

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

C/ Félix Boix nº 14 – 4º B

28036, Madrid

Quart de Poblet, 9 de Marzo de 2016

Muy Señores nuestros,

Un año más, desde **umivale** queremos reafirmar con esta carta nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en los ámbitos de los Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la corrupción.

A través de la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa que les presentamos queremos hacerles partícipes de las actividades que desde la mutua hemos llevado a cabo como refuerzo a la adhesión anteriormente mencionada. Tal y como ustedes podrán comprobar, estos principios han sido integrados en nuestra estrategia de sostenibilidad y eficiencia, reflejándose en la cultura de la organización.

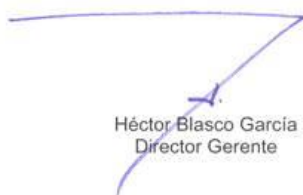
Uno de los principales hitos a destacar de 2014 fue que por primera vez desde el comienzo de la crisis el absentismo laboral revirtió la tendencia decreciente de los últimos años. Este aspecto se ha convertido en nuestra principal prioridad dentro de nuestro compromiso con nuestros mutualistas respecto al cuidado de su salud laboral. Además, un año más, seguimos aumentando el número de beneficiarios de nuestras Ayudas de Asistencia Social, destinando un 28% más de presupuesto.

En cuanto a nuestra actividad en el marco de la gestión medioambiental, hemos continuado reduciendo el consumo de electricidad y de agua de nuestros centros, dando muestra del compromiso de los empleados de **umivale**.

Sobre nuestra aportación a la sostenibilidad del Sistema, gracias al aumento de nuestra población protegida obtuvimos un resultado positivo integrado de 43'57 millones de €, lo que nos permitió devolver al Sistema Público más de 97 millones de €.

A pesar de estos buenos resultados estamos convencidos que aún podemos aportar más a la sociedad que nos rodea, por eso continuamos trabajando por implantar nuevas medidas que ayuden a cumplir con nuestra misión.

Atentamente,



Héctor Blasco García
Director Gerente



umivale

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15
Avenida Real Monasterio de Poblet, 20 CP: 46930
Quart de Poblet (Valencia)
963 18 10 18 – 900 365 012
www.umivale.es



umivale a favor del uso responsable del papel.

Antes de imprimir este documento, por favor asegúrese de que es imprescindible.

ÍNDICE

1. Carta del Director Gerente	3
2. umivale	4
2.1 Órganos de Gobierno	4
2.2 Cultura de Empresa	5
2.3 Grupos de Interés	5
2.4 Nuestra Misión	6
2.5 Mercados, servicios ofrecidos y clientes	7
2.6 Principios de Actuación en Responsabilidad Social Corporativa	10
2.7 Pacto Mundial de la ONU	10
2.8 Principio de Precaución	11
3. Mutualista	12
3.1 Población protegida	12
3.2 Absentismo	12
3.3 Siniestralidad Laboral	13
3.4 Servicio de Atención al Cliente	14
3.5 Reclamaciones	15
3.6 Privacidad	16
3.7 Asistencia Sanitaria	16
3.8 Prestaciones económicas	17
4. Equipo Humano (umivalientes)	20
5. Proveedores	29
6. Sociedad	31
6.1 Gestión Medioambiental	31
6.2 Cultura de prevención	34
6.3 Actividad Institucional	37
6.4 Colaboración con las ONG´s	37
6.5 Marco regulatorio y Auditorias	38
7. Capital	39
8. Análisis de materialidad	43
9. Datos técnicos de la memoria de RSC	51
10. Tabla de GRI	53
11. Anexos	57



Carta del Director Gerente

1

Estimado lector,

Un año más, me dirijo a usted a través de esta Memoria de Responsabilidad Social Corporativa con el objeto de mostrarle los avances de **umivale** en esta materia, en consonancia con nuestro compromiso con el GRI y con la Sociedad.

El año 2014 ha sido un año de cambios. Por un lado, se han comenzado a notar los primeros atisbos de recuperación económica, lo que ha provocado un aumento en nuestra población protegida. Coetáneamente, se ha notado un cambio en la tendencia del absentismo laboral de forma generalizada en toda España, un hecho que nos preocupa y que marcamos como prioritario en nuestra hoja de ruta de los próximos años. Y por otro lado, ante la aprobación de diferentes **novedades normativas** nos hemos tenido que adaptar a un nuevo modelo de gestión.

Ante este nuevo marco, nuestro objetivo ha sido siempre continuar trabajando por optimizar la salud de nuestros mutualistas de la mejor forma posible, a través del cumplimiento de nuestros objetivos de gestión. Muestra de ello ha sido la **renovación del distintivo EFQM**, que otorga el Club de Excelencia en Gestión, con una puntuación superior a los 550 puntos. Además, también hemos redefinido **los valores de nuestro Código Ético, donde hemos contado con la opinión de nuestros grupos de interés.**

En cuanto a **nuestro compromiso con el medioambiente**, hemos reducido el consumo de electricidad y de agua en nuestros centros. Además, hemos vuelto a apostar por la innovación para mejorar nuestros servicios, colaborando en el desarrollo de proyectos como la APP Apprevenirt.

Por otro lado, en cuanto a lo que respecta a nuestro desempeño económico, hemos **aumentado nuestra población protegida**, lo que nos ha ayudado a obtener un **resultado positivo integrado de 43'57 millones de €**. Además, este año hemos **devuelto al Sistema Público** más de **97 millones de €**.

Ante este proceso de cambio, hemos creado un Plan Estratégico 2015-2017 con la intención de continuar mejorando nuestros procesos y recursos, y optimizando la salud de nuestros trabajadores protegidos. Para ello, nuestros principales objetivos son reducir el Absentismo, aumentar la productividad y seguir mejorando en nuestra responsabilidad a través del descenso del consumo energético, entre otras medidas.

Le invito ya, sin más, a la lectura de esta memoria, agradeciéndole la **confianza** que ha depositado en nuestra entidad y trasladando el **compromiso** de nuestro **Comité de Dirección** de continuar trabajando en **cumplir** cada vez mejor la **función social** de **umivale**: "lograr la mejor **salud** posible de los **trabajadores** que protegemos".

Héctor Blasco García
Director Gerente de **umivale**

2

umivale

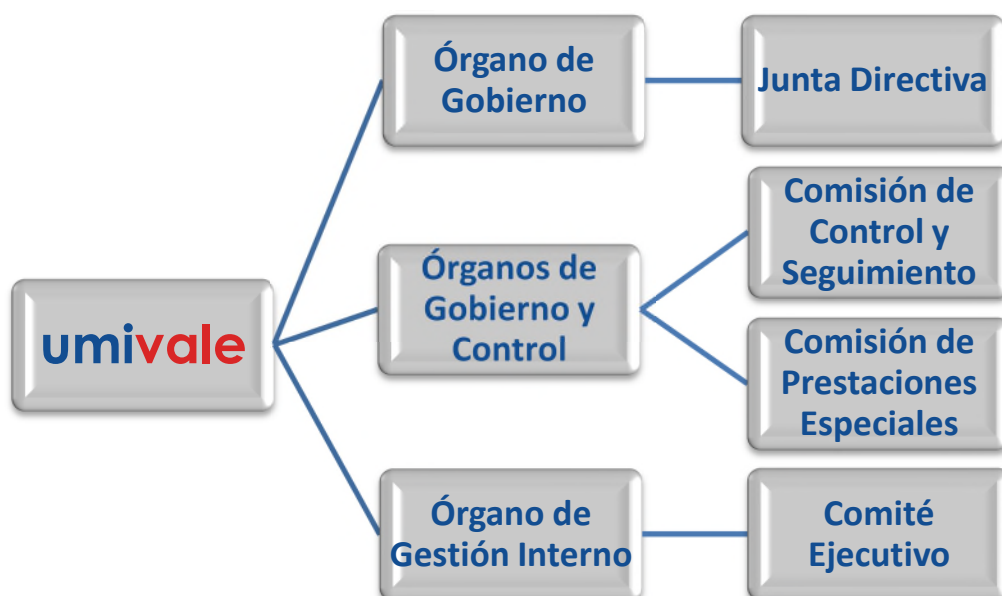
umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15, somos una asociación libre de empresarios sin ánimo de lucro y una Entidad Colaboradora con la gestión de la Seguridad Social.

Nuestro trabajo está orientado a ofrecer la mejor salud laboral a nuestras empresas mutualistas: asesorándoles en materia de prevención, curando a sus trabajadores en caso de Accidente de Trabajo o desarrollo de una Enfermedad Profesional y gestionando las prestaciones que por ley les corresponden.



2.1 Órganos de Gobierno (G4-34)

En **umivale** se organizan nuestros órganos de gobierno, participación y ejecutivo de la siguiente forma:



Los Órganos de Gobierno de **umivale** se encuentran desarrollados en el Anexo I de esta memoria.

2.2 Cultura de Empresa

Todos los trabajadores que conformamos **umivale**, los **umivalientes**, trabajamos siguiendo un mismo modelo de gestión, al que denominamos Modelo de Excelencia (MEX), que es la base de nuestra cultura corporativa.

Para nosotros, el éxito que podemos conseguir como entidad no sólo pasa por obtener unos resultados óptimos económicos, sino que además debemos de satisfacer las necesidades e intereses de nuestros grupos de interés: mutualistas y trabajadores, los propios **umivalientes**, nuestros proveedores, la Sociedad y el Capital.

Muestra de este compromiso, en 2014 hemos renovado el sello de calidad que certifica el sistema EFQM aumentando nuestra puntuación, con más de 550 puntos.

Principales puntos fuertes destacados en nuestra gestión (Evaluación'14)



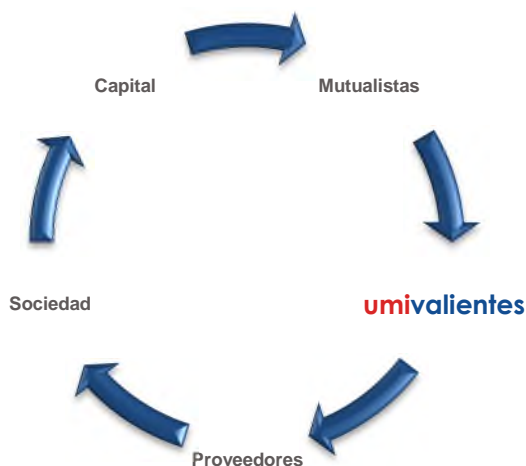
2.3 Grupos de Interés

Mutuallistas: son todas las empresas asociadas, sus trabajadores y los autónomos. Trabajamos para satisfacer sus necesidades y expectativas.

umivalientes: son todos aquellos trabajadores que formamos parte de la plantilla de **umivale**.

Proveedores: son todas aquellas personas y entidades que nos suministran, a cambio de un precio, “productos y/o servicios” que necesitamos para conseguir nuestra Misión.

Sociedad: son todas aquellas entidades, tanto públicas como privadas, con las que desde **umivale** interactuamos: Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Administraciones Públicas, otras Mutuas, Fundaciones, Asociaciones y Organizaciones sin ánimo de lucro, Instituciones, Universidades, Centros de Investigación y Despachos Profesionales.



Capital: Por un lado, es el dinero que **umivale** necesita para funcionar; y por otro, son todas las empresas asociadas, que son las que “arriesgan su dinero”, y que están representadas en la Junta Directiva. Ellas tienen responsabilidad patrimonial directa derivada de nuestra gestión, tal y como viene reflejado en la actual normativa vigente.

Los Grupos de Interés de **umivale** y los compromisos que la mutua tiene adquiridos con ellos se encuentran desarrollados en los Anexos II y III de esta memoria.

2.4 Nuestra Misión (G4-56)

En coherencia con nuestro modelo de gestión y con la cultura corporativa, en **umivale** dirigimos nuestros esfuerzos hacia el objetivo de cumplir con nuestra Misión, satisfaciendo así los intereses de todos nuestros grupos de interés.

Con este compromiso, y ante la necesidad de adaptarnos a nuestro entorno, en 2014 hemos redefinido nuestros principios, reflejándolos en un nuevo Código Ético. En él se reflejan los valores de **umivale** y los compromisos adquiridos que deben guiar la actividad de nuestros profesionales. En este trabajo de reflexión hemos podido contar con la opinión de todos nuestros grupos de interés.

Nuestra Misión

Optimizar la **salud** de nuestros **trabajadores protegidos** y gestionar el resto de prestaciones asignadas por Ley

Nuestra Visión

Ser y ser percibidos como **el mejor gestor** de **salud laboral** de España

Nuestros Valores



Una vez aprobado el Código Ético, todos los **umivalentes** han sido formados sobre su puesta en práctica, a la vez que han suscrito, con su firma, su compromiso de cumplimiento. De igual manera, todos los nuevos trabajadores deberán de asumir como suyos estos nuevos valores. Además, se ha creado un Comité de Ética, presidido por el Director de Cumplimiento que es el Gerente de **umivale**, encargado de velar por su desarrollo. También se ha habilitado un canal de comunicación, donde tanto los **umivalentes**, como otras entidades suscritas al cumplimiento del Código Ético, pueden transmitir sus consultas, sugerencias.

2.5 Mercados, servicios ofrecidos y clientes (G4-8)

Sector de las Mutuas

En la actualidad el sector de las Mutuas se encuentra en pleno proceso de cambio. Durante el segundo semestre de 2014 se aprobaron dos novedades normativas que han supuesto un cambio tanto en el entorno, como en el sistema organizativo y de gestión de las propias entidades. Nos referimos al RD 625/2014, en el cuál se establecían los nuevos criterios de actuación en cuanto a la Incapacidad Temporal; y a la Ley 35/2014 por la que se modificaba la Ley General de la Seguridad Social (más conocida como “Ley de Mutuas”).

Las novedades que contemplaba el RD 625/2014 venían determinadas, sobre todo, por la actuación de las Mutuas tanto en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, así como en Enfermedad Común.

Sobre la llamada “Ley de Mutuas”, entre otras novedades, establecía la desvinculación de los servicios de prevención que provienen de Mutuas, ponía fin a la moratoria impuesta en 2013, y establecía el fin del pago de colaboración que veníamos haciendo con nuestros despachos asociados y con algunas empresas.

Todos estos cambios han provocado que empecemos en esta Memoria a detectar los primeros indicios del cambio de tendencia en el que nos encontramos.

Red Asistencial

En **umivale** estamos organizados en 49 direcciones territoriales que gestionan de manera descentralizada nuestra red de clínicas propias y oficinas, además de coordinar el servicio que prestamos a nuestros mutualistas a través de nuestra red de centros sanitarios ajenos.

En 2014, siguiendo nuestro compromiso de mejora continua, hemos renovado y actualizado nuestras instalaciones de **Alicante (capital), Elda y Orihuela, Valencia (Colón), Catarroja, Quart de Poblet, Puerto Sagunto, Ribarroja y Xátiva**.

Gracias a nuestra alianza de colaboración estratégica con las Mutuas que componían **suma intermutual**, Mutua Montañesa, MAZ, Mutua Navarra y Egarsat, podemos satisfacer las necesidades de nuestros mutualistas ahí donde no estamos presentes. En total, juntos formamos una red con más de 200 centros y 4 hospitales.

Servicios de **umivale**

Los servicios que prestamos en **umivale**, como Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, se pueden dividir en tres grandes grupos: prevenir, curar y gestión de prestaciones.

Prevenir: llevamos a cabo el desarrollo del Plan General de actividades preventivas de la Seguridad Social. A través de esta herramienta, por una parte ayudamos a reducir los índices de siniestralidad mediante asesoramiento personalizado, y por otra parte difundimos la cultura preventiva en nuestras empresas.

Curar: prestamos asistencia sanitaria a nuestros trabajadores protegidos en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Además, en caso de Enfermedad Común po-

demos adelantar pruebas diagnósticas, operaciones, o sesiones de rehabilitación, entre otras acciones. De esta forma conseguimos ayudar a nuestros trabajadores protegidos a que puedan recuperar sus actividades diarias lo antes posible.

Gestión de prestaciones asignadas por Ley al sector de Mutuas. Son las referidas, entre otras, a la Incapacidad Temporal (IT), Cuidado del Menor Enfermo (CUME), Riesgo durante el Embarazo y Lactancia Natural (LREoL), Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos (CATA), y el Bonus.

Los servicios de **umivale** se encuentran desarrollados en el Anexo IV de esta memoria.

Cientes

Nuestros clientes en **umivale** son los mutualistas, las empresas asociadas, entendidas como el empresario y sus trabajadores, y los trabajadores autónomos. Las empresas están segmentadas por diversos criterios, tamaño de empresa, número de trabajadores o los sectores a los que pertenecen. .

Por tamaño de empresa y número de trabajadores protegido

Las empresas mutualistas (CIF's) cotizantes por trabajadores por cuenta ajena y las microempresas (hasta 10 trabajadores) conforman la mayoría de las empresas asociadas en Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (AT&EP) (87'8%).

Desde la perspectiva de trabajadores protegidos, hay que tener en cuenta que, en nuestro colectivo, la mayoría se concentra en empresas > 51 trabajadores y, en especial, en el tramo de grandes empresas > 500 (45.1%).

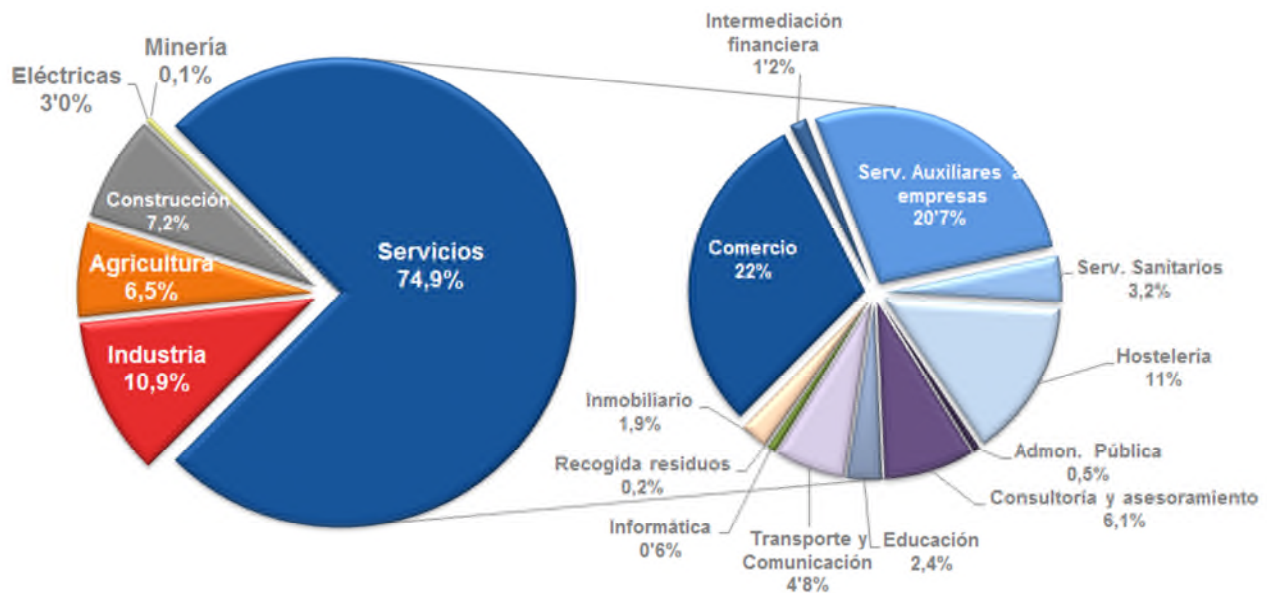


Conclusiones similares se obtienen cuando el análisis de las empresas asociadas es por la cotización de contingencias comunes, con la salvedad de que el número de trabajadores por cuenta propia (autónomos) es bastante mayor en CC (62.343) que en AT&EP, dado que la cotización por CC (Contingencias Comunes) para este grupo es obligatoria mientras que pueden optar por AT&EP como una mejora voluntaria.

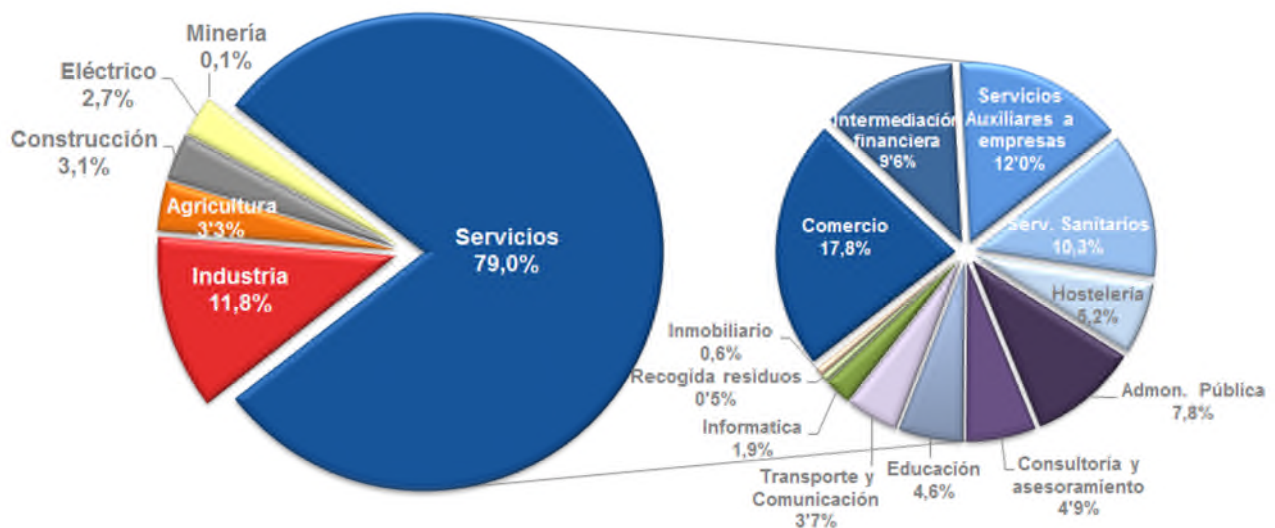
Cientes por el criterio sectores de actividad

Por sectores de actividad el 74,9% de las empresas asociadas y el 79% de los trabajadores protegidos, pertenecen al sector servicios y, dentro de éste, los sectores de comercio, intermediación financiera, servicios auxiliares a empresas y servicios sanitarios son los más representativos.

