

PLAN DIRECTOR
DE SOSTENIBILIDAD DE HIPERBARIC

2023-2026



ÍNDICE

- 1. HIPERBARIC: INNOVACIÓN Y LIDERAZGO GLOBAL EN ALTAS PRESIONES

- 2. ¿CÓMO HEMOS DISEÑADO NUESTRO PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD 2023-2026?

- 3. ¿QUÉ HA CAMBIADO EN NUESTRO PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD EN 2024?

- 4. CLASIFICACIÓN DE EXPECTATIVAS Y PREOCUPACIONES SEGÚN SU POSICIONAMIENTO EN LA MATRIZ

- 5. ¿QUÉ TEMAS MATERIALES IDENTIFICAMOS EN NUESTRO ANALISIS DE DOBLE MATERIALIDAD?

- 6. HOJA DE RUTA: LA PERSONA EN EL CENTRO

- 7. PLAN DIRECTOR 2023-2026

- 8. CRONOGRAMAS

HIPERBARIC EN EL MERCADO DEL MUNDO

HIPERBARIC ES

LÍDER MUNDIAL EN DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS DE ALTAS PRESIONES

(HASTA 6.000 BAR) PARA DIFERENTES SECTORES.

Con 25 años de experiencia, Hiperbaric se ha consolidado como un **referente internacional en el desarrollo de tecnologías de altas presiones**, con presencia en los cinco continentes. Su trayectoria innovadora y compromiso con la excelencia la posicionan como líder mundial en la fabricación de equipos industriales de procesado por altas presiones, alcanzando **una cuota de mercado del 65 %**. Además, Hiperbaric es un referente en Europa en la compresión a altas presiones de hidrógeno verde.

Hiperbaric opera a través de **tres líneas de negocio principales**:

- **Procesado por Altas Presiones (HPP)**
- **Compresión de Hidrógeno (H₂)**
- **Prensado Isostático en Caliente (HIP)**

Nuestra visión de la Sostenibilidad está estrechamente vinculada a este liderazgo tecnológico y a nuestro propósito corporativo, que promueve **el crecimiento personal y profesional de todas las personas que forman parte de nuestros grupos de interés**.

Creemos firmemente que **el desarrollo del potencial humano es clave para hacer de este mundo un lugar mejor**. En Hiperbaric, trabajamos desde el consenso, involucrando a todas las partes implicadas en nuestro éxito. Este enfoque fomenta un fuerte sentimiento de pertenencia y compromiso con nuestro proyecto.

EL PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD TIENE COMO OBJETIVO EL CRECIMIENTO SOSTENIBLE DE NUESTRA EMPRESA Y DE LA SOCIEDAD. AGRADECEMOS A TODAS LAS PERSONAS QUE, COMPARTIENDO SUS PRIORIDADES Y PREOCUPACIONES, NOS AYUDAN A SER UNA ORGANIZACIÓN MÁS SÓLIDA Y MEJOR PREPARADA PARA EL FUTURO.

¿CÓMO HEMOS DISEÑADO NUESTRO PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD 2023-2026?



En Hiperbaric, desde 2023 contamos con un Plan Director de Sostenibilidad que establece nuestra hoja de ruta hacia una gestión responsable y comprometida. Este plan nació de un principio esencial: la escucha activa de nuestros grupos de interés. A través de un Estudio de Materialidad realizado en 2022, identificamos las inquietudes y prioridades que han dado forma a nuestra estrategia. En nuestra empresa, la sostenibilidad no es solo “hacer lo correcto”, sino adoptar un **liderazgo colaborativo** que coloque a las personas y sus preocupaciones en el centro de nuestras decisiones.

