-2 a)	No aplica
Mercats en els quals opera	Material	2.2.3. Mercats en els quals opera	GRI 2-2 a)	No aplica
Objectius i estratègies de l'organització	Material	2.3. Objectius i estratègies de l'organització	GRI 2-6 GRI 2-12 b). i GRI 3-3	No aplica
Principals factors i tendències que poden afectar la seva futura evolució	Material	2.3.1. Riscos de l'organització	GRI 2-6 GRI 3-3	No aplica
Marc de reporting utilitzat	Material	1. Bases per a la formulació de l'Estat d'Informació No Financera	GRI 1	No aplica
Principi de materialitat	Material	1.1. Anàlisi de materialitat	GRI 3-1 GRI 3-2 a)	No aplica
Qüestions Mediambientals				
Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions, així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup	Material	7 Àmbit Ambiental 7.1. Riscos i polítiques	GRI 2-23 a) GRI 3-2 a) GRI 3-3	No aplica

Informació general detallada

Informació detallada sobre els efectes actuals i previsibles de les activitats de l'empresa en el medi ambient i si escau, la salut i la seguretat	Material	7.1. Riscos i polítiques 7.2. Gestió ambiental	GRI 3-3	No aplica
Procediments d'avaluació o certificació ambiental	Material	7.2.1. Procediments d'avaluació o certificació ambiental	GRI 3-3	No aplica
Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	Material	7.2.2. Recursos dedicats a la prevenció de riscos ambientals	GRI 3-3	No aplica
Aplicació del principi de precaució	Material	7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	Material	7.2.3. Quantitat de provisions i garanties per a riscos ambientals	GRI 3-3	No aplica

Contaminació

Mesures per a prevenir, reduir o reparar les emissions que afecten greument el medi ambient; tenint en compte qualsevol forma de contaminació atmosfèrica específica d'una activitat, inclòs el soroll i la contaminació lumínica	No material	No aplica	No aplica	No aplica
---	-------------	-----------	-----------	-----------

Economia circular i prevenció i gestió de residus

Mesures de prevenció, reciclatge, reutilització, altres formes de recuperació i eliminació de deixalles	Material	7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	GRI 3-3	No aplica
Accions per a combatre el desaprofitament d'aliments	No material	No aplica	No aplica	No aplica

Ús sostenible dels recursos

Consum d'aigua i subministrament d'aigua d'acord amb les limitacions locals	Material	7.3.1. Consum d'aigua	GRI 303-5 a)	No aplica
Consum de matèries primeres i mesures adoptades per a millorar l'eficiència del seu ús	Material	7.3. Ús de recursos i prevenció de residus	GRI 3-3	No aplica
Consum directe i indirecte d'energia	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 302-1 a)	No aplica
Mesures per a millorar l'eficiència energètica	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica
Ús d'energies renovables	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica

Canvi climàtic

Emissions de gasos d'efecte d'hivernacle generades com a resultat de les activitats de l'empresa, inclosos l'ús dels béns i serveis que produeix	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 305-1 a) GRI 305-2 a)	No aplica
Mesures adoptades per a adaptar-se a les conseqüències del canvi climàtic	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica
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	Material	7.3.2. Consums energètics i canvi climàtic	GRI 3-3	No aplica

Protecció de la biodiversitat

Mesures preses per a preservar o restaurar la biodiversitat	No material	No aplica	No aplica	No aplica
Impactes causats per les activitats o operacions en àrees protegides	No material	No aplica	No aplica	No aplica

Qüestions socials i relatives al personal

Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del Grup	Material	2.3.2. Pla estratègic 2019-2022 5.1. Riscos i polítiques	GRI 2-4 a) GRI 2-23 a) GRI 3-3	No aplica
--	----------	---	--------------------------------------	-----------

Ocupació

Nombre total i distribució d'empleats per país, sexe, edat i classificació professional	Material	5.2. Ocupació	GRI 2-7 a), b) i ii iv v GRI 405-1 b)	No aplica
Nombre total i distribució de modalitats de contracte de treball i mitjana anual de contractes indefinits, de contractes temporals i de contractes a temps parcial per sexe, edat i classificació professional	Material	5.2. Ocupació	GRI 2-7 a) b) i ii iv v	No aplica
Nombre d'acomiadaments per sexe, edat i classificació professional	Material	5.2. Ocupació	GRI 3-3	No aplica
Remuneracions mitjanes i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o igual valor	Material	5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	GRI 405-2 a)	No aplica