Empresas por sectores de actividad



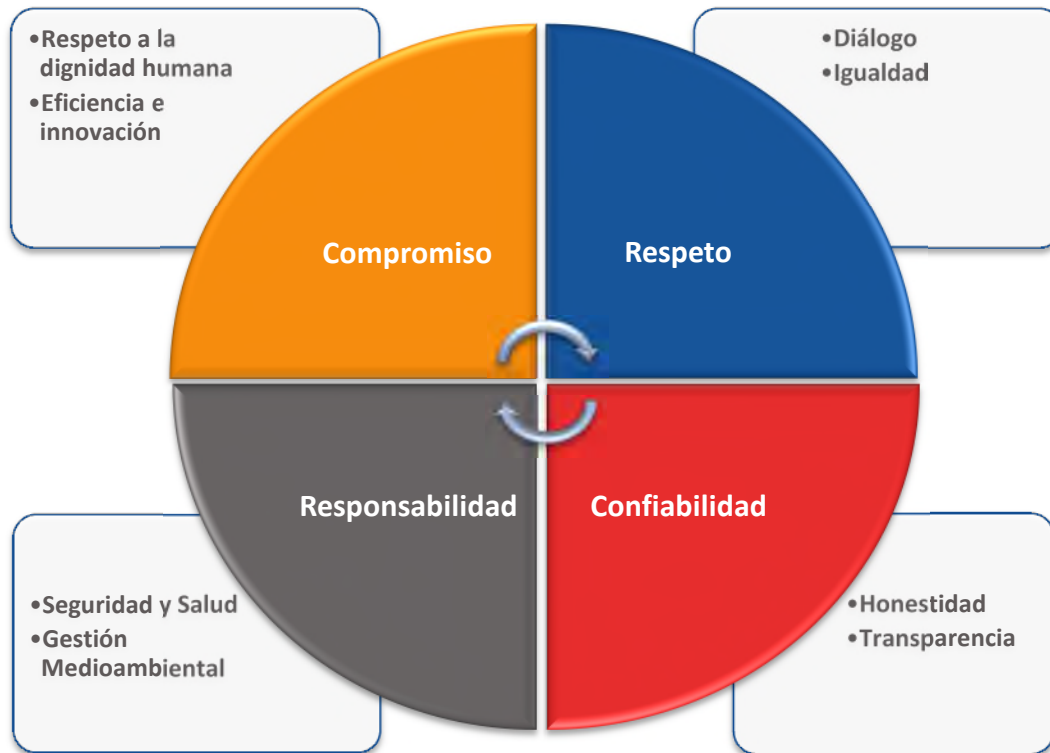
Población protegida por sectores de actividad



Para conocer más información sobre la composición de nuestros clientes acuda www.umivale.es (sección conócenos/memoria de actividades. Páginas 18-22).

2.6 Principios de Actuación de Responsabilidad Social Corporativa

En coherencia con nuestro nuevo Código Ético, y por tanto con nuestros nuevos valores, los principios de actuación por los que llevamos a cabo las actividades en materia de Responsabilidad Social Corporativa son:



2.7 Pacto Mundial de la ONU (G4-15)



En 12 de abril de 2012, en **umivale** nos adherimos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, alineándonos con sus principios, y comprometiéndonos a trabajar a favor de la promoción y desarrollo. También nos com-

prometimos a hacer como nuestros, apoyar y llevar a la práctica, un conjunto de valores fundamentales en materia de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Este compromiso lo renovamos año a año con la cumplimentación de esta Memoria, con la adopción de criterios, métodos y objetivos, alineados con los principios de RSC y sus sistemas de seguimiento, control y mejora continua.

Esta Memoria está segmentada por grupos de interés para que se pueda ver de una forma más detallada cuál ha sido la incidencia de nuestras acciones respecto a los objetivos que nos hemos marcado.

2.8 Principio de Precaución

A pesar de que el desarrollo del trabajo que se llevamos a cabo en **umivale** no conlleva la posibilidad de ocasionar graves riesgos que perjudiquen al medio ambiente, desde la Dirección de la empresa se ha decidido adoptar una serie de medidas que sí que ayuden a su protección:

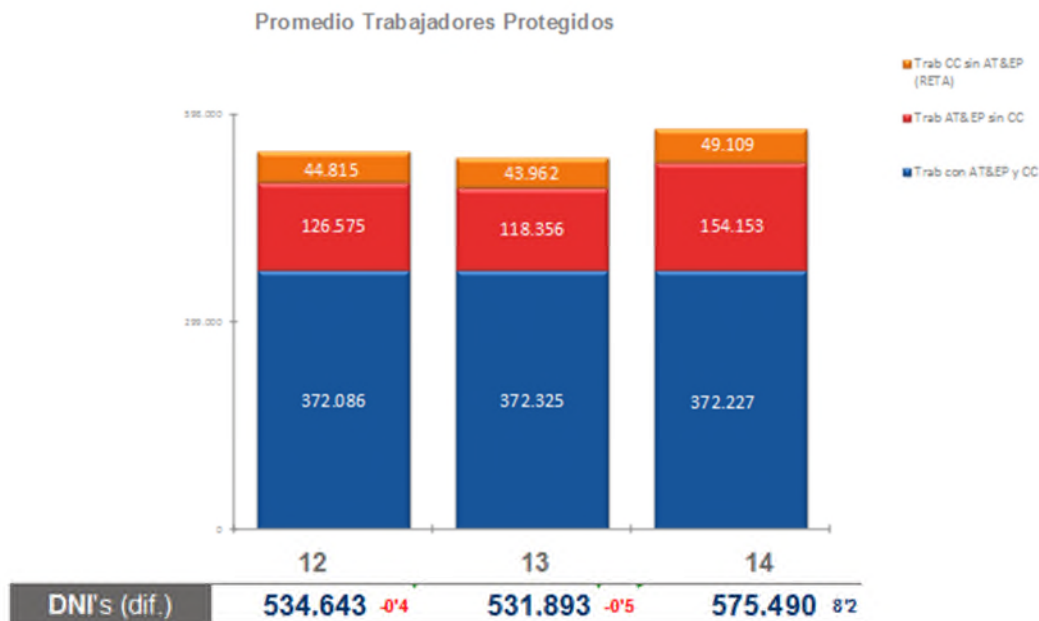
- **Buen Gobierno:** Estableciendo un Código Ético con principios y valores que fomenten la responsabilidad social en todos sus aspectos (ver apartado 2.4 “Nuestra Misión”).
- **Aspecto Social:** Establecimiento de medidas para un adecuado clima laboral, y de optimización de la salud de los **umivariantes**.
- **Aspecto Ambiental:** recogido en la Política Medioambiental de **umivale**, se apuesta por minimizar los impactos medioambientales mediante la implantación de un sistema de gestión MA alineado con la estrategia (ver detalles en apartado 6.1 Gestión Medioambiental).
- **Aspecto Económico:** Mediante la concreción de una política económica que garantice la sostenibilidad de la organización.

3

Mutualista

Cuando nos referimos a mutualistas, englobamos dentro de este término tanto a las empresas en general, sus trabajadores y a los autónomos. Lo que antes hemos referido como clientes. En este punto recogeremos los hitos más característicos respecto este grupo de interés.

3.1 Población protegida



En **umivale** protegemos a un total de 575.490 trabajadores. Como se puede observar en el gráfico, en 2014 hemos aumentado nuestra cuota un 8'2% respecto al año anterior.

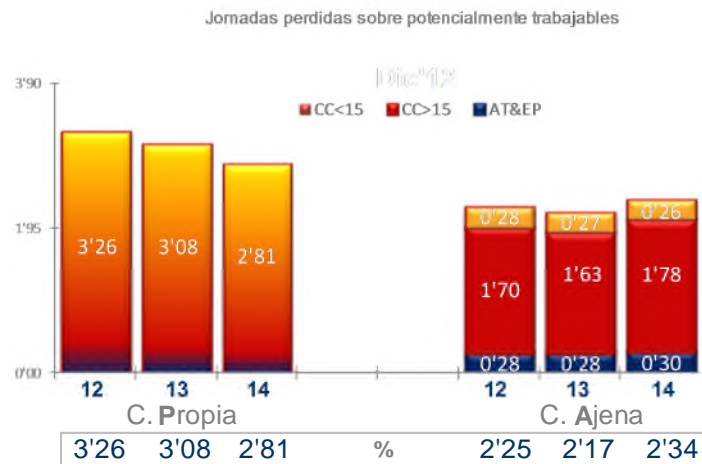
Además, en 2014 también hemos conseguido aumentar nuestra cartera protegida del Régimen General en ambas Contingencias (Profesionales y Comunes).

3.2 Absentismo

El absentismo es el indicador que en **umivale** utilizamos como referencia para saber si estamos cumpliendo de la mejor forma posible nuestra Misión. A través de él se puede medir la "falta de salud" de las empresas al cuantificar las jornadas perdidas por Incapacidad Temporal, derivada de Patologías Profesionales o Comunes.

En 2014 este indicador, en Cuenta Ajena, ha experimentado un cambio de tendencia, ya que por primera vez desde comienzos de la crisis ha aumentado, al situarse en el 2'34%.

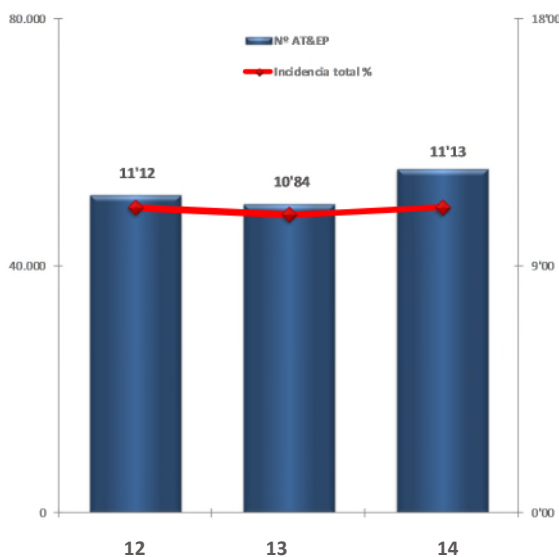
% Absentismo por motivos de salud



Este repunte en **umivale** también coincide en España con los tímidos síntomas de recuperación económica. Ante esta nueva situación, hemos puesto en marcha diferentes planes en materia de gestión de absentismo para centrar y eliminar los periodos de tiempo que se podrían acortar en el proceso de curación.

3.3 Siniestralidad Laboral

Evolución AT&EP e Índice de Incidencia



En 2014 han incrementado los procesos de Contingencias Profesionales, con y sin baja, tanto en trabajadores por cuenta propia, como por cuenta ajena. En total ha sido un 11'13%, después de seis años de descenso consecutivo.

Este aumento, también ha ocasionado que crezca el índice de incidencia (nº de procesos por cada 100 trabajadores protegidos para todos los regímenes), tanto de forma global (2'68%), como al desglosarlo con y sin baja.

	12		13		14	
Nº AT&EP						
Sin baja	37.213	-12'7%	35.724	-4'0%	40.228	12'6%
Con baja	14.277	-18'3%	14.220	-0'4%	15.483	8'9%
Total	51.490	-14'3%	49.944	-3'0%	55.711	11'5%

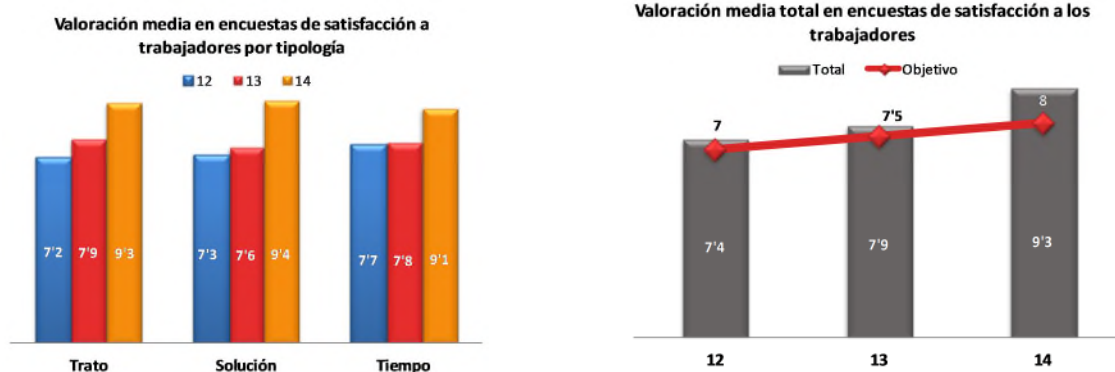
3.4 Servicio de Atención al Cliente (G4-PR5)

Nuestro Servicio de Atención al Cliente actúa como catalizador de la percepción que tienen nuestros clientes sobre nuestros servicios, ayudándonos a implantar planes de mejora en la organización para año tras año seguir incrementando su satisfacción.

Para ello, realizamos encuestas de satisfacción que monitorizan la opinión de nuestros “jefes” (pacientes, empresarios y despachos profesionales) sobre nuestros servicios (gestión de absentismo, AT/CC, ...), nuestro trato, o nuestras instalaciones. Estas encuestas son realizadas telefónicamente, mediante una herramienta web de encuestas, en papel en los centros de **umivale** y a través del UPC de la empresa. Sus preguntas son evaluadas anualmente. La metodología se basa en:

- 1) Definir los servicios al cliente a monitorizar y los tipos de clientes que lo utilizan.
- 2) Identificar los requisitos del cliente con cada servicio y priorizar los mismos.
- 3) Definir medios para obtener la información del cumplimiento de los requisitos, priorizando los datos objetivos de los datos de percepción y primando los medios actuales que poseemos (indicadores) de los que tenemos que “fabricar” (implantando un método de trabajo con criterios de representatividad estadística y basado en la mejora que puede proporcionar el dato para el sistema de monitorización).
- 4) Implantar el sistema (trabajo de campo).
- 5) Valorar los resultados e integrarlos en los procesos de prestación de servicio.
- 6) Revisión del sistema de monitorización, evaluando su idoneidad e implantando cambios.

Trabajadores:

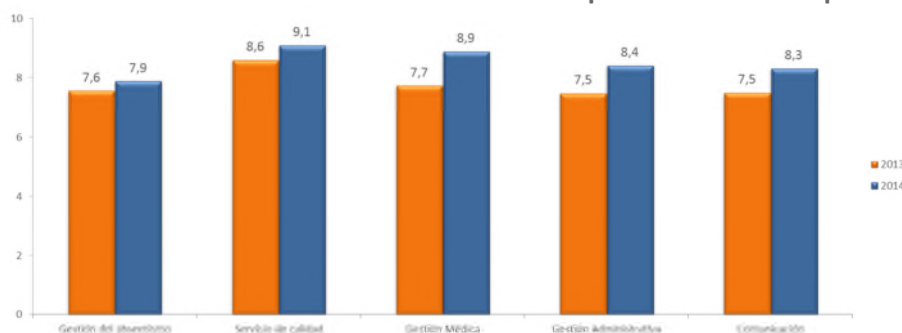


Como elemento de mejora, en 2014 hemos introducido las encuestas a pacientes directamente en diferentes centros de trabajo.

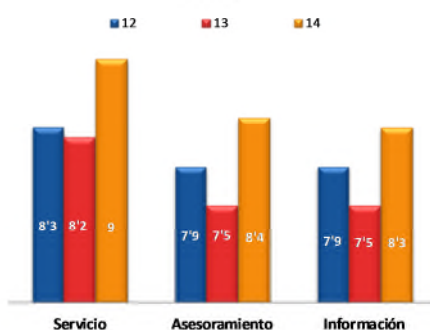


Empresas:

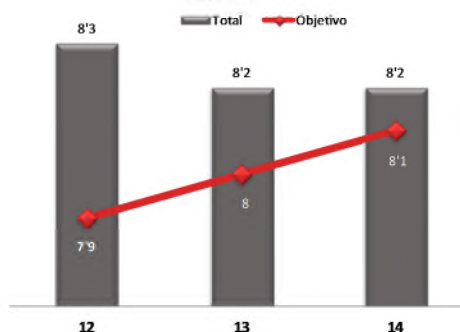
Valoración media de encuestas de satisfacción por servicios de empresas



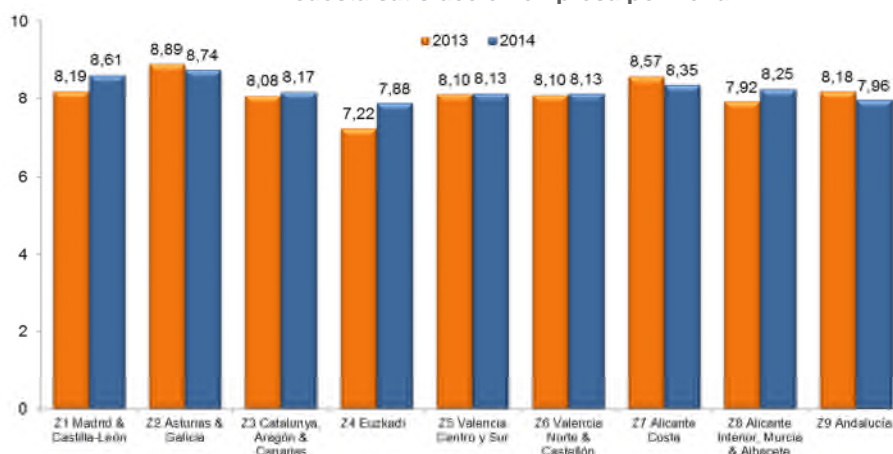
Valoración media en encuestas de satisfacción a empresas por tipología



Valoración media total en encuestas de satisfacción a las empresas



Encuesta satisfacción empresa por Zona



Para conocer mayor información sobre los resultados de satisfacción de los clientes acuda a www.umivale.es (sección conócenos/memoria de actividades. Páginas 34-36).

3.5 Reclamaciones (G4-PR9)

En nuestro Modelo de Excelencia las quejas son oportunidades de mejorar nuestros servicios.

	12	13	14	
Porcentaje de quejas de los clientes aceptadas (después del análisis de umivale se considera que la queja es justificada)	44,5	40,4	45,0	% quejas aceptadas sobre el total
Porcentaje de Reclamaciones previas aceptadas (después del estudio de la historia clínica y del análisis de umivale se considera que la reclamación previa es justificada)	10,1	15,6	12,6	% reclamaciones previas aceptadas sobre el total
Porcentaje de Determinaciones de Contingencia aceptadas (después del estudio de la historia clínica y del análisis de umivale se considera que la reclamación previa es justificada)	2,6	4,5	5,1	% determinaciones de contingencia aceptadas sobre el total

3.6 Privacidad (G4 PR8)

En **umivale** gestionamos datos de salud sobre nuestros Jefes, por ello debemos cumplir con el máximo nivel de protección (nivel III) de la LOPD, para lo cual:

- Hemos implantado los requisitos técnicos y metodológicos necesarios, disponiendo de procedimientos y mecanismos para asegurar la confidencialidad de la información.
- Realizamos controles periódicos de información.
- Todos los contratos que se establecen con empleados, clientes y proveedores incorporan cláusulas que regulan los temas de confidencialidad.
- Auditamos nuestra gestión: anualmente pasamos las correspondientes auditorías de la LOPD e inspecciones de AGPD con resultados positivos.

No existen reclamaciones fundamentadas, y en consecuencia sanciones o multas, sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes ante la AEPD u otro órgano regulatorio. Tampoco existen filtraciones pérdidas o robos en los que se haya constatado fehacientemente una fuga de datos personales.

3.7 Asistencia Sanitaria

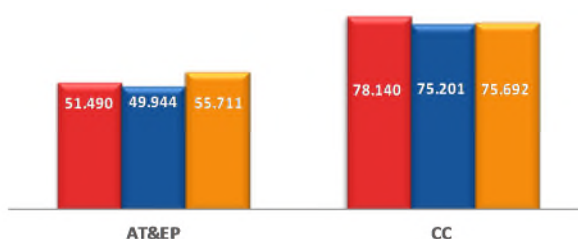
Buscando la optimización de la salud laboral, en **umivale** destinamos muchos de nuestros esfuerzos a optimizar la asistencia sanitaria que prestamos. Algunos de los datos más relevantes de este 2014 son:



AT: Accidente de Trabajo; CC: Contingencia Común

Actividad Asistencial

■ 12 ■ 13 ■ 14



El incremento visto en los anteriores indicadores también se ha reflejado en nuestra actividad asistencial, sobre todo, en patologías de carácter profesional.

En total, en **umivale** hemos incrementado nuestra actividad un 5% respecto a 2013, asistiendo a 131.403 mutuallistas.

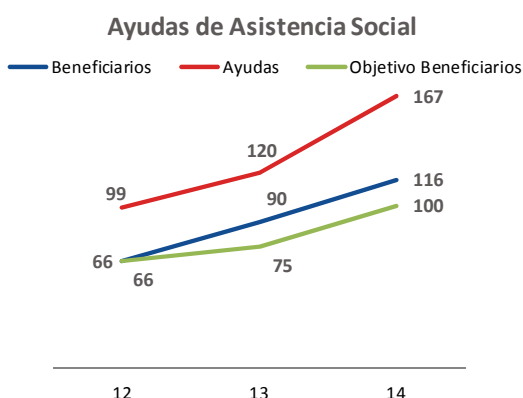
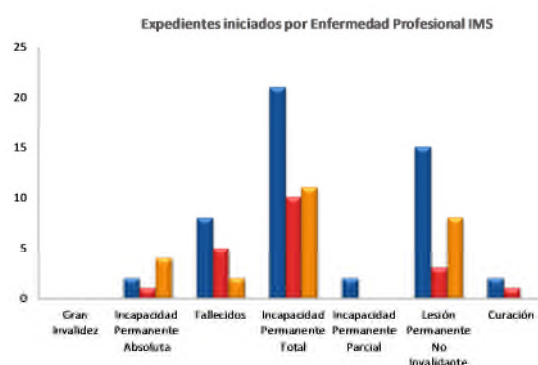
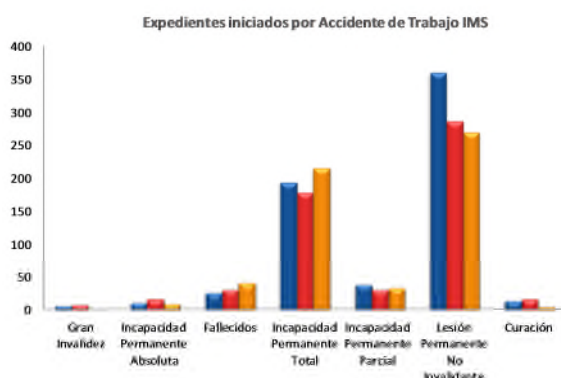
3.8 Prestaciones económicas

Como Entidad Colaboradora con la Seguridad Social, en **umivale** gestionamos las prestaciones que a nuestros mutualistas les son asignadas por ley. Nos referimos a las otorgadas por *Incapacidad, Muerte o Supervivencia (IMS)*, *Ayudas de Asistencia Social (CPE)*, *Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia Natural (LREoL)*, *Cuidado de Menores Enfermos de Enfermedad Grave (CUME)*, por *Incapacidad Temporal (IT)*, *Cese de Actividad de Trabajadores Autónomos (CATA)*, *Bonus*.



Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia (IMS)

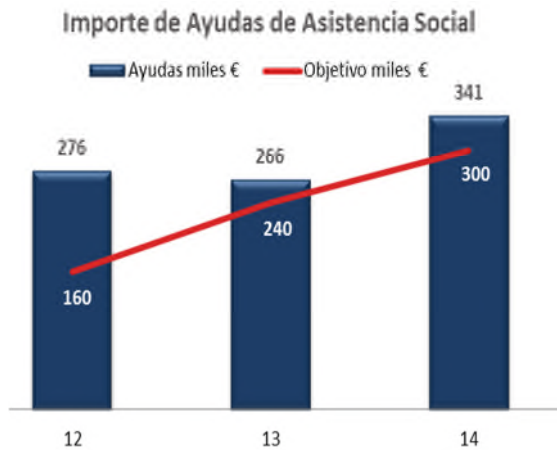
Debido a nuestro estatus de Entidad Colaboradora de la Seguridad Social sólo asumimos las consecuencias económicas derivadas del IMS cuando se producen por origen laboral, tanto en Accidente de Trabajo, como por el desarrollo de una Enfermedad Profesional.



Ayudas de Asistencia Social “no reglada”

Nuestra Comisión de Prestaciones concede de manera potestativa esta prestación (ayudas económicas, servicios y atención al trabajador accidentado o a su familia), a todos aquellos mutualistas que por especial necesidad la necesiten. Es una prestación complementaria a la de la Seguridad Social.

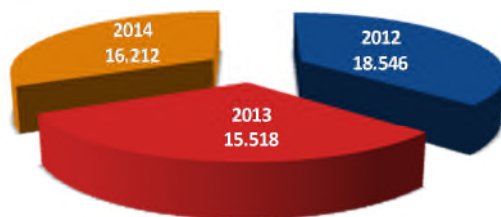
El paso de los años aumentamos tanto el número de ayudas que prestamos, como los beneficiarios de las mismas. En 2014, dimos 167 ayudas, a 116 beneficiarios, superando así nuestros objetivos marcados.



El importe de Ayudas de Asistencia Social viene determinado por el presupuesto que aprueba el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Con la entrada en vigor de la “Ley de Mutuas” estos criterios han sido modificados, y a partir de 2015 los recursos vendrán de un porcentaje del excedente de nuestras reservas.

Riesgo durante el Embarazo y la Lactancia Natural

Gasto en la prestación LREoL



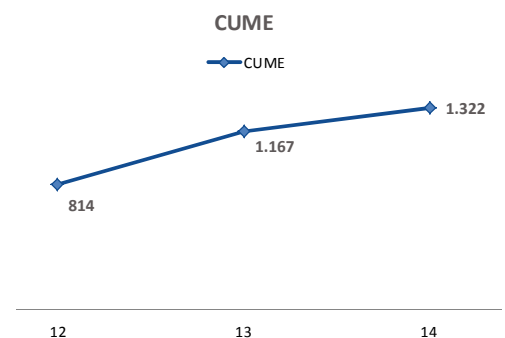
*Los datos numéricos del gráfico corresponden a miles de €

En 2014 se han generado 3.499 nuevos expedientes (+8'33% más que en 2013), pero el importe ha aumentado un 4'47% como consecuencia de la implementación de nuevas políticas activas de adaptación de puestos de trabajo en sectores intensivos en mano de obra femenina.

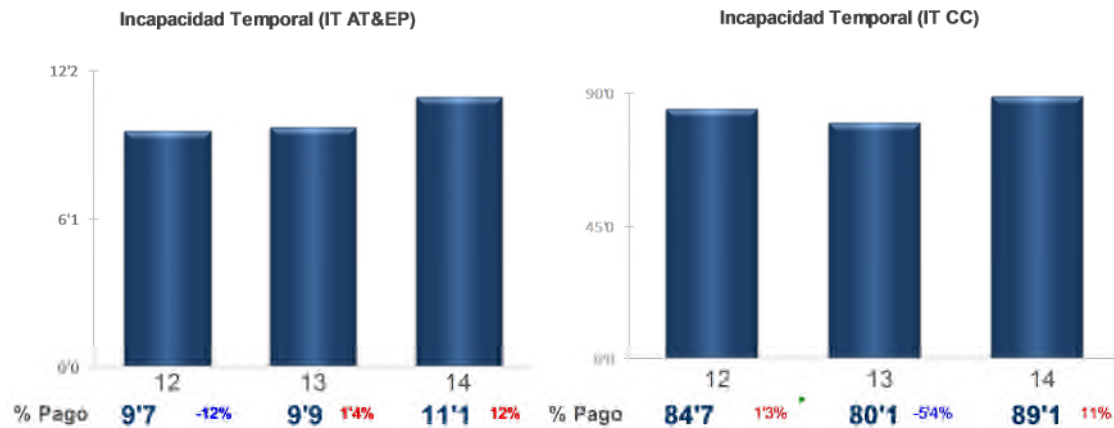
Cuidado de Menores Enfermos de Enfermedad Grave

En 2014 hemos presentado 64 expedientes, un 4'92% más que el año anterior. Se han aceptado 54 expedientes, un 14'89% respecto a 2013.

*Los datos numéricos del gráfico corresponden a miles de €



Incapacidad Temporal (IT)



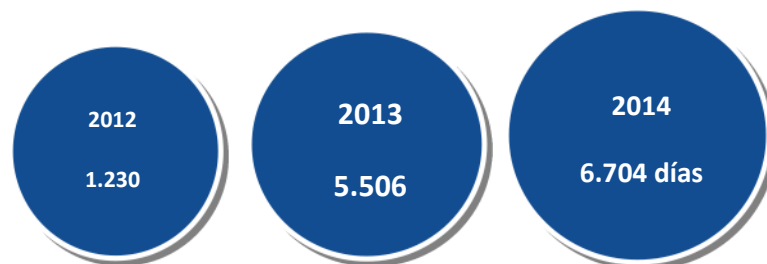
Ambas tablas no incluyen la información referente a los autónomos

En 2014 tanto las prestaciones por Incapacidad Temporal en caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (IT AT&EP), como las de Contingencia Común (IT CC), han experimentado un crecimiento, debido principalmente al aumento del absentismo. Este cambio de tendencia lo hemos marcado como prioritario para estudiarlo y establecer un método que nos permita incidir en ello y así volver a invertir la tendencia, y obtener resultados tan positivos como los del pasado año.

Cese de Trabajadores Autónomos (CATA)

Esta es una prestación de carácter voluntario para el colectivo de los autónomos. En 2014 se aceptaron un 16'28% más de solicitudes respecto a 2013. Principalmente, la causa de solicitud de la prestación fue por "motivos económicos, organizativos o de producción".

Días Indemnizados



Sistema Bonus

A través de esta prestación, se reconoce la labor de aquellas empresas que han reducido sus índices de siniestralidad, o los mantienen por debajo de la media, llevando a cabo políticas activas en materia de prevención.

Propuesta de expedientes favorables

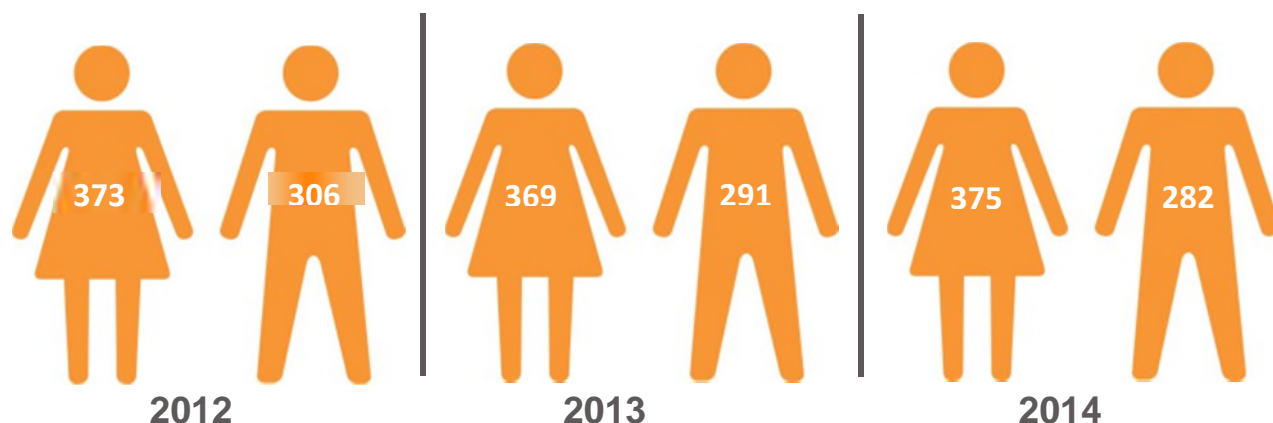


La campaña versa sobre los datos de siniestralidad del año anterior.

4

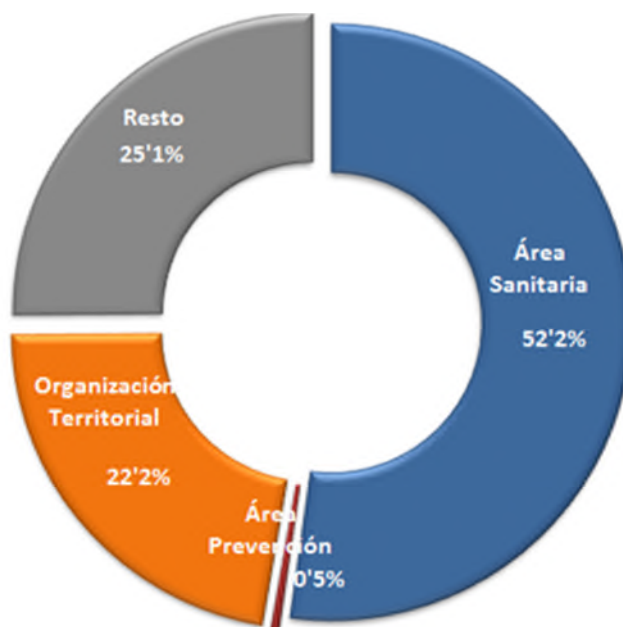
Equipo Humano

El equipo de **umivale**, los **umivalientes** estaba integrado a 31 de diciembre de 2014 por 657 profesionales (G4-9.a), siendo un 57'08% mujeres (G4-10.c)



En **umivale** hay 8 trabajadores discapacitados, correspondiendo al 1'2% de la población. Para cumplir con el porcentaje del 2% al que obliga la ley, se contratan medidas alternativas consistentes en la adquisición de bienes o servicios con Centros Especiales de Empleo. Respecto a la plantilla, en 2014 no se ha producido un cambio significativo, quedando la distribución de la siguiente manera:

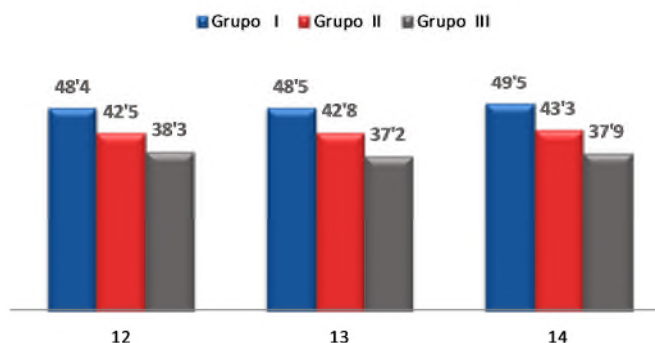
Total plantilla por áreas de actividad



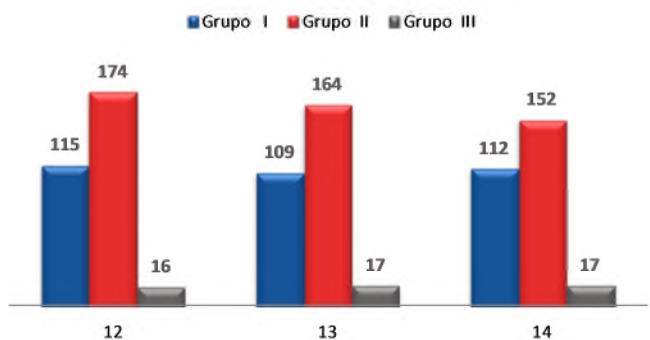
El 99'85% de los trabajadores de **umivale** están dentro del convenio colectivo (G.4.11).

Número de empleados fijos por tipo de contrato (Grupo I, II o III) sexo y edad (G4-10b)

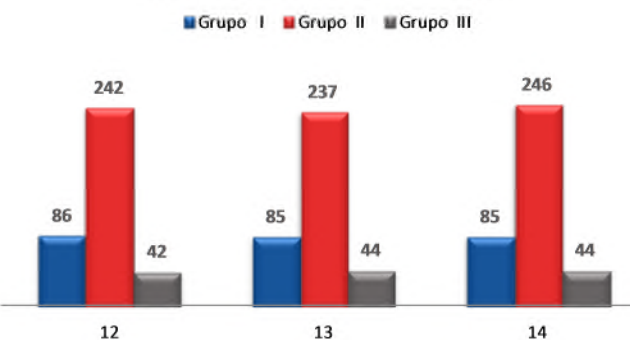
Edad media de empleados por categoría



Hombres empleados por categoría



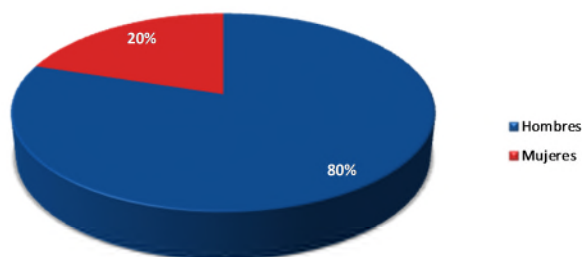
Mujeres empleadas por categoría



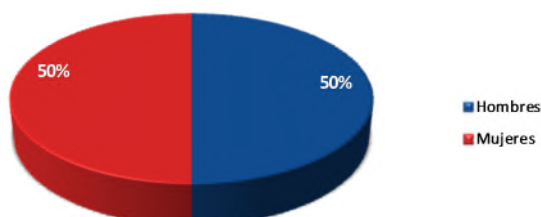
El grupo de trabajadores extranjeros es muy minoritario en **umivale**, por eso se incluyen sus datos en las gráficas anteriores.

Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad (G4-LA12)

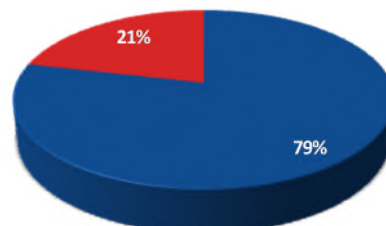
Composición de la Junta Directiva



Composición de la Comisión de Prestaciones Especiales



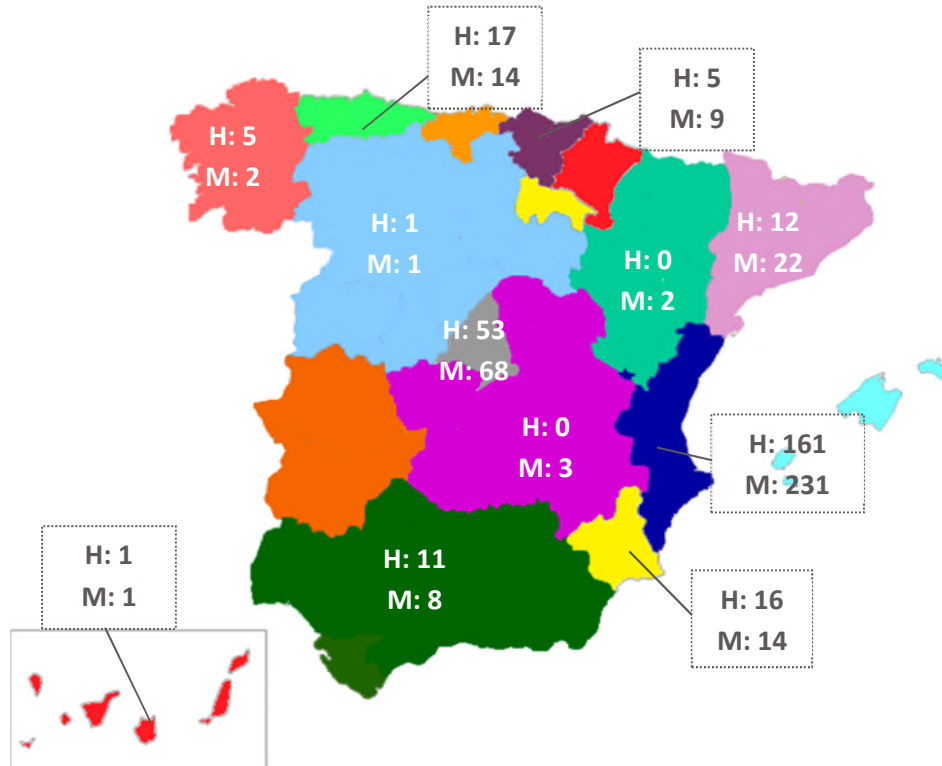
Composición de la Comisión de Control y Seguimiento



Composición de la plantilla:

Categorías	Sexo		Grupo Edad			Discapacidad	
	Hombres	Mujeres	Menos 30	31-50	Más 50	Hombres	Mujeres
Grupo I	112	85	1	101	95	3	1
Grupo II	152	246	16	289	93	1	2
Grupo III	17	44	7	49	5		1

Tamaño de la plantilla por región y sexo (G4-10.d)



H: Hombres M: Mujeres

Una vez conocida ya la composición de la plantilla, en los siguientes indicadores vamos a desglosar los principales datos relacionados con nosotros los **umivariantes** referidos a la contratación, el salario y su salud laboral.

Número de empleados por contrato laboral y sexo (G4-10.a)

	Indefinido		Temporal		Total
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
Total Trabajadores	272	359	10	16	657

Categorías	Total	Hombres	Mujeres
Grupo I	197	112	85
Grupo II	398	152	246
Grupo III	61	17	44
Total	656	281	375

Número de empleados por tipo de contrato y sexo (G4-10.b)

Jornada Completa 2012			
Hombres		Mujeres	
Total	Edad	Total	Edad
263	44'8	305	42

Jornada Parcial 2012			
Hombres		Mujeres	
Total	Edad	Total	Edad
28	54'7	55	42'5

Jornada Completa 2013			
Hombres		Mujeres	
Total	Edad	Total	Edad
263	45'3	318	42'4

Jornada Parcial 2013			
Hombres		Mujeres	
Total	Edad	Total	Edad
15	53'3	41	41'6

Jornada Completa 2014			
Hombres		Mujeres	
Total	Edad	Total	Edad
258	46,3	311	43,1

Jornada Parcial 2014			
Hombres		Mujeres	
Total	Edad	Total	Edad
14	53,7	48	41,7

Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región (G4 LA1)

		Grupo Edad			Sexo		Nuevas contrataciones						Rotación									
Nº	Comunidad Autónoma	18-30	31-45	46-65	Hombres	Mujeres	Hombres			Mujeres			Total	Hombres			Mujeres			Total		
							18-30	31-45	46-65	18-30	31-45	46-65		18-30	31-45	46-65	18-30	31-45	46-65			
1	Andalucía	1	11	7	11	8	1			1			2	1			1			3		
2	Aragón		1	1		2																
3	Asturias		13	18	17	14				4			4	1			4			2	7	
4	Castilla La Mancha		3			3								1							1	
5	Castilla León		2		1	1																
6	Catalunya	3	10	21	12	22				2			3	5	1				1	1	1	4
7	Comunidad Valenciana	19	217	156	161	231	1	1	3	6	12	3	26	2	3	3	3	11	3		25	
8	Galicia		3	4	5	2																
9	Islas Canarias		1	1	1	1																
10	Madrid	3	50	68	53	68	2			1			3	6	2			1	3	1	7	
11	Murcia	2	19	9	16	14											1				1	
12	País Vasco	2	8	4	5	9				2			3	5	1				1	1		3
		30	338	289	282	375	1	4	3	15	21	4	48	4	6	5	10	18	8		51	

Relación salarial entre hombres y mujeres, según su actividad (G4-LA13)

	Grupo I		Grupo II		Grupo III	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Comunidad Valenciana	49.000	43.436	26.726	24.186	17.455	14.986
Madrid	49.425	42.880	30.164	28.295	18.224	14.984
Cataluña	38.908	42.513	28.548	22.814		14.984
Resto	46.311	37.084	28.449	24.365	13.752	17.489

A través de este indicador se representan los salarios totales, que están formados por el salario base, estipulado en el Convenio Colectivo y donde no existen diferencias entre hombres / mujeres y el lugar y los complementos salariales.

Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo (G4-LA6)

La gestión de la salud laboral de los **umivariantes** es uno de nuestros procesos principales, y a través del cual queremos ser un referente para otras empresas.

Nuestro Sistema Galeno realiza un seguimiento de los problemas de salud de los trabajadores de **umivale** que lo soliciten.

En nuestro plan de gestión de personas contempla actividades, como simulacros o formación en materia de prevención de riesgos, que nos ayudan a optimizar su salud, a la vez que cumplimos con la Ley.

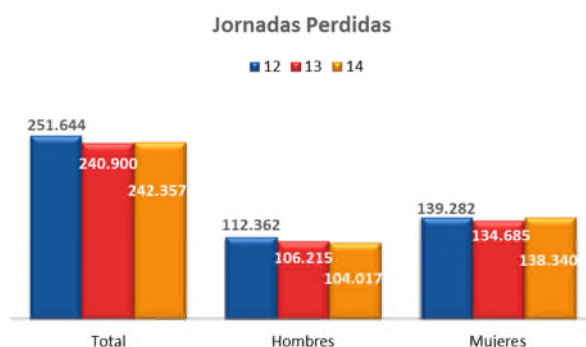
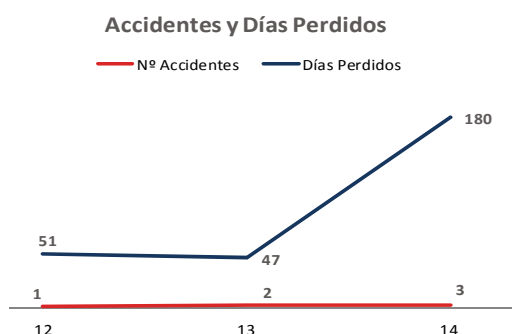
Nuestro Sistema de Gestión de PRL ha obtenido el certificado de Eficiencia Preventiva.