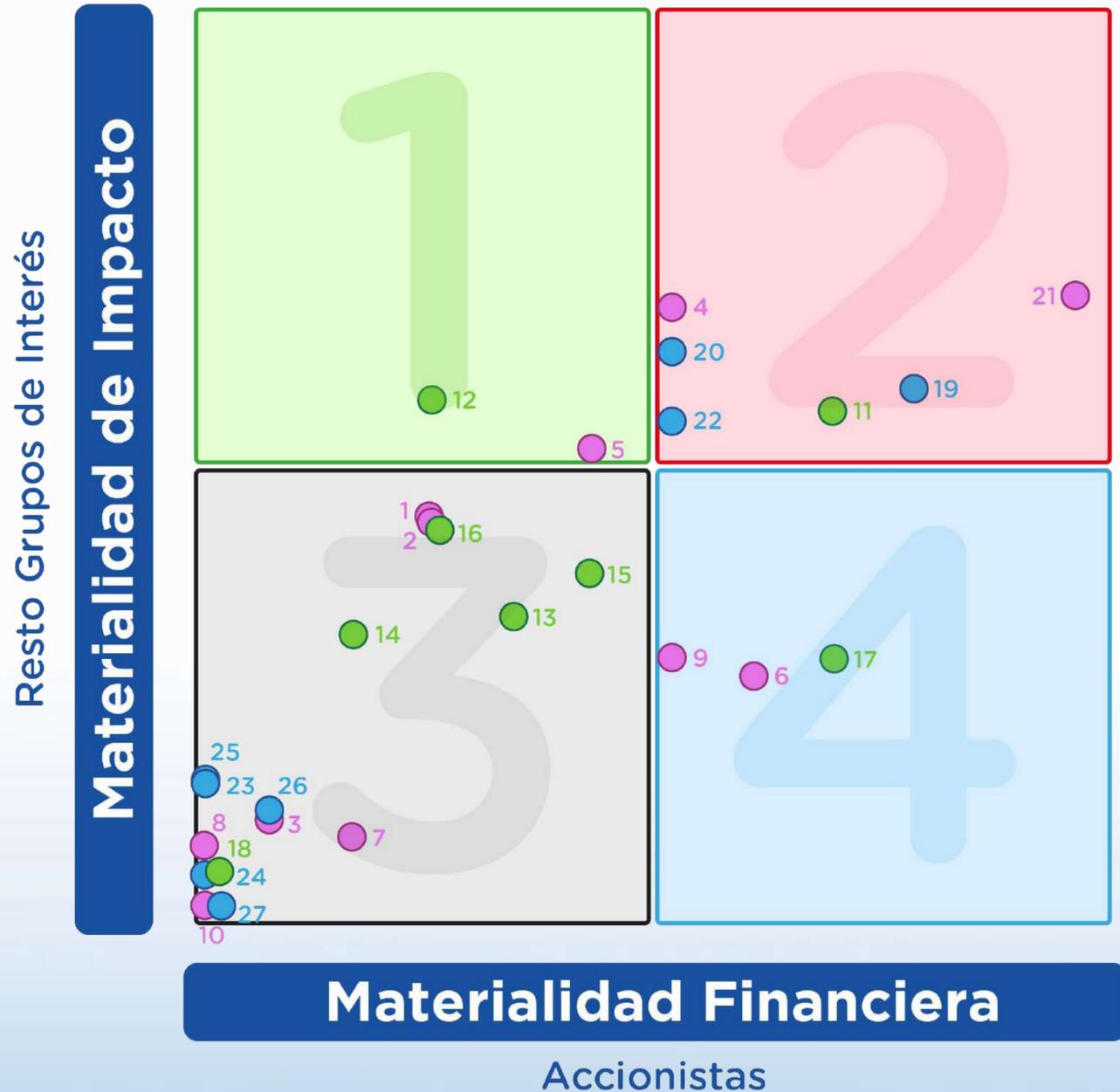
En línea con las nuevas directrices europeas, en junio de 2024 realizamos un **Estudio de Doble Materialidad**, diseñado conforme a los requisitos de la **Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD)**. Este análisis nos permitió identificar los aspectos más relevantes para nuestra gestión, generando un impacto positivo tanto en la sociedad y el medio ambiente como en la sostenibilidad financiera de nuestra empresa.

El desarrollo de este estudio ha sido posible gracias a la colaboración de un grupo representativo de nuestros principales grupos de interés, entre los que se encuentran el comité ejecutivo, accionistas, clientes, empresas proveedoras, personas trabajadoras, grupos profesionales y representantes de la sociedad. Sus aportaciones han sido fundamentales para garantizar un enfoque riguroso, alineado con las normativas, que enriquece y refuerza nuestro Plan Director de Sostenibilidad.