Bretxa salarial, la remuneració de llocs de treball iguals o de mitjana de la societat	Material	5.3.2. Bretxa salarial per entitat	GRI 405-2 a)	No aplica
Remuneració mitjana dels consellers i 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	Material	5.3.1. Remuneracions i la seva evolució desagregades per sexe, edat i classificació professional o d'igual valor	GRI 405-2 a)	No aplica
Implantació de polítiques de desconexió laboral	Material	5.4. Polítiques de desconexió laboral	GRI 3-3	No aplica
Nombre d'empleats amb discapacitat	Material	5.5. Empleats amb discapacitat	GRI 405-1 b) iii	No aplica
Organització del treball				
Organització del temps de treball	Material	5.6. Organització del treball	GRI 3-3	No aplica
Nombre d'hores d'absentisme	Material	5.6.1. Absentisme	GRI 403-9 a)	No aplica
Mesures destinades a facilitar el gaudi de la conciliació i fomentar l'exercici corresponsable d'aquests per part de tots dos progenitors	Material	5.6.2. Conciliació	GRI 3-3	No aplica
Salut i seguretat				
Condicions de salut i seguretat en el treball	Material	5.7. Salut i seguretat	GRI 3-3	No aplica
Accidents de treball, en particular la seva freqüència i gravetat, així com les malalties professionals; desagregat per sexe	Material	5.7. Salut i seguretat	GRI 403-9 a), e) 403-10 a) i, ii	No aplica

Relacions socials				
Organització del diàleg social inclosos procediments per a informar i consultar al personal i negociar amb ells	Material	5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	GRI 3-3 GRI 403-4 b)	No aplica
Percentatge d'empleats coberts per conveni col·lectiu per país	Material	5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	GRI 2-30 a)	No aplica
Balanç dels convenis col·lectius, particularment en el camp de la salut i la seguretat en el treball	Material	5.8.1. Descripció de l'organització del diàleg social	GRI 3-3	No aplica
Formació				
Polítiques implementades en el camp de la formació	Material	5.9. Formació	GRI 3-3 GRI 404-2 a)	No aplica
Quantitat total d'hores de formació per categoria professional	Material	5.9.1. Hores de formació per categoria professional	GRI 404-1 a) ii	No aplica
Accessibilitat universal				
Accessibilitat universal de les persones amb discapacitat	Material	5.10. Accessibilitat	GRI 3-3 GRI 405-01 b) iii	No aplica
Igualtat				
Mesures adoptades per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes	Material	5.11. Igualtat	GRI 3-3	No aplica
Plans d'igualtat, mesures adoptades per a promoure l'ocupació, protocols contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	Material	5.11. Igualtat	GRI 3-3	No aplica
Política contra tota mena de discriminació i, si escau, de gestió de la diversitat	Material	5.11. Igualtat	GRI 3-3	No aplica

Drets Humans

Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup

Material

4. Drets Humans

GRI 2-23 a)
GRI 3-3

No aplica

Aplicació de procediments de diligència deguda en matèria de Drets Humans i prevenció dels riscos de vulneració de Drets Humans i, si escau, mesures per a mitigar, gestionar i reparar possibles abusos comesos

Material

4.1. Línies
estratègiques i accionsGRI 2-26 a)
ii
GRI 3-3

No aplica

Denúncies per casos de vulneració de Drets Humans

Material

4.1. Línies
estratègiques i accionsGRI 3-3
GRI 406-1 a)

No aplica

Mesures implementades per a la 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; l'eliminació de la discriminació en l'ocupació i l'ocupació; l'eliminació del treball forçós o obligatori; l'abolició efectiva del treball infantil