Tasa de Absentismo plantilla **umivale**

Provincia	Plantilla			Total		Hombres		Mujeres	
	Total	Hombres	Mujeres	Jornadas	Abs	Jornadas	Abs	Jornadas	Abs
Albacete	3		3	1.107	19,34%			1.107	19,33%
Alicante	104	47	57	38.364	0,45%	17.328	0,11%	21.036	0,72%
Almería	8	4	4	2.951	0,10%	1.473		1.478	0,20%
Asturias	31	17	14	11.435	2,58%	6.257	4,67%	5.179	0,06%
Barcelona	34	12	22	12.542	0,66%	4.437		8.105	1,02%
Bilbao	7	3	4	2.582	0,19%	1.107		1.476	0,34%
Castelló	9	3	6	3.320		1.110		2.210	
Coruña	7	5	2	2.582		1.837		746	
Granada	3	1	2	1.107		370		737	
Las Palmas	2	1	1	738		368		369	
Madrid	121	53	68	44.635	0,93%	19.547	0,67%	25.088	1,13%
Málaga	5	4	1	1.844		1.468		376	
Murcia	30	16	14	11.067		5.890		5.177	
San Sebastián	7	2	5	2.582		742		1.841	
Sevilla	3	2	1	1.107		735		372	
Valencia	279	111	168	102.919	0,82%	40.980	0,98%	61.939	0,72%
Valladolid	2	1	1	738	1,63%	368		369	3,25%
Zaragoza	2		2	738				737	
Total	657	282	375	242.357	0,84%	104.017	0,81%	138.340	0,87%

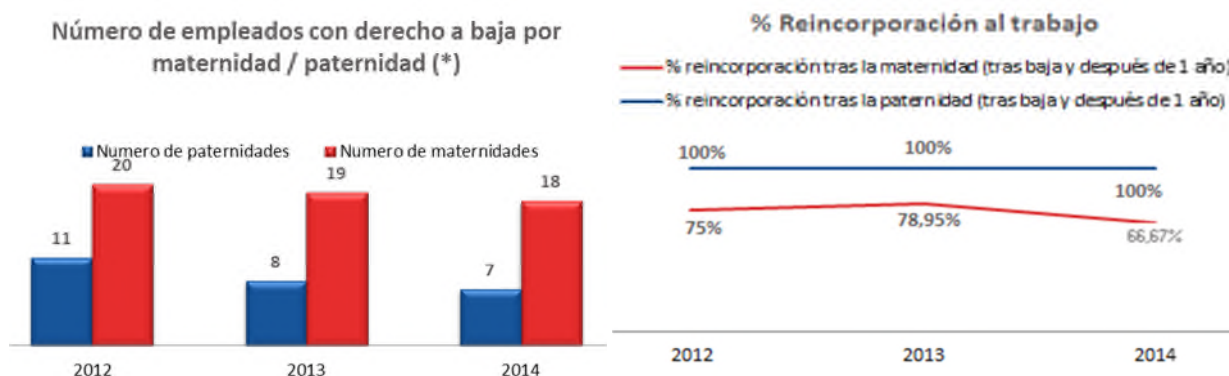
El absentismo se obtiene dividiendo los días de baja que ha estado el empleado en el mes entre los días naturales del mes.

Total accidentes **umivale**



Los tres accidentes ocurridos fueron accidentes de tipo leve, uno en la C. de Madrid y los otros dos en la comunidad Valenciana. Dichos accidentes se registraron como DELTAs (sistema reglamentación que se aplica para el registro de accidentes de **umivalentes**). En el año 2014 no se ha producido ninguna Enfermedad Profesional ni accidente mortal en **umivale**. Los días de baja por AT son de 180. El modelo de gestión de la salud laboral recoge las acciones que contempla el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de **umivale**. Algunas de estas actividades son los simulacros, formación, evaluación de riesgos, evaluación de puestos de trabajo, o investigación de accidentes.

Niveles de reincorporación al trabajo (G4 LA3)



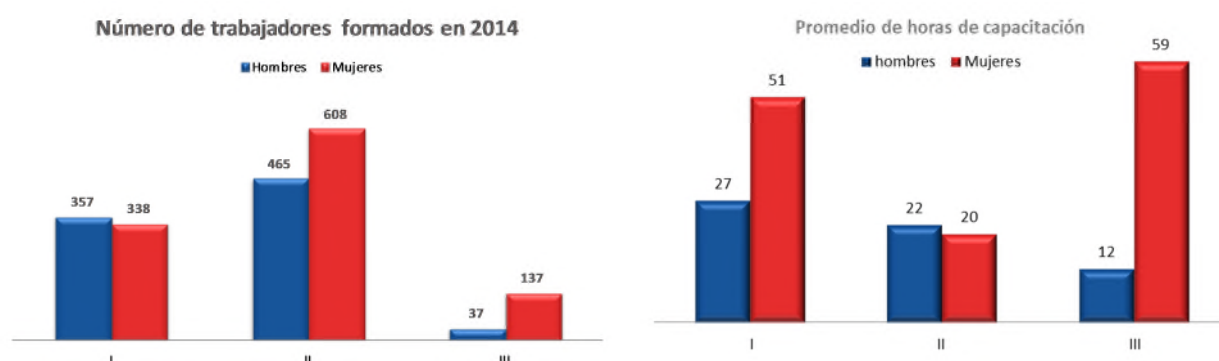
(*) Todos los empleados con derecho a baja ejercieron su derecho a maternidad / paternidad.

(*) El porcentaje de empleados (tanto de maternidad como de paternidad) que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su baja y al año es el mismo.

Índice de reincorporación al trabajo		
2012	2013	2014
83,87%	85,19%	76%

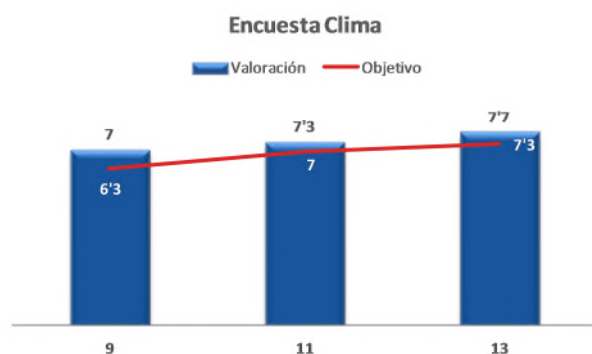
Índice de retención		
2012	2013	2014
100%	100%	100%

Promedio de horas de capacitación de 2014 por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral (G4 LA9)



Por convenio tenemos establecido que nuestro objetivo de formación anual sea de 20 horas/trabajador. En 2014 se incrementó el número alumnos un 24'87%. Además se impartieron en total 18.557 horas de formación, con una media de 28h/**umivalentes**, superando así nuestro objetivo.

Encuesta de Clima del entorno de trabajo



Continuando con la premisa de conocer la percepción que tienen de nuestro trabajo nuestros grupos de interés, cada dos años realizamos una encuesta a los **umivale**ntes, denominada “Clima”.

La última fue en 2013, y en ella participaron el 92% de los trabajadores.

Plan de Igualdad (G4-LA13)

En 2011 y vigente durante 4 años, prorrogables tácticamente por periodos elaboramos un “Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades” con el objetivo de garantizar las mismas oportunidades entre hombres y mujeres, además de evitar cualquier tipo de discriminación laboral que pudiera producirse.

El plan dispone de objetivos y acciones para emprender en diferentes campos, tales como: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción o formación.

Estas medidas son reflejadas, en parte, en nuestra política de contratación.

Además de este Plan de Igualdad, se creó un protocolo de prevención de acoso sexual. De esta forma, se permite identificar la situación discriminatoria y/o posible acoso, identificando además el procedimiento de actuación a seguir.

En **umivale** no existen diferencias entre el salario base de hombres y mujeres.



Riesgos penales (G4-SO3)



En **umivale**, siendo coherentes con nuestro modelo de excelencia MEX, Misión, Valores y principios éticos y al amparo de la regulación recogida en el vigente Código Penal sobre la posibilidad de atribuir responsabilidad penal a las personas jurídicas (empresas) por delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, por sus representantes o por las personas físicas dependientes de las anteriores en el ejercicio de sus actividades, empezamos a trabajar en un Plan de Prevención de Riesgos Normativos.

Para ello hemos procedido a la identificación, análisis y priorización de las conductas que serían susceptibles de incurrir en riesgos normativos, (descubrimiento y revelación de secretos, fraude a la Seguridad Social, aprovechamiento propiedad intelectual e industrial, etc.) concretos a cada proceso de nuestra organización.

Dicho análisis, ha sido realizado para todos nuestros centros de trabajo e individualizado por puesto. Los riesgos analizados son intrínsecos al sector de las mutuas y son los que el código

penal recoge. Por la naturaleza de **umivale** debemos de prestar especial atención a la seguridad de la información y a la praxis de los trabajadores en todo aquello a lo relacionado con la gestión responsable de la fundación pública.

El desarrollo del plan que actualmente estamos acometiendo, contempla el sistema para la gestión y prevención de dichos riesgos, analizando a cada una de las actividades realizadas por cada **umivaliente**. Todos los **umivalientes** podrán utilizar los órganos y funciones desarrolladas en el Código Ético y su canal de cumplimiento. A través de él se pueden consultar dudas o tramitar denuncias mediante correo electrónico, correo postal o por teléfono. Toda la información será analizada por el Comité de Ética, que aplicará la normativa reflejada en el Código Ético.

Para conocer el contenido de nuestro Código Ético acuda a www.umivale.es (sección conócenos/RSC).

Cumplimiento Ley de Transparencia

Por otro lado, en **umivale** también hemos procedido a realizar las actuaciones necesarias para cumplir con la Ley 19/2013 de 9 de diciembre, sobre Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, de conformidad con los criterios establecidos en la misma.

Así, hemos procedido a la adaptación de nuestra página web a la mencionada Ley de forma que, en la actualidad, se ofrece información sobre las funciones que realizamos, normativa de aplicación, órganos de gobierno así como información de gestión relevante. Asimismo, se ha habilitado un canal de comunicación abierto (vía web o Servicio de Atención al Cliente) para que cualquier interesado pueda remitir cualquier solicitud que será oportunamente contestada de conformidad con los criterios señalados por la mencionada norma, ofreciendo una completa transparencia en la información a la Sociedad por parte de nuestra organización.



5

Proveedores (G.4.12)

En **umivale** hemos contribuido un año más a la generación de empleo a través de nuestra relación con los proveedores. En 2014 generamos un volumen de negocio de 32.065.464 €, un 8'39% más que el año anterior.

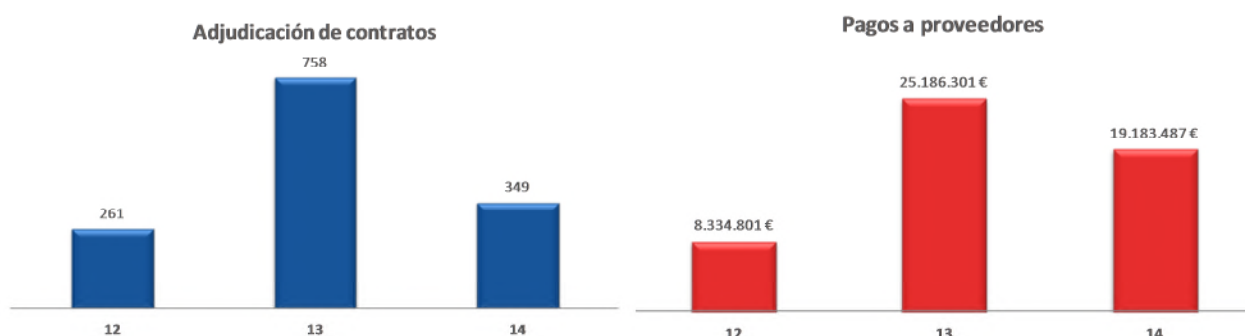
Número de proveedores que trabajan para umivale	2012	2013	2014
Número de proveedores total	6.147	6.071	6.124
Número de proveedores sanitarios	1.461	1.380	1.276
Número de proveedores generales	1.438	1.321	1.287
Número de Despachos Profesionales (DP)	3.248	3.370	3.561

(*) Datos a 31 de diciembre de cada año

Desglose de proveedores 2014	Sanitarios	Generales	Despachos
Madrid	157	155	295
Barcelona	192	126	384
Valencia	114	307	1.085
Alicante	105	147	639
Resto de provincias	708	552	1.158

Cumpliendo con la Ley de Contratación del Sector Público, durante 2014 se han adjudicado 349 contratos, por un importe de 19.183.487'62 €. Nuestra evolución en los tres últimos años ha sido la siguiente:

La realización de las compras y subcontrataciones las realizamos de acuerdo con la Ley de



Contratos del Sector Público (LCSP), de obligado cumplimiento para las Mutuas, que determina que cualquier contratación debe hacerse con criterios de publicidad, igualdad de oportunidades, transparencia en el proceso, confidencialidad, no discriminación así como objetividad en la toma de decisiones.

Dentro de las cláusulas de los pliegos de contratación se establecen parámetros de RSC (siempre de los estrictos límites que marca la normativa vigente de la LCSP, que no permite beneficiar o promocionar por ejemplo a los proveedores locales, aunque la práctica totalidad de los proveedores se encuentra ubicado, por la idiosincrasia de nuestro servicio, en España y muchos, cerca de las instalaciones de nuestros centros asistenciales).

Toda contratación busca, además, una actuación respetuosa con el Medio Ambiente y la PRL, promoviendo en la prestación del servicio las buenas prácticas y los valores implantados en **umivale**.

En **umivale** mantenemos con los proveedores relaciones basadas en la máxima Ganar – Ganar, donde la relación con el proveedor otorga beneficios mutuos en forma de asesoramiento, asesoría, trasvase de información, etc., dado que nuestro éxito es común y somos responsables últimos ante “El Jefe”, de todos los fallos que pudieran producirse.

En **umivale** distinguimos tres categorías de proveedores:

Categoría	Proceso al que afectan	Descripción	Competencias clave con los proveedores
Proveedores que interactúan con el cliente mientras este recibe la prestación del servicio	Procesos principales (Curar)	Proveedores sanitarios (en aquellas zonas en las que no disponemos de cobertura asistencial propia u ofrecen un servicio sanitario con mayor especialización), tanto hospitales, centros asistenciales o proveedores de pruebas diagnósticas o tratamientos asistenciales especializados.	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación a nuestros estándares de calidad y de gestión por procesos
Proveedores tecnológicos o de innovación	Procesos de mejora (estandarizar y mejorar y medir e informar)	Proveedores que ofrecen soluciones en tecnología, innovación, procesos e I+D+i, necesarios para el desarrollo y la mejora continua de la Organización. (Ejemplos: Indra, Ibermática, Oracle, Tecnocom, HP, Dell, Microsoft, Proso-die, Drago y Nucli).	<ul style="list-style-type: none"> - Asesoramiento e innovación. - Tecnología. - Mejores prácticas y benchmarking de procesos
Proveedores de soporte	Procesos de apoyo (input medios físicos, medios humanos, imagen,...)	Proveedores que participan en todos los procesos de apoyo. <ul style="list-style-type: none"> * Proveedores de Servicios Generales (mensajería, valija, obras, mobiliario, compras, etc.). * Proveedores de formación. * Proveedores de imagen (cartelería, ponentes, logística de eventos,...). * Abogados y peritos, para el proceso judicial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de servicio. - Mejores profesionales o medios en diferentes ámbitos

6

Sociedad**6.1 Gestión Medioambiental**

En **umivale** hemos implantado un sistema de gestión medioambiental alineado con nuestro Plan Estratégico, cuyo fin es el cumplimiento de la legislación en materia ambiental. Para ello hemos identificado todos los aspectos medioambientales asociados a nuestras actividades, instalaciones y servicios, estableciendo prioridades de actuación, delimitando objetivos de mejora (realizando benchmarking con empresas de nuestro sector) y acciones necesarias para minimizar los impactos medioambientales; y cumplir con los objetivos de nuestra política de Medio Ambiente.

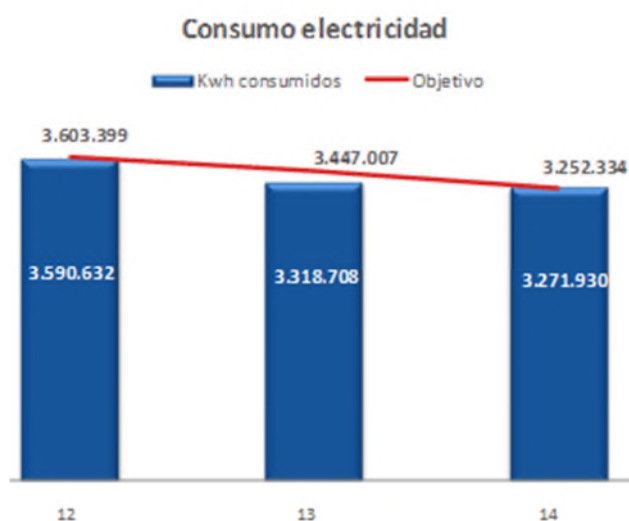
El sistema medioambiental cumple con la exigente legislación aplicable y se han realizado las oportunas inscripciones, estudios de minimización, libros de control y cualquier otro requisito normativo. Los resultados de ausencias de multas, sanciones, inexistencia de derrames y la ausencia de incidencias con la presentación de documentos legales de medioambiente así lo demuestran.

Nuestros impactos medioambientales actuales más relevantes (una vez que hemos terminado nuestro proceso de digitalización de placas de RX, que evita la generación de residuos peligrosos tales como líquidos de Rx y envases contaminados) son:

- Fungibles de oficina (con especial relevancia para la gestión de papel, material renovable, y tóner, material no renovable, dado que nuestros servicios consumen gran cantidad de papel, al tener documentos de obligada gestión legislativa en esta materia prima).
- Consumo de materiales sanitarios (p. ej: medicamentos).
- La gestión energética y de agua generada en todas las actividades de la empresa.

Entre las principales mejoras que se han llevado a cabo han sido las de no producir residuos peligrosos como los líquidos de fijado, revelado de placas de rayos x y envases contaminados, al implantar el proyecto de sistema de revelado digital en todos los centros.

Consumo de energía (G4-EN3) (*)



Un año más, hemos conseguido mantener nuestra tendencia decreciente en el consumo de electricidad, reduciendo un 1'4% nuestro consumo, situándolo muy cerca de nuestro objetivo. Todo esto ha sido debido, entre otros, a los siguientes factores:

- Concienciación responsable del uso de este recurso.
- La sustitución de equipos de climatización por modelos más eficientes
- La instalación de medios físicos

(cortinas, recubrimiento de paredes con papel vinílico) que mejoran la eficiencia energética en los centros.

Electricidad desglosada			
Centro umivale	Provincia	Kwh 2013	Kwh 2014
Quart de Poblet	Valencia	1.049.703	1.097.203
Madrid c/ Capitán Haya	Madrid	328.254	315.489
Madrid c/ Acacias	Madrid	163.390	155.752
Alcoi	Alicante	94.038	95.411
Alcorcon	Madrid	76.315	76.290
Valencia c/ Colon	Valencia	84.952	75.869
Torrente	Valencia	70.667	70.377
Xàtiva	Valencia	64.782	70.064
Resto	Varias	1.386.607	1.315.476
Total		3.318.708	3.271.930

Otra fuente de energía más residual es por medio de calderas de gasoil encuentran ubicadas en nuestros centros de Alcoi y Quart de Poblet (esta última se ha sustituido por bombas de calor a mediados de este año 2014)

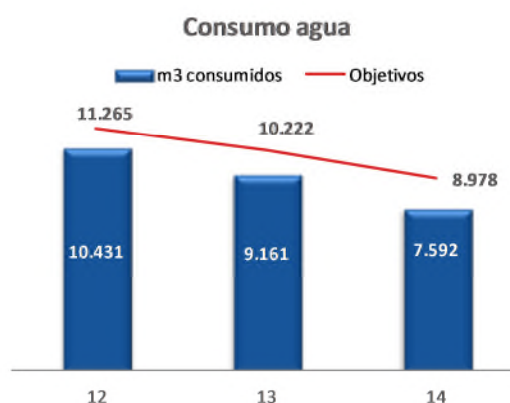
Gasoil	2012	2013	2014	Unidades
umivale Alcoi	10.000	10.000	14.950	Litros
	390	390	583,05	Gjulios
umivale Quart de Poblet	12.544	12.901	7.422	Litros
	489	503	289,5	Gjulios
umivale Total	22.544	22.901	22.372	Litros
	879	893	872.5	Gjulios

(*) Datos a 31 de diciembre de cada año (**) A cada litro de gasoil se aplica el coeficiente de conversación de 0,039 Gjulos

Consumo del agua (G4-EN8)

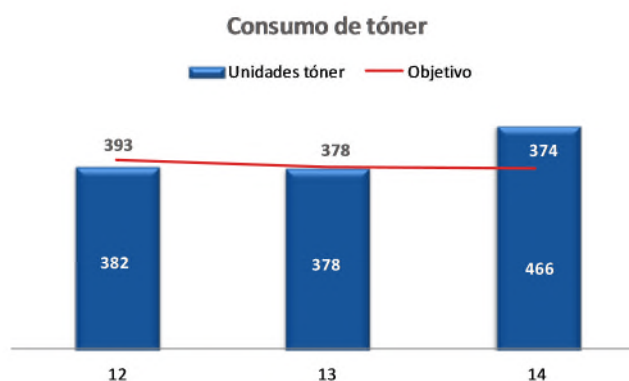
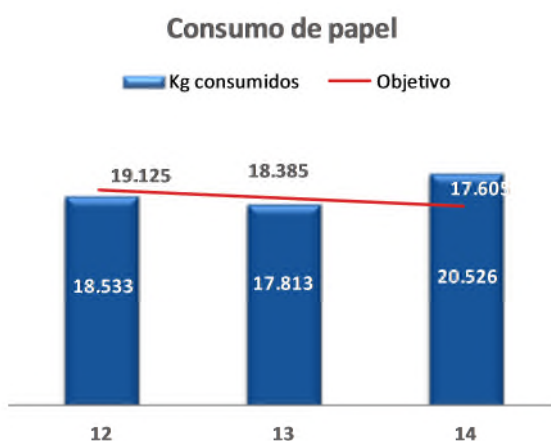
Disminución del 17% respecto a los datos de consumo de 2013, motivadas por la combinación de las siguientes actuaciones:

- Implantación de un sistema de detección de fugas de agua.
- Instalación de doble botón y pulsadores de corto recorrido de manera progresiva en algunas de nuestras instalaciones.