Aunque muchas de nuestras iniciativas sostenibles ya se habían validado como rentables y estratégicamente alineadas con nuestros objetivos, el nuevo análisis, en el marco de los estándares de la CSRD, nos permitió ir más allá. **Identificamos nuevos riesgos y oportunidades**, evaluando de manera integral tanto los impactos de nuestras operaciones en el entorno como las repercusiones financieras para la compañía.

¿QUÉ HA CAMBIADO EN NUESTRO PLAN DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD EN 2024?

Materialidad financiera de los accionistas respecto a la materialidad de impacto del resto de grupo de interés



En agosto de 2024, el análisis de las respuestas recibidas permitió identificar nuevos temas materiales, que han sido integrados en el Plan Director de Sostenibilidad de Hiperbaric, aprobado originalmente en 2022.

La matriz que, a continuación, presentamos refleja las nuevas preocupaciones identificadas a partir del estudio de doble materialidad. En concreto, el eje vertical representa la valoración dada por los grupos de interés con respecto a las actividades realizadas por Hiperbaric en términos de sostenibilidad. Por contra, el eje horizontal se centra en el impacto financiero de estas actividades desde el punto de vista de nuestros accionistas e inversores.

Su interpretación nos ha permitido destacar actuaciones de doble impacto y señalar actividades relevantes que fomentan la cultura sostenible de nuestra organización, incluso cuando no generan beneficios financieros inmediatos.

CLASIFICACIÓN DE EXPECTATIVAS Y PREOCUPACIONES SEGÚN SU POSICIONAMIENTO EN LA MATRIZ

- **CUADRANTE 1:** aspectos de impacto que generan cultura empresarial, con bajo impacto financiero
- **CUADRANTE 2:** temas materiales de doble impacto
- **CUADRANTE 3:** aspectos ya interiorizados en el Plan Director anterior o no prioritarios en la actualidad
- **CUADRANTE 4:** actuaciones con alto impacto financiero

<p>1. ASPECTOS DE IMPACTO QUE GENERAN CULTURA EMPRESARIAL, CON BAJO IMPACTO FINANCIERO</p>	<p>2. TEMAS MATERIALES DE DOBLE IMPACTO</p>
<p>5. Mecanismos y procedimientos para garantizar el cumplimiento legal (laboral, económica, ambiental, social)</p> <p>12. Eficiencia energética de nuestros productos</p>	<p>4. Transparencia y comunicación de la organización con los diferentes grupos de interés</p> <p>11. Energía consumida en nuestras instalaciones y procedencia</p> <p>19. Empleabilidad</p> <p>20. Salud y bienestar</p> <p>21. Innovación I+D</p> <p>22. Contribución a la generación del talento joven</p>
<p>3. ASPECTOS YA INTERIORIZADOS EN EL PLAN DIRECTOR ANTERIOR O NO PRIORITARIOS EN LA ACTUALIDAD</p>	<p>4. ACTUACIONES CON ALTO IMPACTO FINANCIERO</p>
<p>1. Políticas y códigos de conducta que definan nuestros compromisos éticos</p> <p>2. Protocolos y procedimientos de gestión, control de riesgos y estrategia</p> <p>3. Prevención de la corrupción y el soborno</p> <p>7. Alianzas público-privadas</p> <p>8. Canal confidencial de denuncias para comunicar cualquier incumplimiento</p> <p>13. Huella de carbono del proceso de producción</p> <p>14. Huella de carbono de los equipos de Hiperbaric</p> <p>15. Consumo de agua de los equipos de Hiperbaric</p> <p>16. Gestión adecuada de residuos</p> <p>23. Diversidad e inclusión</p> <p>24. Reinserción socio-laboral</p> <p>25. Libertad de expresión</p> <p>26. Derechos humanos</p>	<p>6. Cumplimiento de requisitos de cliente</p> <p>9. Gestión responsable de la cadena de suministro</p> <p>17. Materias primas utilizadas en la fabricación de nuestros equipos</p>

¿QUÉ TEMAS MATERIALES IDENTIFICAMOS EN NUESTRO ANÁLISIS DE MATERIALIDAD?