Material

4.1. Línies
estratègiques i accions

GRI 3-3

No aplica

Lluita contra la corrupció i el suborn

Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup

Material

3.1. Riscos i polítiques
3.2. Mesures per
prevenir la corrupció i
subornGRI 2-23 a)
GRI 3-3

No aplica

Mesures adoptades per a prevenir la corrupció i el suborn

Material

3.2. Mesures per
prevenir la corrupció i
subornGRI 2-26 a)
ii
GRI 3-3
GRI 205-3 a)

No aplica

Mesures per a lluitar contra el blanqueig de capitals

Material

3.3. Mesures per lluitar
contra el blanqueig de
capitals

GRI 3-3

No aplica

Aportacions a fundacions i entitats sense ànim de lucre

Material

6.1.2. Accions
d'associació i patrocini i
aportacions a
fundacions i ONG

GRI 3-3

No aplica

Informació sobre la societat

Enfocament de gestió: descripció i resultats de les polítiques relatives a aquestes qüestions així com dels principals riscos relacionats amb aquestes qüestions vinculats a les activitats del grup

Material

6. Àmbit social

GRI 3-2 a)
GRI 3-3
GRI 2-23 a) i

No aplica

Compromisos de l'empresa amb el desenvolupament sostenible

L'impacte de l'activitat de la societat en l'ocupació i el desenvolupament local

Material

6. Àmbit social

GRI 3-3

No aplica

L'impacte de l'activitat de la societat en les poblacions locals i en el territori

Material

6. Àmbit social

GRI 3-3

No aplica

Les relacions mantingudes amb els actors de les comunitats locals i les modalitats del diàleg amb aquests

Material

6.1.1. Relacions
mantingudes amb els
actors de comunitats
locals i modalitats de
diàleg

GRI 3-3

No aplica

Les accions d'associació o patrocini

Material

6.1.2. Accions
d'associació i patrocini i
aportacions a
fundacions i ONG

GRI 2-28

No aplica

Subcontractació i proveïdors

Inclusió en la política de compres de qüestions socials, d'igualtat de gènere i ambientals	Material	4. Drets Humans 4.1. Línies estratègiques i accions 8. Subcontractació i proveïdors	GRI 3-3 GRI 2-6	No aplica
Consideració en les relacions amb proveïdors i contractistes de la seva responsabilitat social i ambiental	Material	4. Drets Humans 4.1. Línies estratègiques i accions 8. Subcontractació i proveïdors	GRI 2-6	No aplica
Sistemes de supervisió i auditories i resultats d'aquestes	Material	8. Subcontractació i proveïdors	GRI 2-6	No aplica

Consumidors

Mesures per a la salut i la seguretat dels consumidors	Material	9.1. Riscos i polítiques	GRI 3-3	No aplica
Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució d'aquestes	Material	9.2. Sistemes de reclamació, queixes rebudes i resolució de les mateixes	GRI 3-3	No aplica

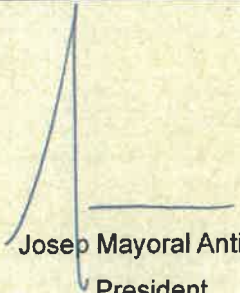
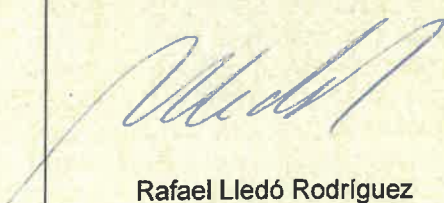
Informació fiscal

Els beneficis obtinguts país per país	Material	10. Informació fiscal	GRI 207-4 b) vi	No aplica
Els impostos sobre beneficis pagats	Material	10. Informació fiscal	GRI 207-4 b) ix	No aplica
Les subvencions públiques rebudes	Material	10. Informació fiscal	GRI 201-4 a) b)	No aplica

ACTA DE FORMULACIÓ

En compliment del que disposa la normativa mercantil vigent, els administradors de la societat Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A., formulen el dia 26 de març del 2026 l'Informe de l'Estat d'Informació No Financera del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. i societats dependents, corresponent a l'exercici acabat el 31 de desembre de 2025, que forma part, encara que es presenta de forma separada, de l'Informe de Gestió consolidat del Consorci de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A. corresponent a l'exercici finalitzat el 31 desembre del 2025 i per tant, és part integrant del mateix.

Consorti de Salut i d'Atenció Social de Catalunya, S.A.

 Josep Mayoral Antigas President	 Jordi Bachs i Ferrer Vicepresident 1r
 Sandra Guaita Esteruelas Vicepresidenta 2a	 Maria Salud González Martín Consellera
 Rafael Lledó Rodríguez Conseller	 Victòria Rovira i Lapiedra Consellera

A Barcelona, 26 de març del 2026