Todo el agua consumida en **umivale** proviene de abastecimiento municipal (no hay captaciones que afecten significativamente a ninguna fuente de agua) y se vierte al alcantarillado público. No existen fuentes de agua explotadas directamente por **umivale**.

Consumo de papel y de tóner (G4-EN1)

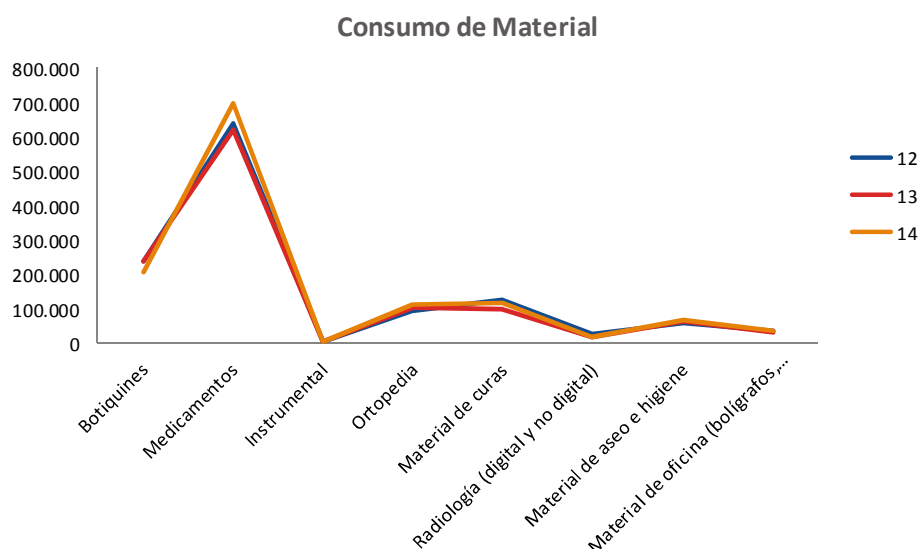


Analizado el repunte nos hemos dado cuenta de que se debe a la adecuación a los nuevos requisitos normativos establecidos en el RD 625/2014. Este puso en marcha la obligatoriedad de comunicar a los beneficiarios de las prestaciones toda la información necesaria durante la tramitación del expediente, lo que ha conllevado un mayor uso de papel y tóner para los envíos postales.

Consumo sanitario y de oficina (G4-EN1)

Cuando revisamos los indicadores de consumo sanitario, y de oficina, nos damos cuenta que están íntimamente relacionados con las nuevas circunstancias que se han producido en el entorno de las Mutuas.

La mayor actividad asistencial ha provocado un mayor gasto en materiales sanitarios. En cuanto al material de oficina, su crecimiento en 2014 está ligado a los nuevos requisitos administrativos que ha implantado el Ministerio en 2014.



6.2 Cultura de prevención

Con el objetivo de cumplir con nuestra Misión de optimizar la salud laboral de nuestros trabajadores protegidos, llevamos a cabo numerosas acciones relacionadas con la promoción de la cultura de la prevención en la Sociedad, aportando valor como proveedor de Salud Laboral. Como ejes de este proceso se encuentran las siguientes estrategias:

- Realización de **proyectos de I+D+i**, desarrollando estudios de investigación, desarrollo e innovación que contribuyan a optimizar la salud laboral en las empresas mediante el diseño de nuevas metodologías de evaluación de riesgos, nuevas técnicas preventivas, diseño de trabajos de equipos seguros, etc.
- **Colaboración activa con las empresas y organizaciones** (públicas y privadas) para potenciar la información / formación en materia de salud laboral (asesoramiento preventivo, organización de jornadas y eventos,...) y realizando visitas e informes que permitan a los empresarios disponer de datos para mejorar la siniestralidad (visitas a empresas y realización de informes de absentismo y siniestralidad,..)
- Puesta a disposición de los ciudadanos **elementos de sensibilización, educación y difusión** permanente en **materia de Salud Laboral** dirigidas a divulgar la cultura preventiva (en nuestra web pública se tiene acceso a más de 20 publicaciones en materia de seguridad y salud laboral que fomentan buenas prácticas de gestión y hábitos de vida saludables).

Estudios I+D+i

En 2014 hemos participado en el desarrollo de la aplicación de móvil Apprevenirt. En ella, además, también han participado el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid, y el Colegio de Graduados Sociales de Madrid, así como otras Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

El objetivo de esta nueva herramienta es prevenir riesgos laborales y lograr un entorno laboral más seguro.

Además, durante la elaboración de esta Memoria se estamos procediendo a la última redacción de la **2ª edición del Manual INVASSAT ERGO SANITARIO**. Su objetivo es definir el procedimiento de identificación y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales que pueden estar presentes en empresas del ámbito sanitario y sociosanitario.



También, en 2014 hemos continuado con nuestra labor de asesoramiento a nuestras empresas para que puedan presentarse a diferentes premios en materia de prevención de riesgos laborales, como son los Premios Llum e INVASSAT.



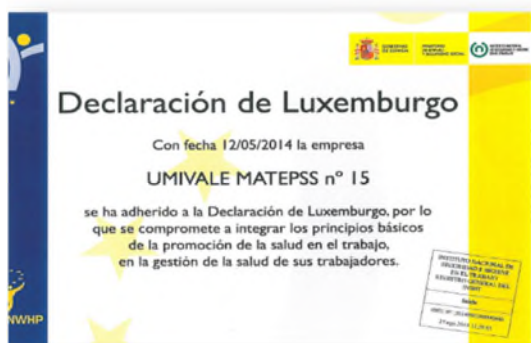
III Jornadas de Innovación e Investigación en Patologías del Trabajo 2 Dic '14-VALENCIA

Por otro lado, un año más nuestro **Comité Científico** ha buscado a través de la innovación la mejor asistencia a nuestros mutualistas. Una de sus principales actividades es la “**Cátedra umivale de Innovación e Investigación en Patologías del Trabajo**”, en colaboración con la Universidad Católica. Este año se han centrado en favorecer la pronta recuperación de los pacientes y valoración de su estado clínico:

- **Terapia cognitivo-conductual** en procesos de Incapacidad por trastornos relacionados con factores psicosociales
- **Síndrome del Túnel Carpiano** en el ámbito laboral: Factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en su incidencia. Estudio de campo y resultados
- **Detección y valoración** multidisciplinar con sospecha de exageración de síntomas
- **Riesgo durante el embarazo**: Casos Hospital La FE
- **Estudio de marcadores moleculares de fibromialgia**

Promoción de la Salud

A principio de 2014, nos adherimos a la **Alianza Internacional de Empresas Saludables**. Esta iniciativa del Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social, tiene como objeto el intercambio de buenas prácticas sobre entornos de trabajo saludables y de contribuir a aportar valor añadido en las políticas de responsabilidad social de las empresas integrantes.



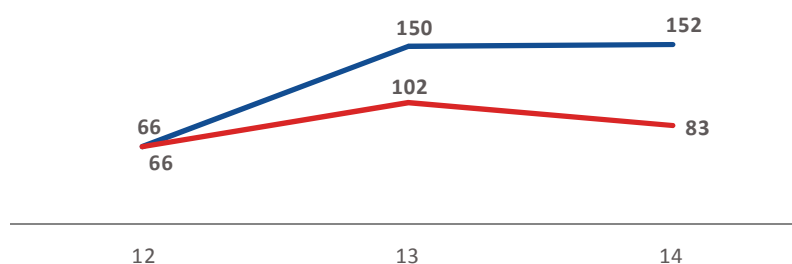
En mayo, también nos adherimos a la Declaración de Luxemburgo, ratificando nuestro compromiso de promocionar la salud en el trabajo.



Enmarcado en nuestro fin de promocionar la salud laboral, desde **umivale** estamos muy pendientes de aquellas empresas que, o ejercen su actividad en sectores con elevado índice de siniestralidad, o bien, han aumentado la misma.

Actividades preventivas

- Visitas y otras acciones a empresas de <50 trabajadores de los sectores con mayor siniestralidad
- Visitas y otras actividades a empresas que presenten una evolución negativa de su siniestralidad laboral o hayan tenido accidentes graves



Una de las novedades de 2014 ha sido la creación de la fil-moteca online sobre “Hábitos de Vida Saludable” en nuestra web corporativa. Con ello pretendemos actuar más activamente en la promoción de estos hábitos.

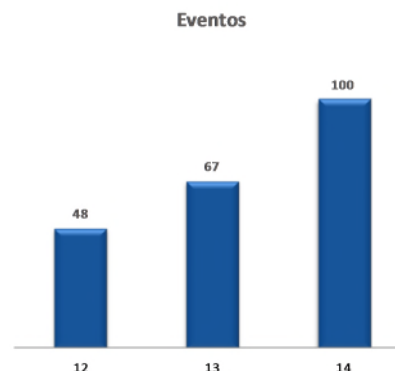


6.3 Actividad Institucional (G4-16)

En 2014 hemos firmado 13 convenios de colaboración con otras Mutuas, Universidades, Administraciones Públicas y Asociaciones, para ayudarnos a cumplir con nuestro compromiso de la promoción de la cultura preventiva.

Por otro lado, para nosotros es muy importante nuestra actividad institucional llevada a cabo a través de las jornadas y eventos que organizamos. Gracias a ellos podemos o bien concienciar a los empresarios y Sociedad en general, sobre la importancia de la salud laboral; o informar a los asesores laborales sobre las últimas novedades normativas.

Además, seguimos participando con otras Asociaciones e Instituciones, que nos ayudan a cumplir con nuestra Misión (desarrollados en el Anexo V de esta memoria).



6.4 Colaboración con ONG's



Recogida de alimentos y juguetes



Día de la bicicleta
Campaña por Filipinas



Carrera del Corazón



Donación de recursos a partir del reciclaje de material informático y sanitario.



Federación Niños del Mundo

6.5 Marco regulatorio y Auditorías

En nuestro compromiso con la Sociedad está implícito ser responsable con la utilización de todos nuestros recursos. Por eso, todos los años auditamos no sólo nuestras cuentas, sino que también revisamos nuestros Planes de Acción, para que cumplan con todos nuestros compromisos.

En **umivale** gestionamos fondos públicos. Nos encontramos en un sector muy regulado, por lo que el cumplimiento regulatorio es un aspecto de especial relevancia en nuestro Plan Estratégico. Para garantizar el cumplimiento de la ley, en **umivale** utilizamos las auditorías e inspecciones de diversos organismos como fuente de benchmarking, de control operacional y de mejora de los procesos:

- Anualmente, el MEySS efectúa una auditoría de cuentas a través de la Intervención General de la Seguridad Social, que es revisada por el Tribunal de Cuentas.
- Bienalmente se realizamos auditorías de la LOPD y del sistema de gestión preventivo.
- Todos los años se recibimos inspecciones de sanidad, del CSN, de organismos autonómicos responsables de residuos, de GRI, etc., que evalúan el cumplimiento de los requisitos legales.

Los resultados de dichas auditorías son satisfactorios.

En la siguiente tabla se puede observar nuestra gestión en los últimos tres años:

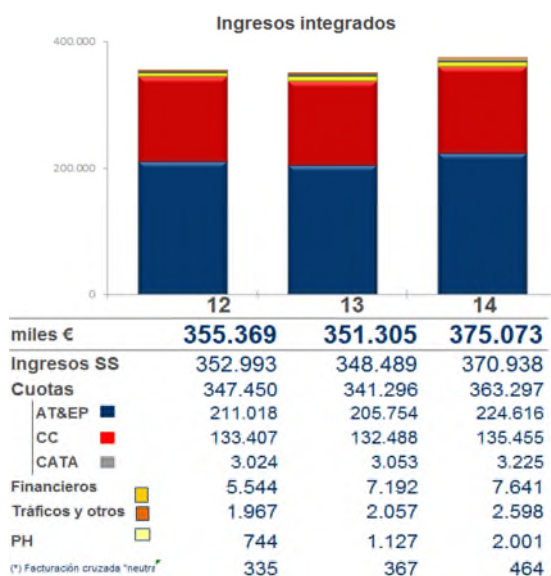
Multas y sanciones en las dimensión social, ambiental y económica					
Nº	Descripción	2012	2013	2014	Unidades
G4-EN34	Multas ambientales	0	0	0	€
G4-SO8	Multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa	0	0	0	€

Dentro de este marco regulatorio se encuentra la prohibición de realizar acciones de mercadotecnia dentro de nuestro sector. Por ello, no existe ningún caso de incumplimiento relativo a esta actividad (G4-PR7 y G4-PR9).

Capital (G4-EC1)

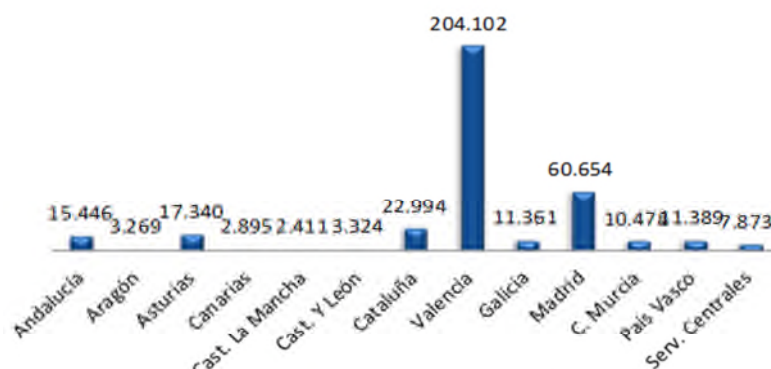
7

Ingresos Integrados (G4-9.a)

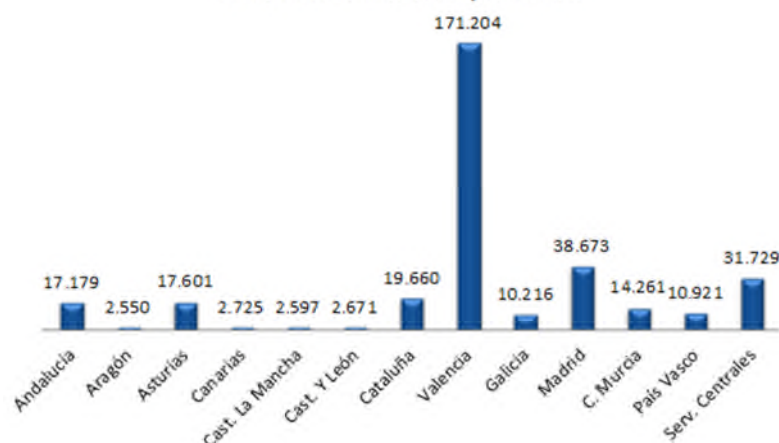


En **umivale** obtuvimos unos ingresos de más de 375 millones el año pasado, gracias al aumento de la población protegida en un 7 %, tanto de trabajadores por cuenta propia (5,8%) como por ajena (9,4%). Es destacable que, por primera vez desde el comienzo de la crisis, en los ingresos netos ha habido un repunte en el volumen como consecuencia de la ligera mejora de la situación económica. Los ingresos en su inmensa mayoría pertenecen a las cuotas que aportan nuestras empresas asociadas (los ingresos financieros, los ingresos por reembolsos de tráficos reclamables por **umivale** y el Patrimonio Histórico suponen únicamente un 3.4% de los mismos).

Total Ingresos por CCAA



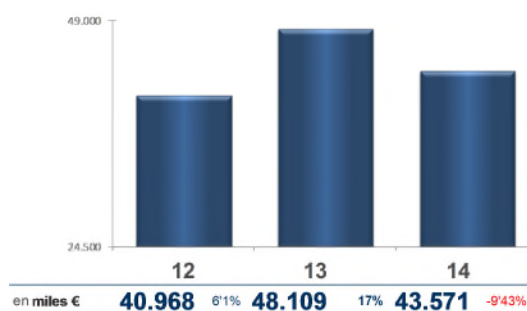
Total Gastos Directos por CCAA



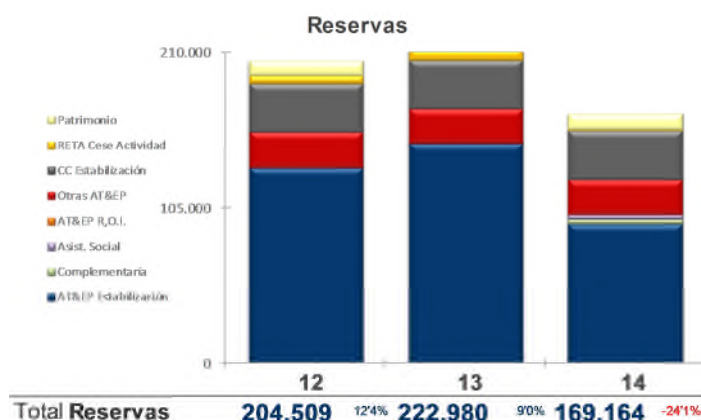
Resultados a distribuir

En **umivale** hemos cerrado el ejercicio de 2014 con un resultado positivo de 43 millones de euros (segundo mejor resultado de su historia). Sin embargo, ha disminuido un 9'43% respecto al 2013, año record de los resultados de nuestra Organización.

Resultados a distribuir



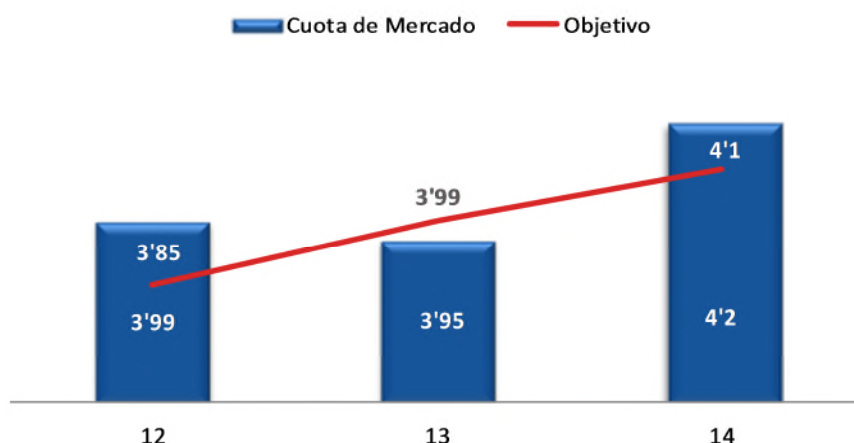
Reservas



En los estatutos de Entidad Colaboradora con la Seguridad Social, la dotación de las reservas viene fijada por una normativa específica. En 2014, gracias a un cambio de criterio, **umivale** ha devuelto a la Seguridad Social 97'39 millones de €.

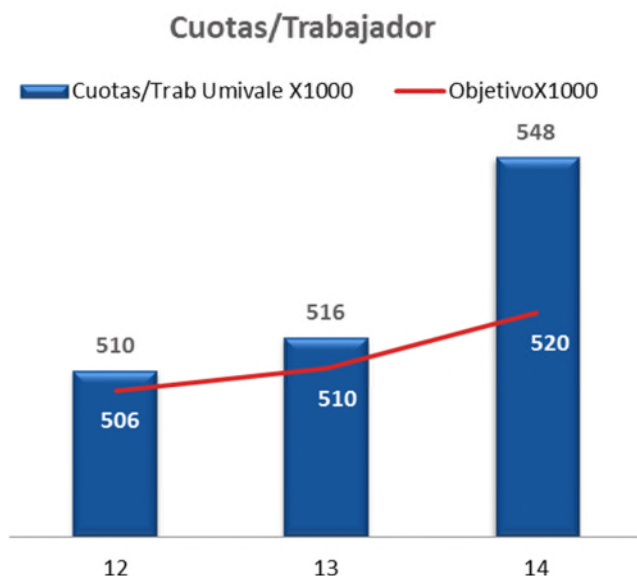
Cuota de mercado de **umivale**

Cuota de mercado



La cuota de mercado de **umivale** presenta una línea de tendencia ascendente, que nos ha permitido subir un puesto en el ranking de Mutuas, pasando a ocupar la séptima posición (sobre 20 Mutuas) en el indicador de ingresos de Accidente de Trabajo más Contingencia Común, más la prestación Cese de Actividad de Autónomos.

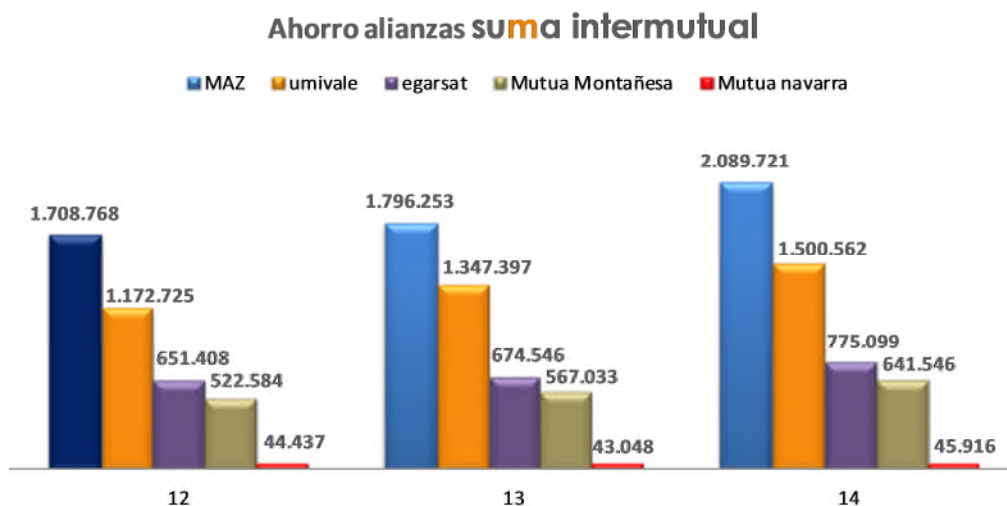
Productividad



El ratio de productividad que **umivale** calcula basándose en las cuotas/trabajadores ha aumentado en un 6,3% en el año 2014.