Los nuevos temas identificados se estructuran en tres pilares fundamentales y se añaden al Plan Director aprobado en 2022:

1. Medio Ambiente:

- Energía consumida en las instalaciones y su procedencia
- Materias primas utilizadas en la fabricación de nuestros equipos
- Eficiencia energética de nuestros productos

2. Sociedad:

- Empleabilidad
- Salud y bienestar
- Contribución al desarrollo del talento joven

3. Gobernanza:

- Innovación (I+D+I)
- Transparencia y comunicación de la organización con los grupos de interés
- Cumplimiento de los requisitos del cliente
- Gestión responsable de la cadena de suministro
- Mecanismos y procedimientos para garantizar el cumplimiento legal

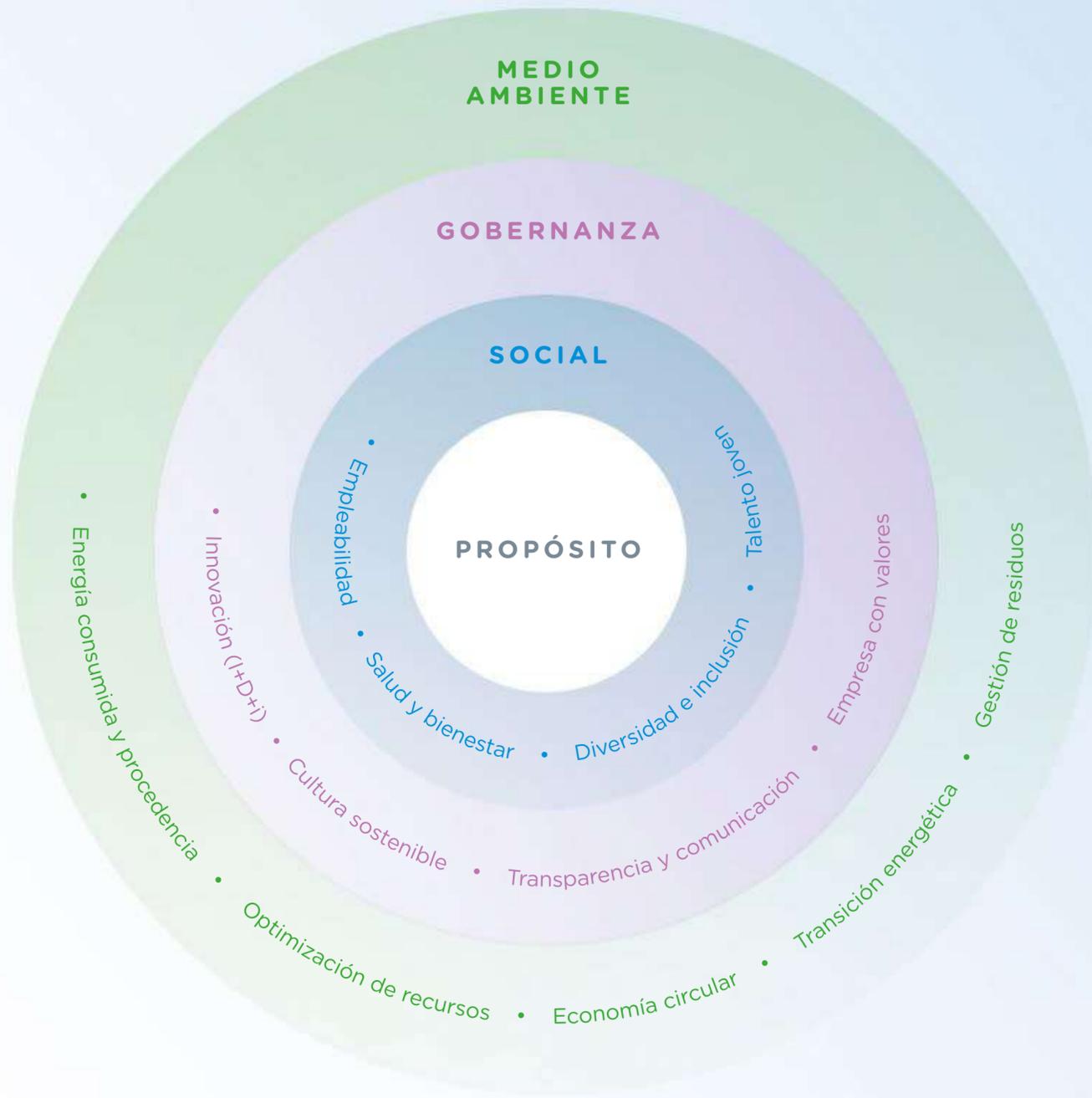
Estas incorporaciones refuerzan nuestras líneas de trabajo al abordar nuevas prioridades identificadas y reformular ciertas actuaciones para alinearnos con los requisitos de la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD). Todas ellas son relevantes, incluso si algunas no se califican como actuaciones de doble materialidad según su posicionamiento en la matriz.

Por ello, el Plan Director de Sostenibilidad, elaborado a partir de los estudios de materialidad y doble materialidad, incorpora los siguientes aspectos clave:

- **Iniciativas de doble impacto**, cuya importancia ha sido destacada tanto por los accionistas como por los grupos de interés. **(Cuadrante 2)**
- **Actuaciones de alto impacto financiero**, consideradas prioritarias en este análisis. **(Cuadrante 4)**
- **Expectativas vinculadas a la materialidad de impacto**, orientadas a fortalecer una sólida cultura empresarial. **(Cuadrante 1)**

En contraste, las líneas de actuación del **Cuadrante 3** no han sido clasificadas como materiales en este segundo análisis. Esto se debe, principalmente, a que gran parte de los temas han sido identificados como de menor relevancia para accionistas y grupos de interés, o porque ya están adecuadamente integrados en nuestras prácticas operativas, lo que hace innecesaria su incorporación en el Plan Director.

HOJA DE RUTA: LA PERSONA EN EL CENTRO



MEDIO AMBIENTE

E PROTEGEMOS EL PLANETA

Reducir el impacto ambiental de nuestras actuaciones.

Ofrecer productos y servicios sostenibles en su ciclo de vida.

SOCIAL

S CUIDAMOS A LAS PERSONAS

Materializar el propósito de la compañía a través de acciones centradas en la formación y el bienestar físico y emocional de la plantilla.

Alentar el ingenio y la curiosidad de las nuevas generaciones.

GOBERNANZA

G GESTIONAMOS CON ÉTICA

Alinear la estrategia de la Organización con la agenda 2030.



Conectados a estas aspiraciones, se desarrolló el Plan de Sostenibilidad que, a continuación, presentamos de manera resumida:

ENERGÍA CONSUMIDA EN LAS INSTALACIONES Y PROCEDENCIA

- Empresa 0 emisiones en 2040

OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

- Empresa paperless en 2026
- Cálculo de Huella Hídrica en 2025

ECONOMÍA CIRCULAR

- ACV: Consumo de agua y eficiencia energética de nuestros equipos en 2026

TRANSICIÓN ENERGÉTICA

- Liderar la transición energética a través de la compresión del Hidrógeno Verde

GESTIÓN DE RESIDUOS

- Implantación de Certificación Residuo Cero en 2025

EMPLEABILIDAD

- Desarrollo de Sistema de Gestión del conocimiento

SALUD Y BIENESTAR

- Fortalecer el sentimiento de pertenencia a Hiperbaric
- Consolidación de políticas de conciliación
- Empresa 0 accidentes con baja en 2026

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Impulsar la igualdad y la diversidad en un entorno inclusivo

CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE TALENTO JOVEN

- Fomentar en la sociedad el talento y la creatividad en el campo de la tecnología

INNOVACIÓN (I+D+I)

- Desarrollo de soluciones industriales e innovadoras

CULTURA SOSTENIBLE

- Políticas y códigos de conducta que definan los compromisos éticos
- Mecanismos y procedimientos para garantizar el cumplimiento legal (laboral, económico, social)
- Gestión responsable de la cadena de suministro