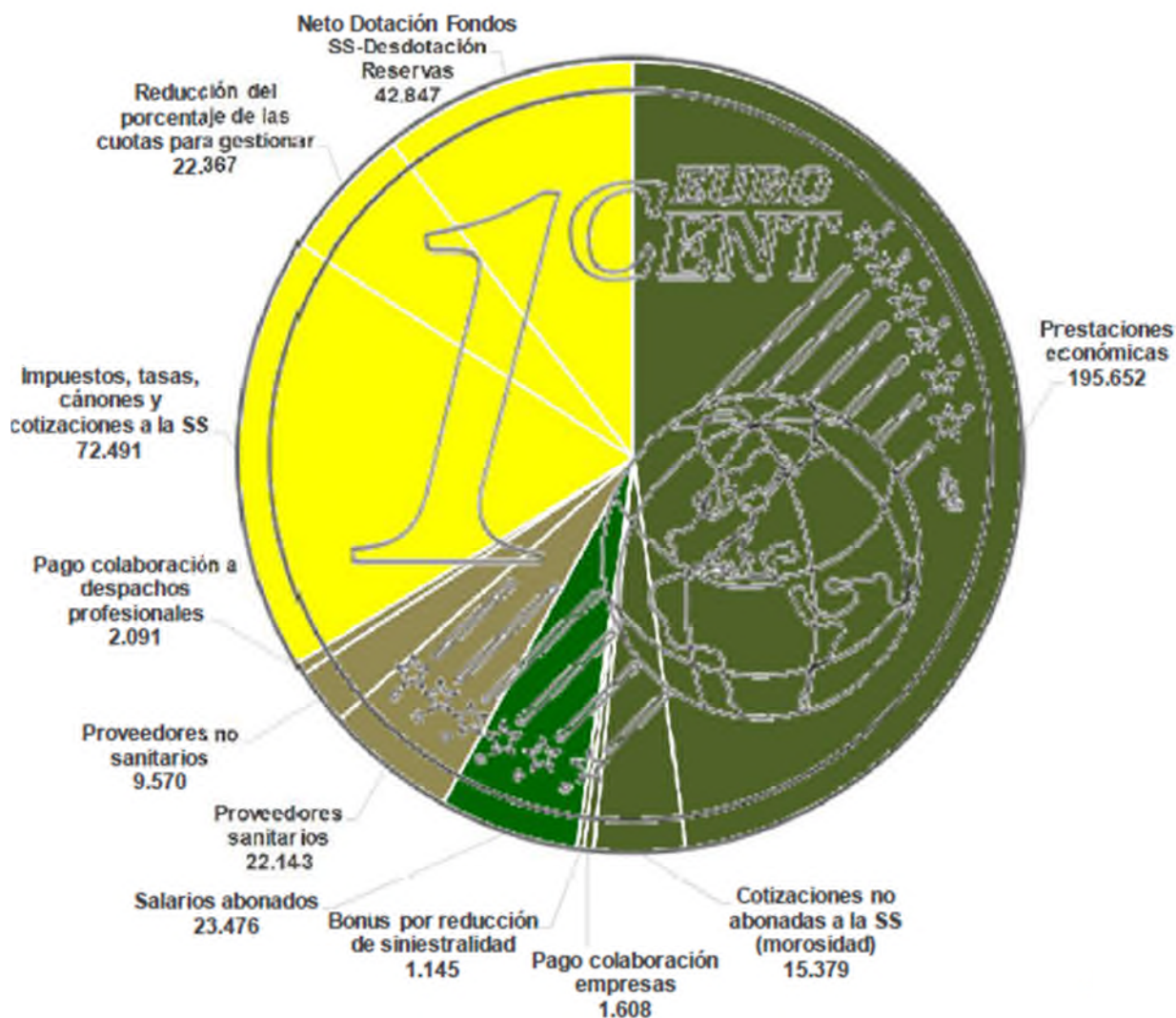
Ahorros producidos gracias a las alianzas de **suma** intermutual

Gracias a la alianza con nuestros socios de **suma**, mejoramos la eficiencia y eficacia en la gestión de la salud de nuestros trabajadores, ahí donde nosotros no estamos presentes. Gracias a ello en el último año nos hemos ahorrado más de 1.500.000 €.



Distribución del “aporte” de la gestión de umivale

A través de este indicador podemos observar la distribución del dinero que gestiona **umivale** de una forma gráfica. El 52'30% de nuestro presupuesto se destina a dar servicio a los mutua-
listas, el 33'69 lo revertimos directamente en las arcas de la Seguridad Social.



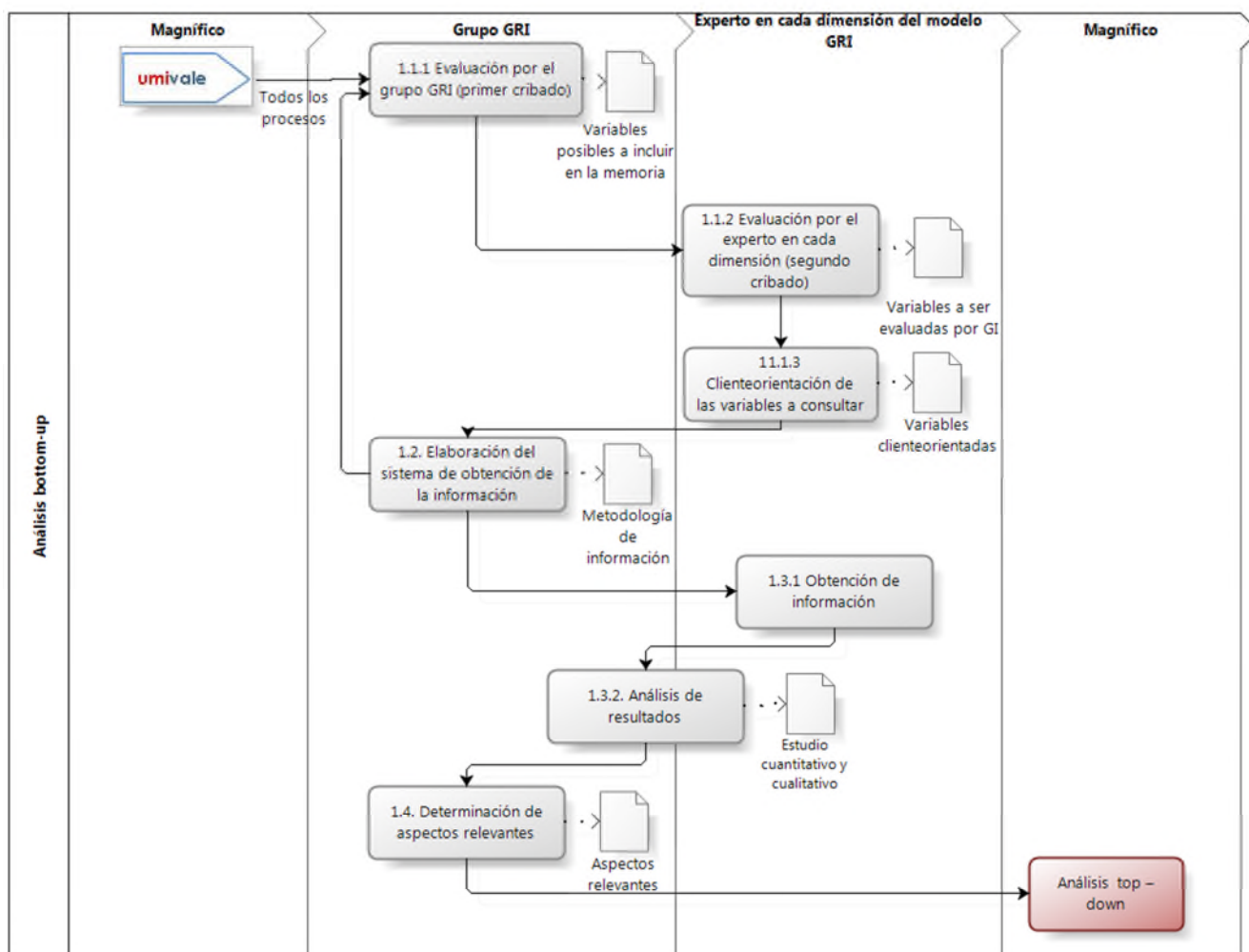
8

Análisis de materialidad

El estudio de materialidad realizado en **umivale** se compone de las siguientes fases:

1. Análisis bottom - up

Busca la adecuación del modelo GRI a las particularidades de nuestra organización. Las actividades realizadas para el análisis siguen el siguiente flujograma:



1.1. Estudio de cada una de las variables de las categorías del GRI: dimensión económica, ambiental y social

Se estudian todos los aspectos del modelo, indicando las posibles variables de aplicación (que ponen de manifiesto efectos económicos, ambientales y sociales) a **umivale**, clienteorientando el lenguaje (para que pueda ser entendible por el experto del cada una de las dimensiones), decidiendo finalmente los aspectos relevantes del modelo GRI que tienen aplicación en nuestra Organización (*) y los indicadores que dan información sobre cada uno de los mismos.

El análisis lo llevo a cabo el grupo de trabajo multidisciplinar creado para la memoria RSC con el apoyo de los Servicios que tienen más conocimiento en cada una de las dimensiones del modelo.

(*) Por ejemplo se desechan aspectos de: **1) DDHH**: dado que los servicios ofrecidos por **umivale** se circunscriben al territorio del Estado Español. No procede para **umivale** implantar cláusulas de DDHH en contratos y dar formación específica en este tema. Todas las empresas con las que se han establecido alianzas se encuentran vinculadas al territorio español o de la Unión Europea, por lo que se trabaja desde la legislación de estos países, asegurando la no existencia de trabajos forzados o no consentidos; **2) Competencia desleal**: dado las actividades y servicios regulados por el MEySS COMO Mutua Colaboradora con la SS; **3) Transporte**: que se encuentra asociado básicamente a la movilidad del personal a su puesto de trabajo (in itinere) o in misión, para atender a los clientes y que no es relevante.

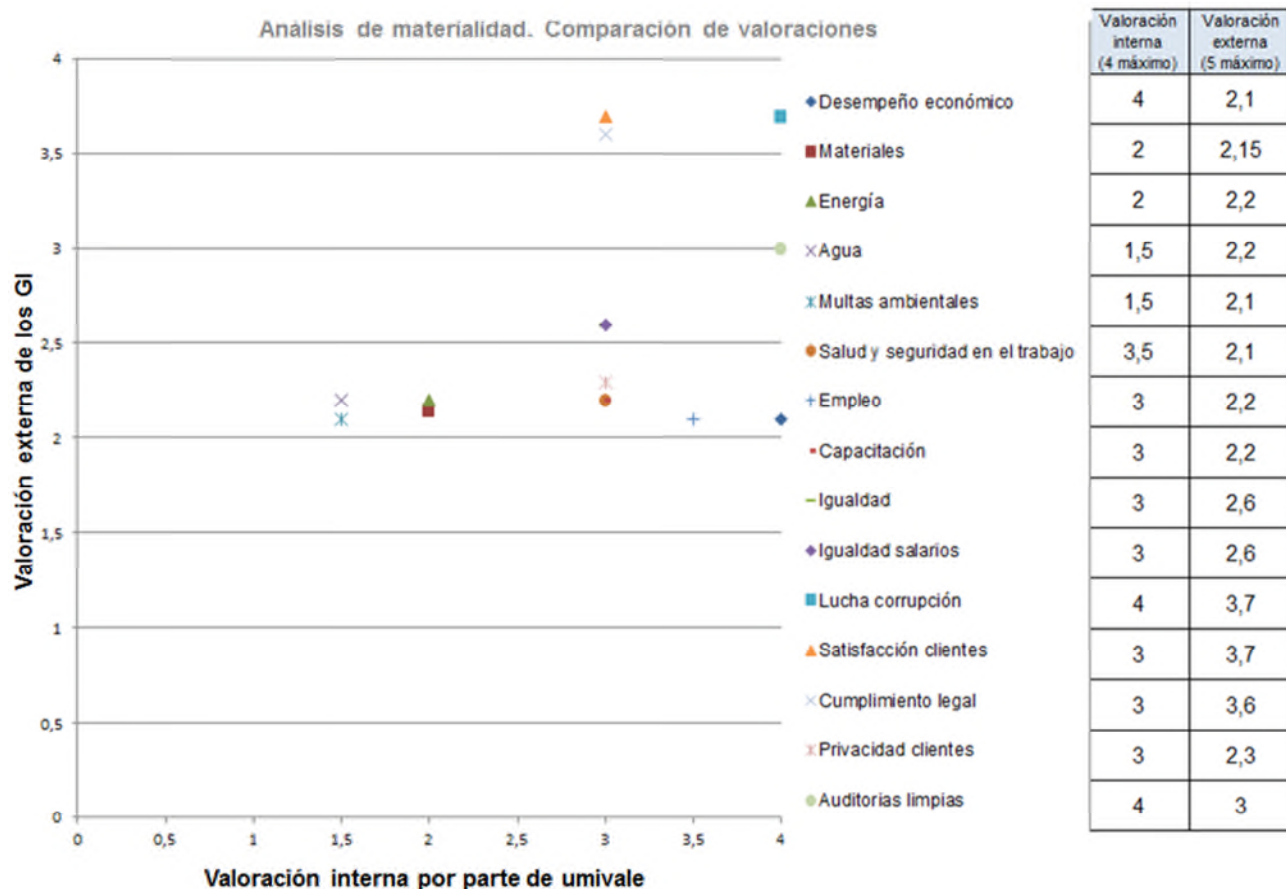
1.2. Elaboración del sistema de obtención de la información de cada GI

Para cada GI identificado se aborda el sistema más adecuado para la obtención de sus inputs, entrevistando en profundidad a los profesionales que mejor conocen a cada uno de los componentes. En este primer análisis de materialidad se ha considerado oportuno, para obtener la información, el realizar entrevistas en profundidad al grupo de expertos (servicios de **umivale** que tienen más conocimiento en cada una de las dimensiones del modelo).

1.3. Obtención de información y análisis de resultados

Según la metodología de análisis definida (entrevistas al grupo de expertos).Cada experto ha tenido que:

- Realizar un análisis pormenorizado de cada aspecto del modelo GRI, justificando y documentando la aplicación de **umivale** para cada uno de los mismos
- Valorar los aspectos según la importancia que le da **umivale** y cada uno de los GI a cada uno de los mismos.



1.4. Determinación de aspectos relevantes

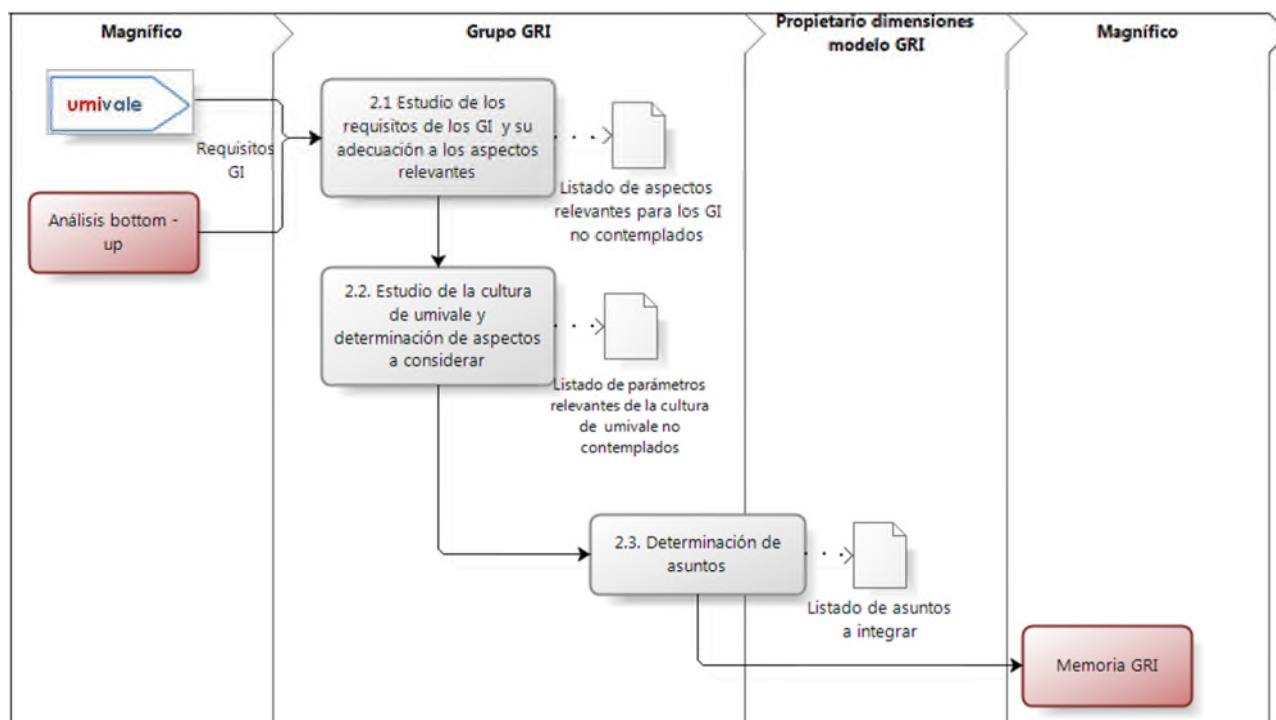
Cómo output final de este análisis se obtiene un listado de aspectos relevantes, junto con el indicador que puede medir el mismo.

Análisis de todos los puntos del modelo que nos han salido significativos por los GI										
Puntuación: de 1 a 5	El Jefe		umivalente	Proveedor	Sociedad		Capital (JD)	Total	Relevante (> o = 10)	Indicador
	Empresario	Trabajador			Sociedad	Ministerio				
Papel y tóner	3	3	3	1	4	2	1	11	Relevante	G4-EN1 Materiales por peso o volumen (kg de papel y tóner)
Consumos de materiales (medicamentos, BTQ,...)	2	2	3	2	3	2	1	10,5	Relevante	G4-EN1 Materiales por peso o volumen (consumo en euros /unidades de material sanitario y de oficina)
Viajes de empresa (tren, avión,...)	2	2	2	1	2	2	2	9	No relevante	
Viajes con vehículos propios	2	2	2	1	2	2	1	8	No relevante	
Agua	3	3	3	1	4	2	1	11	Relevante	G4-EN8 Captación total de agua según la fuente (m3 consumidos en los centros de umivale)
Electricidad	3	3	3	1	4	2	1	11	Relevante	G4-EN3 Consumo energético interno (Kwh consumidos en los centros de umivale)

2. Análisis top – down

Con el objetivo de conseguir que la cultura de **umivale** quede reflejada en la memoria del GRI.

Las actividades realizadas para el análisis siguen el siguiente flujograma:



2.1. Estudio de los requisitos de cada uno de nuestros GI y comprobación de su adecuación a los aspectos relevantes

Se parte de la definición de los requisitos de los GI que se han identificado en **umivale**. En las tablas siguientes se muestra unos ejemplos de dichos requisitos identificados (con la descripción de cada uno de los requisitos) y una tabla de doble entrada con el resumen de cada requisito identificado:

**RSC**

Mutualista Equipo Humano Proveedor Sociedad Capital Datos Memoria Global Reporting Initiative Anexo



GI	Requisito del GI	Definición del requisito de cada GI
El Jefe (todas las empresas asociadas, sus trabajadores y los autónomos)	1. Reducción del absentismo (empresario)	Gestión de ausencias de los trabajadores protegidos por motivo de enfermedad en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo. Es la Misión de umivale . Gestión adecuada conjunta entre umivale y las empresas asociadas para conseguir la reducción de sus niveles de absentismo por motivos de salud. Impacto en los niveles de absentismo de la empresa cliente en base a actuaciones de umivale que proporcionan a la empresa recortes en los tiempos de duración de las bajas de su personal.
	2. Trato humano (empresario + trabajador)	Atención personalizada y profesional al cliente por parte del personal, tanto sanitario como no sanitario, de nuestra Organización. <ul style="list-style-type: none"> Escucha activa del paciente, honestidad en la interrelación, ser proactivos. Trato en el contacto administrativo: información del tiempo previsto de espera, aclaración de dudas, amabilidad, nivel de información suficiente... y por los distintos canales de atención al cliente (e-mail, telefónico, web...). Pruebas exploratorias: información sobre en qué consiste la prueba, lo que puede experimentar o sentir, estados posteriores, etc. Consulta: Ponernos en el lugar del paciente como si nosotros fuéramos él, información de la dolencia, tratamientos, tiempos de sanación, medicación con sus posibles interacciones o efectos secundarios, posología. Rapidez de la atención en cuanto lo ha requerido, empatía de la organización con los problemas del cliente. Utilización de un lenguaje fácilmente comprensible y adecuado al nivel de comprensión de los clientes.
	3. Tiempos de espera (empresario + trabajador)	Tanto dentro en las instalaciones a la espera de la atención sanitaria y administrativa, como en la propia consulta, o en la remisión de informes, plazos de tramitación para prestaciones, contestación a las peticiones del cliente y actuaciones realizadas. Estos tiempos deben ser mínimos y siempre se debe informar de los plazos previstos y tiempo necesario.
umivariantes	1. Empleo	Calidad del empleo que ofrece umivale (trabajadores fijos, salarios, condiciones,...). Sistema de beneficios sociales (bono transporte, colegiación,...), del cual cada trabajador tiene la posibilidad de percibir parte de su retribución en productos o servicios, en función de sus necesidades + política retributiva que ofrece la empresa a sus trabajadores a cambio de su esfuerzo.
	2. Conciliación laboral	Posibilidad para compaginar el trabajo laboral con las necesidades familiares y personales
	3. Igualdad / equidad / reconocimiento	Todos los miembros de una empresa son tratados con criterios justos y no existe ninguna discriminación. Sistema de reconocimiento de los trabajos bien hechos

	El Jefe		umivariantes	Proveedor	Sociedad		Capital
	Empresario	Trabajador			Sociedad	Ministerio	
Reducción del absentismo	x		x		x	x	x
Trato humano	x	x					
Tiempos de espera	x	x					
Información prestada	x	x					
UPC: Única Persona de Contacto	x	x					
Calidad técnica en la prestación y profesionalidad en el trato	x	x					
Prestación eficaz, justa y adecuada a la dolencia	x	x					
Gestión eficaz administrativa	x	x					

Instalaciones		x	x				
Innovación y valor anadido de nuestros servicios	x	x			x		
Seguridad y salud e intimidad y confidencialidad de la información recogida en nuestros servicios	x	x	x	x			
Empleo			x		x		x
Conciliación laboral			x				
Igualdad / equidad / reconocimiento			x	x			
Desarrollo profesional			x				
Entorno y ambiente laboral			x				
Relaciones de confianza reciproca Ganar – Ganar				x			
Adecuación de todos nuestros servicios a la legislación vigente	x	x	x	x	x	x	x
Reducción de consumos y uso de materias primas					x		
Cultura de prevención	x	x	x	x	x		
Alianzas estratégicas					x		
Solvencia	x					x	x
Buen Gobierno y gestión fondos de la SS						x	
Prevención del fraude						x	x
Cuota de mercado							x
Productividad / optimización de recursos						x	x
Transparencia e información					x	x	

Valorando si todos los aspectos relevantes identificados tras el análisis bottom up dan respuesta a cada uno de los requisitos de nuestros GI (se valora si el modelo GRI responde a las expectativas de nuestros grupos de interés con el servicio que prestamos), identificando aquellos aspectos relevantes no contemplados.