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

- Hiperbaric como referente en ética y transparencia

EMPRESA CON VALORES

- Liderazgo ético



MEDIO AMBIENTE

ENERGÍA CONSUMIDA EN LAS INSTALACIONES Y PROCEDENCIA

EMPRESA O EMISIONES EN 2040						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
Verificación de huella de carbono de la Organización	Verificación de cálculo de huella de carbono. Alcance 1 y 2 de Hiperbaric año 2021, 2022, 2023 y 2024	 	Q2-2023	Q4-2024	Kg CO ₂ Alcance 1 Kg CO ₂ Alcance 2 Kg CO ₂ Alcance 1 + Alcance 2 Sello MITECO Calculo / reduzco	E1
	Registro de cálculo de huella de carbono del año 2021, 2022, 2023 y 2024		Q2-2023	Q1-2025	Kg CO ₂ Alcance 1 Kg CO ₂ Alcance 2 Kg CO ₂ Alcance 1 + Alcance 2 Sello MITECO Calculo / reduzco	
	Cálculo de huella de carbono Alcance 1, 2 y 3 del año 2025 y 2026		Q1-2025	Q4-2026	Kg CO ₂ Alcance 1 Kg CO ₂ Alcance 2 Kg CO ₂ Alcance 3 Kg CO ₂ Alcance Total Sello MITECO Calculo / reduzco	
	Verificación de cálculo de huella de carbono Alcance 1, 2 y 3 de Hiperbaric del año 2025		Q1-2026	Q4 2026	Kg CO ₂ Alcance 1 Kg CO ₂ Alcance 2 Kg CO ₂ Alcance 3 Kg CO ₂ Alcance Total Sello MITECO Calculo / reduzco	
Reducción de Huella de Carbono del proceso de producción	Garantizar el suministro de energía eléctrica verde a las instalaciones de Hiperbaric (GdO)		Q3-2023	Q4-2026	Certificado GdO	
	Maximizar el uso de la planta fotovoltaica priorizando el autoconsumo				MWh autoconsumo MWh consumo red % autoconsumo	

MEDIO AMBIENTE

OPTIMIZACIÓN DE RECURSOS

SER EMPRESA PAPERLESS EN 2026						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Reducción del 65% del papel en 2025 respecto a 2022 Reducción del 100% en 2026	Implantación de proyecto de transformación digital en la Organización		Q1-2024	Q4-2026	Kg de papel consumidos Kg papel/nº personas oficinas	E5
	Analizar medidas para la reducción de papel con los distintos departamentos		Q1-2024	Q4-2026	Nº de prácticas de sensibilización	
	Implantación de medidas de reducción de papel en la Organización					

CÁLCULO DE HUELLA HÍDRICA DE LA ORGANIZACIÓN						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Cálculo de Huella Hídrica	Cálculo de Huella Hídrica de la Organización		Q1-2025	Q4-2025	m³ de agua consumidos m³ de agua industrial consumidos m³ de agua industrial/k€ facturados	E3
	Verificación de Huella Hídrica		Q1-2026	Q2-2026	Informe de verificación	

ECONOMÍA CIRCULAR

ACV: CONSUMO DE AGUA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA DE NUESTROS EQUIPOS						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Reducir el impacto ambiental de la fabricación y funcionamiento de nuestros equipos	Realización de diseño de máquinas con consumo de agua 0		Q1-2024	Q4-2025	Litros de agua consumidos por máquina	E3
	Realización de ACV de las máquinas HPP		Q1-2025	Q4-2026	Nº de modelo de máquina HPP con ACV	
	Realización de ACV de las máquinas de H ₂		Q2-2025	Q4-2026	Nº de modelo de compresor de H ₂ con ACV	

MEDIO AMBIENTE

TRANSICIÓN ENERGÉTICA

LIDERAR LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA A TRAVÉS DE LA COMPRESIÓN DEL HIDRÓGENO VERDE

OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
Aumentar nuestra presencia en foros relacionados con el H₂	Promoción del desarrollo de la cadena de valor del hidrógeno mediante la asistencia y/o participación en foros relacionados con la transición energética	 	Q2-2023	Q4-2026	Nº de asistentes a congresos Nº de eventos Nº de comunicaciones realizadas	E1
	Impulsar el desarrollo y evolución de la Asociación de H ₂ en Castilla y León	 	Q2-2023	Q4-2026	Nº de comunicaciones realizadas	
	Impulsar el desarrollo del conocimiento del hidrógeno verde		Q3-2023	Q4-2026	Nº de iniciativas	

GESTIÓN DE RESIDUOS

IMPLANTACIÓN DE CERTIFICACIÓN RESIDUO CERO EN EL 2024						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
Certificación Residuo Cero	Implantación del Reglamento Residuo Cero		Q1-2025	Q1-2025	Cantidad (kg) total de residuos Cantidad total de residuos (kg/k€ facturados) Cantidad (Kg) y % residuos valorizables Cantidad residuos no peligrosos y peligrosos destino preparación para reutilización y reciclaje (kg) Cantidad residuos no peligrosos y peligrosos destino vertedero (kg) Cantidad (Kg) y % residuos no valorizables	E5
	Certificación Residuo Cero		Q1-2025	Q4-2026	Certificado residuo cero	