	El Jefe		umivale	Proveedor	Sociedad		Capital	Modelo
	Empresarial	Trabajador			Sociedad	Ministerio		
Reducción del absentismo	x				x	x	x	No contemplado
Trato humano	x	x						Relevante
Tiempos de espera	x	x						Relevante
Información prestada	x	x						Relevante
UPC: Única Persona de Contacto	x	x						Relevante
Calidad técnica en la prestación y profesionalidad en el trato	x	x						Relevante

2.2. Estudio de la cultura de umivale y determinación de aspectos propios de nuestra cultura a considerar

Por otra parte se definen los parámetros clave que pertenecen a la cultura de **umivale** (incluyendo el estudio de los aspectos ambientales significativos y del plan estratégico) y se compara la adecuación de los mismos a los aspectos relevantes identificados.

Visión estratégica de **umivale**



Desinversión	Modélica y en plazo
Crecimiento	Seguir ↑ Cuota de Mercado
Calidad	Mayor % ↓ ABS/siniestralidad
Eficiencia	Resultado económico (B° a.i.) Reservas al 100% Solvencia
Productividad	Gasto personal/Ingresos Pagando bien respecto sector
Responsabilidad	Auditorías limpias (Contables, prevención, LOPD, etc.)

2.3. Determinación de asuntos

Con los anteriores inputs de entrada (requisitos de los GI y de la cultura de **umivale** no contemplados en el modelo) se definen una serie de asuntos a integrar en la memoria GRI y la forma de integración de los mismos.

Asuntos a incluir en la memoria de RSC, tras la revisión de la cultura de umivale	El Jefe		umivalente	Proveedor	Sociedad		Capital
	Empresario	Trabajador			Sociedad	Ministerio	
Absentismo	x	x	x		x	x	x
Prestaciones económicas y asistenciales	x	x					
Clima laboral (conciliación)			x				
Cuota de mercado							x
Alianzas estratégicas					x		
Cultura de prevención	x		x		x		
Productividad / optimización de recursos						x	x
Buen Gobierno y gestión fondos de la SS						x	
Auditorías limpias (adecuación de todos nuestros servicios a la legislación vigente)	x	x	x		x	x	x

En la memoria de GRI hay dos Grupos de Interés que han tenido participación en la misma:

- El Capital (dado que la Junta Directiva ha aprobado y validado la memoria).
- El **umivalente**, con la participación de un grupo de trabajo multidisciplinar de participación para su elaboración y la aportación de numerosos Servicios, con sus aportaciones e información para redactar la memoria. La memoria ha sido validada y aprobada por el Comité de Dirección de **umivale**.

La memoria se pone a disposición de la Sociedad en nuestra web umivale.es y existe un canal de participación para la misma sobre cualquier input aportado.

	Modelo	Aspecto material dentro o fuera de umivale	Indicador
Reducción del absentismo	Asunto	umivale GI: El Jefe, Sociedad, Capital y umivaliente	Porcentaje de absentismo por motivos de salud
Trato humano	Relevante	umivale GI: El Jefe	Satisfacción de clientes
Tiempos de espera	Relevante	umivale GI: El Jefe	Satisfacción de clientes
Información prestada	Relevante	umivale GI: El Jefe	Satisfacción de clientes
UPC: Única Persona de Contacto	Relevante	umivale GI: El Jefe	Satisfacción de clientes
Calidad técnica en la prestación y profesionalidad en el trato	Relevante	umivale GI: El Jefe	Satisfacción de clientes
Prestación eficaz, justa y adecuada a la dolencia	Asunto	umivale GI: El Jefe	Prestaciones asistenciales: Número de procesos de asistencia sanitaria Evolución AT&EP e índice de incidencia Prestaciones económicas: Nº expedientes IMS Nº Ayudas y beneficiarios de CPE Nº expedientes CUME Días indemnizados de CATA Nº expedientes BONUS Pago realizado en Incapacidad Temporal
Gestión eficaz administrativa	Relevante	umivale GI: El Jefe	Porcentaje de quejas de los clientes aceptadas Porcentaje de Reclamaciones previas aceptadas Porcentaje de Determinaciones de Contingencia aceptadas
Instalaciones	No se incluye	umivale GI: El Jefe y umivaliente	Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global
Innovación y valor añadido de nuestros servicios	No se incluye	umivale GI: El Jefe y Sociedad	Se decide no incluirlo, al ser un requisito que podemos sacarlo indirectamente en el tema de satisfacción global
Seguridad y salud e intimidad y confidencialidad de la información recogida en nuestros servicios	No relevante	umivale GI: El Jefe, Proveedor y	G4-PR1 y G4-PR2 (seguridad y salud de nuestros servicios)
	Relevante (LOPD)	umivaliente	G4-PR8 Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes
Empleo	Relevante	umivale GI: Sociedad, Capital y umivaliente	G4-10b Numero de empleados fijos por tipo de contrato (Grupo I, II o III) sexo y edad y tamaño de la plantilla (G4-10.d) G.4.11 Trabajadores de umivale están dentro del convenio colectivo Satisfacción a empleados (encuesta de clima del entorno de trabajo) G4 LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.
Conciliación laboral	Asunto	umivale umivalientes	Satisfacción a empleados (encuesta de clima del entorno de trabajo).
Desarrollo profesional	Relevante	umivale umivaliente	G4 LA9 Promedio de horas de capacitación x empleado.
Entorno y ambiente laboral	Relevante	umivale umivaliente	Tasas de absentismo: G4-LA6 Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo. G4 LA3 Niveles de reincorporación al trabajo.



Igualdad / equidad / reconocimiento En umivale no existen grupos minoritarios en plantilla	Relevante	umivale GI: Proveedor y umiva- liente	Datos de igualdad. G4-LA12 Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad. G4-LA13 Plan de Igualdad. G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres.
Relaciones de confianza recíproca Ganar – Ganar	No se incluye	umivale GI: Proveedor	Se decide no incluirlo, al ser un indicador subjetivo.
Adecuación de todos nuestros servicios a la legislación vigente. Auditorías limpias.	Asunto	umivale GI: Todos los GI	G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental. G4-SO8 Multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa. G4-PR7 Incumplimiento de las normativas y códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia. G4-PR9 Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.
Reducción de consumos y uso de materias primas	Relevante	umivale GI: Sociedad	G4-EN1 Materiales por peso o volumen (kg de papel y toner y consumo en euros /unidades de material sanitario y de oficina). G4-EN3 Consumo energético interno (Kwh consumidos en los centros de umivale). G4-EN8 Captación total de agua según la fuente (m3 consumidos en los centros de umivale). G4-EN29 Euros de multas y número de sanciones por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.
Cultura de prevención	Asunto	umivale GI: El Jefe, Proveedor, Sociedad, y umivaliente	Número de estudios I+D+i y promoción de la salud. Número de jornadas y eventos. Número de visitas preventivas a empresas. Número de Documentos preventivos a disposición de la Sociedad.
Alianzas estratégicas	Asunto	umivale GI: Sociedad	Euros de ahorros producidos en umivale , con las alianzas estratégicas. Número de estudios I+D+i. Número de convenios de colaboración.
Solvencia	Relevante	umivale GI: El Capital: El Jefe y la Sociedad	Población protegida por umivale . Ingresos Integrados. Reservas. Distribución del "aporte" de la gestión de umivale .
Buen Gobierno y gestión fondos de la SS	Asunto	umivale GI: Sociedad	Auditorías limpias (incumplimiento de las normativas y códigos voluntarios y multas). Resultados a distribuir.
Prevención del fraude	Relevante	umivale GI: Sociedad y Capital	G4-SO3 Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados. G4-SO8 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa
Cuota de mercado	Asunto	umivale GI: El Capital	Número de trabajadores protegidos de umivale / número total de trabajadores del sector Mutuas
Productividad / optimización de recursos	Asunto	umivale GI: Sociedad y El Capital	Ingresos por cuotas / número de trabajadores de umivale
Transparencia e información	No relevante	umivale GI: Sociedad	Se decide no incluirlo, al no tener indicadores cuantitativos relevantes y ser un subconjunto de nuestras actividades en pro de la prevención contra el fraude. Se incorpora en la memoria cuestiones relativas a la Ley de transparencia
Aspecto material dentro de la Organización: Cualquiera de los aspectos que integran la palabra umivale Aspecto material fuera de la Organización: Cualquiera de los aspectos que integran integrada la palabra GI:			



RSC

Mutualista Equipo Humano Proveedor Sociedad Capital Datos Memoria Global Reporting Initiative Anexo



Datos Técnicos de la Memoria de RSC

9

Nombre de la Organización

umivale Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15
Avenida Real Monasterio de Poblet, 20 CP 46930
Quart de Poblet (Valencia) 963 18 10 18 – 900 365 012 <http://www.umivale.es>

Coordinador de la memoria de RSC

Francisco Javier Quiroga Figueiras
jquiroga@umivale.es Tfno: 900 365 012

Si deseas más información sobre el Informe Anual de Responsabilidad Social, o plantear sugerencias al contenido de la misma puede hacerlo dirigiéndose a Javier Quiroga a través de: jquiroga@umivale.es o mediante nuestro teléfono de Atención al Cliente 900 365 012. Nos comprometemos a contestarte en un plazo menor a 7 días.

Información sobre las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

umivale, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 15, con más de 100 años de historia, es uno de los referentes del sector de las Mutuas, asociaciones libres de empresarios sin ánimo de lucro y entidades que colaboran con la gestión de la Seguridad Social, y se encuentran constituidas al amparo de la Ley General de la Seguridad Social, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. El sector de las Mutuas está formado por 20 entidades, estando posicionada **umivale**, por **ingresos**, en la séptima posición.

	AT&EP	CC	
Empresas mutualistas	39.247	31.139	Número de empresas
Autónomos	11.942	62.343	Número de autónomos
Trabajadores protegidos	535.823	430.046	Número de trabajadores
Ingresos	224.616	135.455	Miles de euros
Ingresos integrados (AT&EP; CC, CATA, PH)	375.073		Miles de euros
Resultado económico	43,57		Millones de euros

Las Mutuas son asociaciones de empresarios que, debidamente autorizadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se constituyen con el objeto de colaborar, bajo la dirección y tutela de dicho Ministerio, en la gestión de prestaciones de las Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con sujeción a las normas del Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas. **umivale** se encuentra inscrita con el número quince en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de la Seguridad Social existente al efecto en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.

Características de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Fuerte regulación normativa: el sector de Mutuas se encuentra fuertemente regulado normativamente, y se encuentran tuteladas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por lo que las opciones de gestión están muy condicionadas, debiendo limitar nuestra actividad a la colaboración con la SS. La administración económica depende de los Presupuestos Generales del Estado y anualmente, el MEySS efectúa una auditoría de cuentas a través de la Intervención General de la Seguridad Social.

Entidades sin ánimo de lucro: cualquier beneficio (excedentes) como resultado de la gestión que realizan las Mutuas, se devuelve a la Seguridad Social.

Asociación de empresas voluntaria: las empresas (tanto públicas como privadas) puede elegir libremente a qué Mutua asociarse (u optar por la propia Seguridad Social).

Perfil de la memoria de RSC

Cuarta memoria de RSC, herramienta que ayuda a evaluar y mejorar la gestión de **umivale**, al evaluar la consistencia entre la estrategia social y económica de la entidad, según criterios del GRI. Periodicidad anual. Memoria 2014 (de 1 de enero a 31 de diciembre de 2014).

Todas las memorias de RSC de **umivale** se someten a verificación externa, al objeto de poder validar la adecuación de la información solicitada a los requisitos del modelo GRI.

La información presentada responde a los contenidos solicitados por la Guía G4 "Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad". Esta realizada bajo los parámetros del Global Reporting Initiative, bajo los principios de elaboración de las memorias GRI. En ella se recogen todos los aspectos más destacados llevados a cabo por **umivale**, durante 2014, en materia de RSC. Estas acciones se han llevado a cabo en todo el territorio nacional.

Los datos que se presentan se referencia, en todos los casos, a sus fuentes de origen.

umivale dispone de diversos instrumentos para garantizar la calidad y verificación de la información que proporciona este informe. Por una parte, cuenta con áreas especializadas en la sistematización y gestión de información que proporcionan una fuente de contenidos. Son áreas que además están sometidas a los procesos de auditoría habituales. En segundo lugar **umivale** cuenta con un sistema de gestión de información, NEOS, que mejora la calidad y alcance de la información solicitada.

El proceso seguido para la realización del Informe ha sido global, con la participación de las diferentes áreas de la entidad, por lo que se han tenido en cuenta las actividades de la mutua en todos los centros de trabajo, lo que ha facilitado la redacción de un documento colectivo y consensuado.

Principios de elaboración de memorias

Principio	Descripción	Aplicación por umivale
Equilibrio	La memoria debe reflejar tanto los aspectos positivos como los negativos del desempeño de la organización a fin de propiciar una evaluación bien fundamentada sobre el desempeño general.	Análisis de materialidad que ponen de manifiesto todos los efectos económicos, ambientales y sociales importantes.
Comparabilidad	La organización debe seleccionar, reunir y divulgar la información de manera sistemática. La información ha de presentarse de tal manera que los grupos de interés puedan analizar la evolución del desempeño de la organización, y que este se pueda analizar con respecto al de otras organizaciones.	Memoria planteada y segmentada por GI, de manera gráfica y sencilla y que muestra la evolución de los tres últimos años. Lenguaje que evita los términos particulares y no comprensibles a cada GI.
Claridad	La organización debe presentar la información de modo que los grupos de interés a los que se dirige la memoria puedan acceder a ella y comprenderla adecuadamente	
Precisión	La información ha de ser lo suficientemente precisa y detallada para que los grupos de interés puedan analizar el desempeño de la organización	
Puntualidad	La organización debe presentar sus memorias con arreglo a un calendario regular, para que los grupos de interés dispongan de la información en dicho momento y puedan tomar decisiones bien fundamentadas.	Presentación anual de las memorias de RSC
Fiabilidad	La organización ha de reunir, registrar, recopilar, analizar y divulgar la información y los procesos que se siguen para elaborar una memoria, de modo que se puedan someter a evaluación y se establezca la calidad y la materialidad de la información	Memoria de GRI verificada externamente, que valida la adecuación de la información. Sistemas de gestión de información, que mejoran la calidad y alcance de la información solicitada.



RSC

Mutualista Equipo Humano Proveedor Sociedad Capital Datos Memoria Global Reporting Initiative Anexo



TABLA DEL GRI

Contenidos básicos generales		Páginas
Estrategia y Análisis		
G4-1	Incluyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupe el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	Página 3
Perfil de la organización		
G4-3	Nombre de la organización.	Página 1
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	Páginas 7-9. Anexo IV 60-61
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	Página 1
G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos de sostenibilidad objeto de la memoria.	España
G4-7	Naturaleza del régimen de la propiedad y su forma jurídica.	Página 51. Mutua Colaboradora con la SS nº 15
G4-8	Indique a qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	Páginas 7-9
G4-9	a Número de empleados	Página 20
	a Número de operaciones	Páginas 4 y 16-17
	a Ventas netas (para las organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para las organizaciones del sector público)	Página 39
	a Capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio (para las organizaciones del sector privado);	Página 40 (reservas)
	a Cantidad de productos o servicios que se ofrecen.	Página 4 y 16-17
G4-10	a Número de empleados por contrato laboral (indefinido y temporal) y sexo.	Páginas 20 y 23
	b Número de empleados fijos por tipo de contrato (Grupo I, II o III) y sexo.	Página 21
	c Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo.	Página 22
	d Tamaño de la plantilla por región y sexo.	Página 20
	e Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores contratados, tales como los empleados y los empleados subcontratados por los contratistas.	Trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente
	f Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).	No se han producido cambios significativos en el número de trabajadores en umivale durante el año
G.4.11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	Página 20 (99.85%)
G.4.12	Describe la cadena de suministro de la organización.	Páginas 29-30
G4-13	Comunique todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	No han existido cambios significativos, excepto mejoras en las instalaciones. Página 7
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	No aplica a umivale
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Página 10 Declaración de Luxemburgo. Página 36 EFQM Página 5 Alianza Internacional Empresas Saludables. Pág. 36
G4-16	Elabore una lista de las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	Página 37 Anexo V. Página 62

Aspectos materiales y de cobertura		
G4-17	Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes. Señale si alguna de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes no figuran en la memoria.	No existen otras entidades que figuren en los estados financieros de la organización
G4-18	a. Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto. b. Explique cómo ha aplicado la organización los Principios de elaboración de memorias para determinar el Contenido de la memoria.	Páginas 43-49 Página 52 (principios de elaboración)
G4-19	Elabore una lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	Páginas 49-50
G4-20	Indique la cobertura dentro de la organización de cada Aspecto material.	Páginas 49-50
G4-21	Indique la cobertura fuera de la organización de cada Aspecto material.	Páginas 49-50
G4-22	Describa las consecuencias de las reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	No existen reformulaciones y reexpresiones de la información, respecto a otras memorias
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	Los cambios producidos no son destacables en esta memoria ya que no se han producido grandes cambios en la organización
Participación de los grupos de interés		
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	Páginas 5-6 Anexo II y III. Páginas 58-60
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	Anexo III. Páginas 59-60
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés, incluida la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	Páginas 43 - 49 Anexo III. Páginas 59-60
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	No han surgido cuestiones clave al haberse determinado los asuntos relevantes a través de expertos en la organización. En la página 45 se encuentra la tabla de asuntos incluidos, tras la revisión de la cultura de umivale , en la que se estudiaron los requisitos de los GI de umivale no contemplados en el modelo GRI.
Perfil de la Memoria		
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario).	1 enero 2014 - 31 diciembre 2014
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	24 de noviembre de 2014
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	Anual
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria.	Francisco Javier Quiroga Figueiras jquiroga@umivale.es Tfno: 900 365 012
G4-32	a Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización.	Opción esencial
	b Facilite el Índice de GRI de la opción elegida.	Páginas 53-56
	c Facilite la referencia al informe de verificación externa si la memoria se ha sometido a tal verificación.	Anexo VI. Página 63
G4-33	a Describa la política y las prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	Página 50. Todas las memorias de RSC de umivale se someten a verificación externa
	b Si no se mencionan en el informe de verificación adjunto a la memoria de sostenibilidad, indique el alcance y el fundamento de la verificación externa.	Anexo VI. Página 63
	c Describa la relación entre la organización y los proveedores de la verificación.	Ninguna
	d Señale si el órgano superior de gobierno o la alta dirección han sido partícipes de la solicitud	Si, tanto el Director Gerente como la Junta Directiva



	de verificación.	
Gobierno		
G4-34	Describe la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	Página 4 Anexo I. Página 57
Ética e Integridad		
G4-56	Describe los valores, principios, estándares y normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	Páginas 5-6
Verificación Externa		
Todos los puntos del contenido básico se han verificado externamente		Anexo VI. Página 63

Contenidos básicos específicos		Enfoque de gestión e Indicadores	Páginas
2. Dimensión económica			
Nº	Aspectos materiales		
Aspecto: Desempeño económico			
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido	Número de trabajadores protegidos de umivale / número total de trabajadores del sector Mutuas Población protegida por umivale Ingresos integrados Reservas Distribución del "aporte" de la gestión de umi-vale	Páginas 39-42
3. Dimensión ambiental			
Nº	Aspectos materiales		
Aspecto: Material			
G4-EN1	Materiales por peso o volumen.	Kg de papel y toner y consumo en euros /unidades de material sanitario y de oficina	Páginas 33-34
Aspecto: Energía			
G4-EN3	Consumo energético interno	Kwh consumidos en los centros de umivale	Página 32
Aspecto: Agua			
G4-EN8	Captación total de agua según la fuente.	M3 consumidos en los centros de umivale	Página 33
Aspecto: Cumplimiento regulatorio			
G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	Euros de multas y número de sanciones por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	Página 38
4. Dimensión social			
Nº	Aspectos materiales		
SUBCATEGORIA: Prácticas laborales y trabajo digno			
Aspecto: Empleo			
G4-LA1	Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	Numero total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	Página 24
G4-LA3	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	Niveles de reincorporación al trabajo	Página 26

Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo			
G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	Tasas de absentismo: Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo.	Página 25
Aspecto: Capacitación y educación			
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	Promedio de horas de capacitación x empleado	Página 26
Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades			
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad. No aplica la discriminación positiva en la contratación en las políticas de umivale	Páginas 21-22
Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres			
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres. Plan de igualdad	Páginas 24,27
SUBCATEGORIA: Sociedad			
Aspecto: Lucha contra la corrupción			
G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	Porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados	Páginas 27-28
Aspecto: Cumplimiento			
G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	Multas significativas y numero de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	Página 38
SUBCATEGORIA: Responsabilidad sobre los productos			
Aspecto: Etiquetado de los productos y servicios			
G4-PR3	Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.	Satisfacción de clientes: calidad de información sanitaria	Páginas 14-15
G4-PR5	Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	Satisfacción de clientes:	Páginas 14-15
Aspecto: Comunicaciones mercadotécnica			
G4-PR7	Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	Incumplimiento de las normativas	Página 38
Aspecto: Privacidad de los clientes			
G4-PR8	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	Número de reclamaciones fundamentadas sobre la LOPD	Página 16
Aspecto: Cumplimiento regulatorio			
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	Incumplimiento de las normativas (ajustes de auditoría)	Páginas 15 y 38
OMISIONES			
No ha procedido la omisión de ningún dato en la elaboración de esta memoria de RSC			
VERIFICACIÓN EXTERNA			
Todos los puntos del contenido específico se han verificado externamente			Página 63

11

Anexos

Anexo I. Órganos de Gobierno/Participación/Ejecutivo (G4-34)

Órgano de Gobierno	Descripción	Descripción	Responsabilidad en la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales
Junta Directiva	Órgano de Gobierno por delegación de la Junta General como órgano soberano.	Está formada por representantes de las empresas asociadas y por un representante de los trabajadores de umivale .	Decisiones en materia económica (aprobación de presupuestos de gestión). Aprobación de las concesiones de prestación por IMS.

Órgano de Participación	Descripción	Descripción	Responsabilidad en la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales
Comisión de Control y Seguimiento	Órgano de participación institucional de los empresarios y de los trabajadores protegidos.	Formado por representantes de organizaciones empresariales (que representan a los empresarios) y representantes de organizaciones sindicales y de los trabajadores protegidos (que representan a los trabajadores).	Decisiones económicas, participando en la elaboración del anteproyecto de presupuestos de la Mutua e informando del proyecto de memoria anual. Decisiones sociales: siendo informada de la gestión llevada a cabo en las distintas modalidades de colaboración.
Comisión de Prestaciones Especiales	Órgano de concesión de beneficios de asistencia social, que de forma potestativa, umivale puede dispensar a los trabajadores protegidos y sus familiares, en atención a determinados estados y situaciones de necesidad.	Está formada también por representantes de las empresas y de los trabajadores protegidos, siendo estos últimos representados por organizaciones sindicales.	Responsable de las decisiones en materia de Ayudas de Asistencia social "no regladas por la Seguridad Social". Concede ayudas económicas, de servicios y atención al trabajador accidentado o a su familia), a todos aquellos mutualistas que por especial necesidad la necesiten.

Órgano de Ejecutivo	Descripción	Descripción	Responsabilidad en la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales
Comité Ejecutivo	Órgano de gestión interno ejecutivo.	Formado por el Director Gerente y los miembros del Comité de Dirección	Todas las decisiones o propuestas en materias económica, ambiental o social parte de la gestión de este Comité Ejecutivo.

Para conocer la composición de estos órganos acuda a www.umivale.es (sección conócenos)

Anexo II. Información sobre los grupos de interés de umivale

umivale busca fortalecer su vinculación con todas las Organizaciones con las que tiene relación en el cumplimiento de la Misión. Nuestra red de alianzas se desarrolla de acuerdo a las siguientes líneas estratégicas para 1) Cumplir la Misión y 2) Ser partner preferente:

Si con nuestros actos sabemos ganarnos su confianza, parte de la Sociedad de nuestro Círculo de influencia será un referente activo y positivo de nuestro trabajo ◀ prescriptores e incluso nos pueden elegir como compañeros de viaje ◀ partners (socios)

Nº	GI identificado	Definición	Finalidades de la relación con el GI
1	Mutualistas y sus trabajadores	Empresas mutualistas y sus trabajadores. En este grupo también estarían con-templados los autónomos.	Satisfacción de expectativas y necesidades.
2	El Trabajador	Los empleados que conforman la plantilla de umivale (los umivales)	Realización profesional y personal en el trabajo. Desarrollo de personas.
3	Proveedores	Personas y entidades que nos suministran, a cambio de un precio, "productos y/o servicios" que necesitamos para conseguir nuestra Misión: <ul style="list-style-type: none"> Proveedores sanitarios (hospitales, centros sanitarios, proveedores de pruebas diagnósticas,...) que complementan la labor de umivale en nuestro proceso curar (en aquellas zonas en las que no disponemos de cobertura asistencial propia o necesitamos algún tratamiento más especializado). Proveedores en general (nos complementan y apoyan en la gestión del servicio). 	Optimizar los servicios prestados a los clientes Relaciones ganar - ganar en beneficio de la Mutua y de los demás componentes. Racionalización de recursos. Asesoramiento e innovación. Tecnología.
4	Sociedad	Entidades, tanto públicas como privadas, con las que umivale interactúa y que tienen influencia en el cumplimiento de nuestra misión.	Optimizar los servicios prestados a los clientes Relaciones ganar - ganar en beneficio de la Mutua y de los demás componentes. Racionalización de recursos. Asesoramiento e innovación.
4.1	Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Administración Pública	Organismos públicos regulatorios (MEYSS, TGSS, Inspección de Trabajo, Resto de Administración del Estado (Hacienda, Medioambiente, etc.), Ayuntamientos y Corporaciones Locales, Entes Salud Pública, etc.	Contribuir a la mejora del sistema de Seguridad Social. Prestigio del sistema público. Dotar de excedentes al sistema de SS.
4.2	Mutuas	AMAT suma intermutual	Optimización y racionalización en el uso de recursos. Mejorar la eficacia en la gestión. Unificación de criterios, innovación y benchmarking. Apoyo en intereses comunes y representación institucional. Aumentar los servicios a los Mutualistas. Economías de escala.
4.3	Fundaciones, Asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones sociales	Fundación ETNOR, ADEIT, Fundación Conexus, Fundación Valenciana de Estudios Avanzados, EDEM, Asociación para el Progreso de la Dirección. ONG's. Organizaciones sociales: sindicatos, agrupaciones,...	Actividades de mejora de la cultura preventiva y patrocinio de actividades. Sensibilización y divulgación de la cultura de prevención y salud. Acciones de RSC.
4.4	Instituciones, Universidades, centros de Investigación, organizaciones académicas, empresariales Y relacionadas con la salud/ PRL	INVASSAT, IBV, Universidad de Valencia, Universidad Católica de Valencia, Sociedades Médicas, CVIDA.	Proyectos de I+D+i en materia de PRL. Mejora de los sistemas de prevención. Estudios de la Salud Laboral e investigación sanitaria Estudios de benchmarking sectoriales. Competencias clave: Influencia social y capacidad normativa. Entorno y métodos para la innovación.

4.5	Despachos profesionales	Asesorías o Gestorías (laborales, fiscales, etc.) que asesoran a nuestros mutualistas e materias diversas (laboral, fiscal, jurídico en general, seguros, etc.) y que prescriben umivale .	Relaciones ganar - ganar (asesoramiento, conocimiento, ahorros comunes de tiempo, etc.). Apoyo integral a los mutualistas, optimizando los servicios prestados a los clientes. Integración en el proceso de nuestros "Jefes".
5	El Capital	Junta Directiva: Órgano de gobierno formada por representantes de las empresas asociadas y por un representante de los trabajadores de umivale .	Solvencia. Prevención del fraude. Transparencia e información. Productividad / optimización de recursos.

Anexo III. Compromisos con nuestros grupos de interés de **umivale**

La selección de los Grupos de Interés (GI) con los que se trabaja en esta memoria corresponden a los referidos en el modelo de gestión de **umivale**, “Modelo de Excelencia” (MEX): El jefe (mutualistas), **umivalientes** (trabajadores), proveedores, sociedad y capital.

La “alianza” de 5 Componentes ➡ los “5 Magníficos”

➤ Cliente = “El Jefe”	➡ Es el “Faro”
➤ Trabajador	➡ Ejecuta el trabajo
➤ Proveedor	➡ Suministra todo lo necesario (productos y/o servicios)
➤ Sociedad	➡ La Empresa desarrolla su actividad en un lugar y rodeada de gente
➤ Capital	➡ La Propiedad / dinero

GI	Compromisos de umivale con el GI	Qué espera umivale del GI	Canales de participación (G4-26) <small>Si no se indica lo contrario la frecuencia de colaboración es diaria</small>	¿Por qué es un GI? (G4-25)
El Jefe	Prestaciones justas, adecuadas y en plazo. Instalaciones y entorno de servicios adecuado. Compromiso con la seguridad y salud. Proporcionar canales de comunicación y diálogos permanentes y escucha activa. Transparencia e información. Asesoramiento ante trámites. Proporcionar los derechos de intimidad y confidencialidad de sus datos. Analizar cualquier input que nos dé, con objeto de mejorar el servicio. Innovación en servicios. Prestación de un servicio accesible y de calidad. Facilidad de contacto con umivale . Adecuación de nuestros servicios a la legislación	Sinceridad, honestidad y confianza. Respeto, comprensión y paciencia. Utilización adecuada de nuestros recursos y los de la SS. Comunicación para ayudar a mejorar nuestros servicios. Cumplimiento de los derechos y deberes de los pacientes con el servicio.	Servicio de Atención al Cliente 24 horas. Web privada y pública. Centros asistenciales y administrativos de umivale . Encuestas de satisfacción (voz del cliente). Anual. Gestión de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones. Redes sociales. Única persona de contacto. Mailings y avisos Eventos y jornadas (más o menos semanal).	Destinatario de los servicios de umivale . Tienen el poder sobre la supervivencia de umivale .
El trabajador	Conseguir el éxito del umivaliente . Desarrollo profesional, no discriminación e igualdad de oportunidades. Compromiso con la seguridad y salud. Formación para el cumplimiento de la misión. Ecuación Valor = Esfuerzo proporcionada, en función de los méritos de cada profesional. Instalaciones y entorno de trabajo adecuado. Proporcionar canales de comunicación y diálogos permanentes y escucha activa. Transparencia e información	Confianza y compromiso con el proyecto. Profesionalidad. Sinceridad, honestidad y confianza. Respeto, comprensión y paciencia. Comunicación y dialogo. Contribución a la generación de buena reputación.	Intranet / portal interno / correo electrónico. Encuestas de clima laboral (bienio). Servicio de Atención al Cliente 24 horas. Gestión de quejas, sugerencias, reclamaciones y felicitaciones. Sistema de reuniones (mensual, semestral, ad hoc, etc.). Redes sociales. Sistema de evaluación del desempeño (anual). Política de puertas abiertas. Visitas al proceso (más o menos mensual). Comités (de seguridad y salud, del Código Ético, etc.). Más o menos trimestralmente. Memorias de GRI, EFQM y corporativa (anual).	Si umivale quiere tener éxito, los profesionales tienen que estar satisfechos, ocupándose de cumplir la Misión, para satisfacer a “El Jefe” y al resto de GI.

GI	Compromisos de umivale con el GI	Qué espera umivale del GI	Canales de participación (G4-26) Si no se indica lo contrario la frecuencia de colaboración es diaria	¿Por qué es un GI? (G4-25)
El proveedor	Igualdad / equidad en la asignación / gestión de los contratos. Relaciones de confianza recíproca Ganar – Ganar. Respeto sobre los términos pactados y acordados. Compromiso con la seguridad y salud, cuando trabajen en los centros de umivale . Proporcionar canales de comunicación y diálogos permanentes y escucha activa.	Honestidad en su relación con umivale . Relaciones de confianza recíproca Ganar – Ganar. Respeto sobre los términos pactados y acordados. Asesoramiento e innovación.	Grupos de trabajo (la periodicidad depende del proyecto). Plataforma del estado. Reuniones y eventos (más o menos semanalmente). Seguimiento de los proyectos y servicios.	Necesidad de sus “productos y/o servicios” para conseguir nuestra Misión. Complementan la labor de umivale donde no llegamos. Nuestro éxito es común y somos corresponsables ante “El Jefe”, de todos los fallos.
La Sociedad	Mejorar la cultura de prevención en la Sociedad. Proporcionar canales de comunicación y diálogo permanentes y de escucha activa. Establecer un modelo de RSC. Relaciones honestas y constructivas. Adecuación de nuestros servicios a la legislación vigente. Transparencia e información. Ministerio: * Buen Gobierno y gestión fondos de la SS. * Solvencia. * Prevención del fraude. * Productividad / optimización de recursos.	Apoyar la cultura de prevención. Confianza en la compañía. Relaciones de confianza recíproca Ganar – Ganar. Relaciones honestas y constructivas.	Web pública y privada (para los despachos profesionales). Puesta a disposición en nuestra web de las memorias de GRI, EFQM y corporativa y existencia de canal de participación (anual). Buzones de atención ante preguntas para las memorias y sistemas de gestión. Redes sociales. Jornadas y eventos (más o menos semanalmente). Grupos de AMAT (mensual). Directamente o a través de fundaciones, asociaciones empresariales, locales e internacionales (semanal). Seguimiento de los proyectos de colaboración y acuerdos (depende del proyecto). Seguimiento de la única persona de contacto en relaciones institucionales.	umivale convive en un entorno (nuestro círculo de influencia), que necesitamos para triunfar, dado que contribuyen, directa o indirectamente, a la Misión de umivale .
El Capital	Transparencia e información. Sostenibilidad y solvencia. Prevención del fraude. Productividad / optimización de recursos.	Confianza y compromiso con el proyecto. Profesionalidad.	Juntas Generales. Comisiones. Web de Órganos de Gobierno. Reuniones. Seguimiento de la única persona de contacto en JD. Memorias de GRI, EFQM y corporativa (anual).	Órgano de Gobierno de umivale , que debemos satisfacer e ir juntos para garantizar a las empresas asociadas, que son las que arriesgan su dinero, representadas en la Junta Directiva, que no tengan que aportar mayores necesidades de capital.

Anexo IV. Servicios de umivale

Nuestra misión: **GESTIONAR EL ABSENTISMO** (conjunto de ausencias por parte de los trabajadores de un determinado centro de trabajo, justificadas o no, en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal de trabajo). El absentismo uno de las cuestiones que más preocupan a las empresas por los problemas organizativos que suscita y los costes que genera, **umivale** gestiona la optimización de la salud de los trabajadores de “El Jefe” a través del proceso de gestión del absentismo, implantando planes de absentismos personalizados en las empresas, a fin de reducirlo al máximo.

Curar: Prestaciones sanitarias		
CP	Contingencia Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional)	Situación de necesidad de protección originada en el ambiente laboral. Las Mutuas Colaboradoras tienen competencias para: * Realizar la asistencia sanitaria (ambulatoria y hospitalaria) inmediata, desde el momento del accidente, en el centro sanitario más cercano y la asistencia completa e integral (servicio de ambulancias, visitas médicas, pruebas diagnósticas, tratamientos especializados, rehabilitación, apoyo psicológico, medicamentos, etc.). * Dar al trabajador la baja y el alta laboral.
AT	Accidente de Trabajo	Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.
EP	Enfermedad Profesional	La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican legalmente y que está provocada por la acción de elementos o sustancias nocivos. Para que una enfermedad sea considerada como profesional deben concurrir tres elementos: trabajo, actividad y enfermedad.

CC	Contingencias Comunes (enfermedad común y accidente no laboral)		Situación de necesidad de protección originada por una patología de un trabajador de origen no laboral. Las Mutuas Colaboradoras tienen competencias para: 1. Realizar el seguimiento de los procesos de baja (realizando propuestas de alta médica para que dictamine el INSS. 2. Acelerar la curación del trabajador, adelantando pruebas diagnósticas y complementarias a beneficio de los trabajadores e incluso realizar tratamientos a los mismos.
	EC	Enfermedad Común	Alteración de la salud que el trabajador sufre por causas no inherentes al trabajo.
	ANL	Accidente No Laboral	Lesión corporal que el trabajador sufre por causas no inherentes al trabajo.
Pagar: Prestaciones económicas			
1) Derivadas de Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales o Comunes			
CP	Contingencia Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional)		Pago de prestaciones de Incapacidad Temporal o Permanente.
ITAT	Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo		Trabajador imposibilitado con carácter temporal para realizar su trabajo (por causa laboral) lo cual genera a su favor una prestación económica (que paga la Mutua colaboradora) desde el primer día.
LPNI	Lesiones Permanentes No Invalidantes		Indemnización para compensar las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador.
IP	Incapacidad Permanente		Situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral, y que puede causar derecho a una prestación de cuantía variable según el grado de la incapacidad (parcial, total, absoluta o gran invalidez).
IMS	Incapacidad, Muerte y Supervivencia		Prestación económica que ampara la situación de necesidad de quienes dependieron del fallecido y no se hallen en condiciones de atender a la subsistencia propia. Las Mutuas colaboradoras ofrecen prestaciones como protección por el fallecimiento (auxilio por defunción e indemnizaciones a tanto alzado) y como protección de supervivencia (pensiones de orfandad y viudedad y prestaciones a familiares).
CPE	Comisión de Prestaciones Especiales: Ayudas de asistencia social		Ayudas económicas de asistencia social que, de forma potestativa, umivale dispensa a los trabajadores protegidos y sus familiares, en atención a determinados estados y situaciones de necesidad.
CC	Contingencias Comunes (enfermedad común y accidente no laboral)		Pago de prestaciones de Incapacidad Temporal desde el cuarto día de la enfermedad común (en el caso de accidente no laboral no procede el pago de la prestación).
ITCC	Incapacidad Temporal por Contingencia Común		Trabajador imposibilitado con carácter temporal para realizar su trabajo (por causa no laboral), lo cual genera a su favor una prestación económica, que paga la Mutua Colaboradora, desde el cuarto día.
2) Otras prestaciones económicas			
LREoL	Licencia de Riesgo de Embarazo o Lactancia		Subsidio que cubre la pérdida de rentas de una trabajadora que estando embarazada no pueda desempeñar su trabajo porque influya negativamente en su salud o en la del feto y el cambio de dicho puesto de trabajo no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
CATA	Cese Actividad de Trabajadores Autónomos		Prestación económica destinada a autónomos que terminen su actividad (también denominado "paro de autónomos").
CUME	Cuidado del MEEnor.		Prestación económica destinada a los progenitores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer u otra grave enfermedad y que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren.
BONUS	BONUS		Incentivo económico para las empresas que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral y realicen actuaciones efectivas en materia de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
Prevenir: labor divulgativa de cultura preventiva			
PGAP	Plan General de Actividades Preventivas		Actuaciones generales en materia de PRL que se hacen en la mutua y se orientan al desarrollo de la I+D+i, a la divulgación, educación y sensibilización en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Anexo V. Instituciones donde **umivale** tiene presencia

Siglas	Nombre	Colaboración	Participación umivale
ADEIT	Fundación Universidad - Empresa de Valencia	Institución con la que colabora umivale donde tenemos una Cátedra de cultura empresarial.	Patrono
AED	Asociación Española de Directivos	Institución con la que colabora umivale .	Asociado
AMAT	Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo	Organización representativa del sector de las Mutuas en la que se integran con carácter voluntario todas las existentes, participando en todos los proyectos y Comités sectoriales	Asociado
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección	Institución con la que colabora umivale .	Asociado
CCV	Cámara de Comercio de Valencia	Institución con la que colabora umivale .	Asociado
CEV	Confederación Empresarial Valenciana	Institución con la que colabora umivale .	Asociado
CONEXUS	Fundación Conexus	Institución con la que colabora umivale .	Patrono
COGSM	Colegio Oficial de Graduados Sociales Madrid	Institución con la que colabora umivale .	Colaborador
CVIDA	Asociación para el Cuidado de la Calidad de Vida	Institución con la que colabora umivale realizando proyectos de colaboración I+D+i: Requerimientos en materia de prevención de riesgos laborales que deben reunir los proveedores del sector sanitario para acceder al concurso público.	Asociado
EDEM	Escuela De Empresarios	Institución con la que colabora umivale .	Asociado
ERLAC	Escuela Universitaria De Relaciones Laborales De A Coruña	Institución con la que colabora umivale .	Colaborador
ETNOR	Ética de los Negocios y de las Organizaciones	Institución con la que colabora umivale y que nos ha asesorado en la realización del Código Ético.	Patrono
FEAPS	Confederación Española de Organizaciones en favor de las Personas con Discapacidad Intelectual	Institución con la que colabora umivale .	Colaborador
FEDETT	Asociación de Empresas de Trabajo Temporal	Institución con la que colabora umivale .	Colaborador
FEVEA	Federación Valenciana de Estudios Avanzados	Institución con la que colabora umivale .	Patrono
HIL	Hospital Intermutual de Levante	Centro Mancomunado de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social (umivale entre ellas), creado para la prestación de la asistencia sanitaria a los accidentados de trabajo en el ámbito de la Comunidad Valenciana.	Colaborador
IBV	Instituto de Biomecánica de Valencia	Organismo que ha desarrollado el método ERGO/IBV que permite la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la carga física de un puesto de trabajo y creador de la aplicación informática utilizada por el Laboratorio de Valoración Funcional. Institución con la que colabora umivale realizando proyectos de colaboración I+D+i: publicación Invassat ERGO.	Colaborador
INVASSAT	Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo	Institución con la que colabora umivale realizando proyectos de colaboración I+D+i: Seminario de protocolo de investigación de epicondilitis.	Colaborador
PESI	Plataforma Tecnológica Española de Seguridad Industrial	Institución con la que colabora umivale realizando proyectos de colaboración I+D+i: buenas prácticas en seguridad vial	Colaborador
UCV	Universidad Católica de Valencia	Institución con la que colabora umivale donde tenemos una Cátedra conjunta de investigación en Salud Laboral.	Colaborador
UPV	Universidad Politécnica de Valencia	Institución con la que colabora umivale .	Colaborador
Club Excelencia Gestión	Club Excelencia en Gestión	Institución con la que colabora umivale .	Asociado

Anexo VI. Verificación externa de la memoria de RSC

AENOR Asociación Española de
Normalización y Certificación

VERIFICACIÓN DE LA MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

VMS-Nº 030/15

La Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR) ha verificado que la Memoria de la empresa:

UMIVALE MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 15

Titulada: **MEMORIA RSC 2014**

Proporciona una imagen razonable y equilibrada del desempeño, teniendo en cuenta tanto la veracidad de los datos de la memoria como la selección general de su contenido.

Este aseguramiento externo se ha realizado en conformidad con la **Opción Esencial** de la Guía G4 del Global Reporting Initiative. La verificación se ha realizado con fecha 10 de noviembre de 2015, no considerando cualquier circunstancia acontecida con posterioridad.

La presente verificación es vigente salvo suspensión o retirada notificada en tiempo por AENOR y en las condiciones particulares indicadas en la solicitud nº 2015/GRI/19992/01 de fecha 17 de septiembre de 2015 y en el Reglamento General de verificación de memorias de sostenibilidad de fecha enero de 2007 que exige entre otros compromisos permitir las visitas de sus instalaciones por los servicios técnicos de AENOR para comprobar la veracidad de lo declarado.

Esta declaración no condiciona la decisión que el propio Global Reporting Initiative pueda adoptar para incorporar a UMIVALE MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL Nº 15, en la lista de entidades que han realizado la memoria en conformidad con la Guía GRI, y que publica en su página Web: <http://database.globalreporting.org>.

Fecha de emisión: 11 de diciembre de 2015

AENOR Asociación Española de
Normalización y Certificación

Avelino BRITO MARQUINA
Director General de AENOR