SOCIAL

EMPLEABILIDAD

DESARROLLO DE SISTEMA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Implementación del Sistema de Gestión del Conocimiento (GC)	Encuesta y diagnóstico del nivel de madurez		Q1-2023	Q1-2023	Informe	S1
	Talleres de reflexión, exploración y profundización sobre retos y necesidades de GC		Q1-2023	Q1-2023	Nº de talleres realizados	
	Elaboración del informe del masterplan y presentación de resultados		Q2-2023	Q2-2023	% de la plantilla representada en mapas de conocimiento	
	Creación, desarrollo y mantenimiento de mapas de conocimiento		Q1-2024	Q4-2026		
	Creación de un modelo de gestión de contenidos e implementación de un nuevo sistema de gestión documental		Q1-2024	Q4-2026	% del estado de definición del modelo de gestión de contenidos % de personas involucrados en el nuevo sistema de gestión documental	

SALUD Y BIENESTAR

FORTALECER EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA A HIPERBARIC						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Desarrollar e implementar un Modelo de Empresa Saludable	Pre test estado de bienestar del equipo		Q2-2023	Q3-2023	Nº medidas implementadas	S1
	Análisis de medidas demandadas		Q3-2023	Q3-2023		
	Implementar medidas necesarias		Q4-2023	Q2-2025	Grado de satisfacción de la plantilla	
	Difusión Plan Bienestar		Q1-2024	Q4-2026	% plantilla	
	Evaluación de seguimiento		Q2-2025	Q4-2026	Informes sobre evaluación	
	Comunicación de resultados		Q3-2025	Q4-2026	% de la plantilla propia cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad (basado en requisitos legales, o en normas o directrices reconocidas) que ha sido auditado internamente, o auditado por un tercero	

SOCIAL

SALUD Y BIENESTAR

CONSOLIDACIÓN DE POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
100% de la plantilla beneficiada por la Implantación de Políticas de Conciliación	Desarrollo continuo de Medidas de Conciliación para dar a conocer los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad (los nuevos y los ya existentes), así como un modelo de solicitud		Q3-2023	Q4-2026	Procedimiento de conciliación en el sistema de gestión de la compañía Nº de personas por sexo que lo reciben % de asalariados que tienen derecho a acogerse a permisos por motivos familiares	S1
	Comunicación y difusión de la Guía de Conciliación		Q1-2024	Q4-2026	Nº de personas que solicitan este derecho % de asalariados que gozan de este derecho y que se acogieron a permisos por motivos familiares, y su desglose por género	
SER EMPRESA O ACCIDENTES EN EL AÑO 2026						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
0 accidentes con baja en el 2026	Detectar puntos críticos en los puestos de trabajo		Q4-2023	Q4-2026	Índice de frecuencia= 0 Índice de incidencia=0 Nº correspondiente de casos por el número total de horas trabajadas por los miembros del personal propio y multiplicadas por 1.000.000	S1
					Nº de campaña de sensibilización/año	
Reducir al 50% accidentes sin baja en el 2026 respecto al 2022	Formación y sensibilización de la plantilla		Q2-2023	Q4-2026	Nº de puntos críticos detectados	S1
	Implementación de la nueva planificación preventiva		Q1-2025	Q4-2026	Nº de soluciones para puntos críticos detectados	
Desarrollo de soluciones técnicas para aminorar puntos críticos	Q2-2025		Q4-2026	Nº de soluciones para puntos críticos detectados		

SOCIAL

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

IMPULSAR LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD Y EL DESARROLLO DE UN ENTORNO INCLUSIVO						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Aumentar la diversidad de la plantilla	Diversidad de género en los procesos de selección		Q2-2023	Q4-2026	% personas formadas con capacidad de decisión en materia de retribución y gestión de personas Nº personas con diversidad funcional dentro de la plantilla	S1
	Formación en igualdad		Q4-2023	Q4-2026		
	Fomentar la inclusión de la diversidad funcional		Q2-2025	Q4-2026		

CONTRIBUCIÓN A LA GENERACIÓN DE TALENTO JOVEN

FOMENTAR EN LA SOCIEDAD EL TALENTO Y LA CREATIVIDAD EN EL CAMPO DE LA TECNOLOGÍA						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Aumento del 30% de la participación social en nuestras iniciativas asociadas a la generación de talento	Reformular el desafío educativo Hiperbaric Challenge		Q3-2023	Q3-2023	Nº de participantes /anual	S2
	Reconocer el talento investigador con los HPP Research Awards (HPP Innovation Week)		Q1-2024	Q4-2026		
	Definir políticas de patrocinios Creación del Comité de Patrocinios		Q1-2024	Q2-2024		

GOBERNANZA

INNOVACIÓN I+D+I

DESARROLLO DE SOLUCIONES INDUSTRIALES E INNOVADORAS						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Nuevas aplicaciones con tecnología de altas presiones	Desarrollo de soluciones con tecnologías de altas presiones		Q1-2025	Q4-2026	Nº de Soluciones Tecnológicas	G1
	Investigación y exploración de fuentes de financiación económica		Q1-2025	Q4-2026	% de gasto en proyectos recuperado (€)	

CULTURA SOSTENIBLE

POLÍTICAS Y CÓDIGOS DE CONDUCTA QUE DEFINAN LOS COMPROMISOS ÉTICOS						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
100% de la plantilla adherida al Código de Conducta para 2023	Firma de toda la plantilla del Código de Conducta		Q1-2023	Q4-2026	% de la plantilla que haya firmado el Código	G1

GOBERNANZA

CULTURA SOSTENIBLE

MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO LEGAL (LABORAL, ECONÓMICO, SOCIAL)						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
100% de la plantilla formada en Compliance para 2023	Formación continua en materia de Compliance		Q1-2023	Q4-2026	% de plantilla formada en Compliance	G1
	Implementación de la nueva herramienta de gestión de comunicaciones del canal de denuncias		Q1-2023	Q4-2026	Nº de denuncias presentadas; segregar conforme a la norma	
	Plataforma de actualización de legislación		Q1-2024	Q4-2026	Nº no conformidades auditoría SIG	
Garantizar cumplimiento requisitos legales en materia laboral, ambiental y social						
GESTIÓN RESPONSABLE DE LA CADENA DE SUMINISTRO						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSRD/NEIS
100% de las empresas proveedoras adscritos al Código de Conducta para empresas proveedoras para el 2026	Creación e implementación del Código de Conducta para empresas proveedoras		Q1-2025	Q4-2026	% de empresas proveedoras que hayan firmado el Código de Conducta	G1

GOBERNANZA

TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

HIPERBARIC COMO REFERENTE EN ÉTICA Y TRANSPARENCIA						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Elaboración de Informe de Sostenibilidad según estándar reconocido	Elaboración de memoria 2024 CSRD		Q4-2024	Q1-2025	Informe de Sostenibilidad	G1
	Verificación memoria 2025 CSRD por entidad externa		Q1-2026	Q1-2026		
Participación en eventos de gestión sostenible	Participación activa en las acciones desarrolladas por Pacto Mundial u otros foros		Q1-2024	Q4-2026	Nº de asistencia a formaciones Nº de publicaciones compartidas	
Afianzar el compromiso de toda la Organización	Creación de herramientas de comunicación interna de valores		Q4-2023	Q4-2025	Nº de herramientas	
	Team Building	Q3-2023	Q4-2026	% de participantes		
	Formación en liderazgo ético	Q1-2024	Q1-2024	% de participantes		
	Talleres de gestión ética (valores)	Q1-2024	Q3-2024	% de participantes		

EMPRESA CON VALORES

LIDERÁZGO ÉTICO						
OBJETIVO	INICIATIVAS	ODS	INICIO	FIN	KPI	CSR/NEIS
Diseño de modelo propio de evaluación de desempeño y valores	Análisis de las herramientas utilizadas		Q3-2023	Q1-2024	Informe de situación y modelo	G1
	Desarrollo de escala de medición de valores y desempeño		Q1-2024	Q4-2024	Escala propia diseñada	
	Aplicación de modelo		Q1-2025	Q4-2025	Nº de personas evaluadas	
	Primera Evaluación del nuevo modelo		Q1-2026	Q2-2026	Nº de personas encuestadas para evaluación del modelo	

PLAN DIRECTOR
DE SOSTENIBILIDAD

Este documento ha sido revisado y aprobado en enero de 2025

