



Previsión Sanitaria Nacional

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE ACUERDO CON LOS REQUISITOS DE LA LEY 11/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA EL CÓDIGO DE COMERCIO, EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2010 DE 2 DE JULIO, Y LA LEY 22/2015 DE 20 DE JULIO, DE AUDITORIA DE CUENTAS.



Tabla de Contenido

1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe	3
2. Sobre la compañía.....	4
2.1 Objeto social y misión	4
2.2 Organización y estructura	5
2.3 Resultados del ejercicio 2025	7
2.4 Estrategia del grupo	8
3. Gestión medio ambiental.	9
3.1 Global medio ambiente	9
3.2 Otras cuestiones relacionadas con el medioambiente	9
3.3 Cambio climático	13
3.4 Contaminación.....	14
3.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos	17
3.6 Uso sostenible de los recursos	18
3.7 Protección de la biodiversidad.....	19
4. Gestión de los recursos humanos.	19
4.1 Empleo.....	19
4.2 Organización del tiempo de trabajo	23
4.3 Salud y seguridad.....	25
4.4 Relaciones sociales	26
4.5 Formación	27
4.6 Igualdad.....	28
4.7 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	29
5. Ética, derechos humanos y corrupción.	29
5.1 Ética y derechos humanos	29
5.2 Corrupción y soborno	32
6. Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible.....	34
6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	34
6.2 Subcontratación y proveedores.....	38
6.3 Consumidores.....	39
6.4 Información Fiscal	40
ANEXO I. Trazabilidad con Ley 11/2018 y criterios de reporting (GRI).....	43



Previsión Sanitaria Nacional

1. Alcance y metodología utilizada en el desarrollo de este informe

La información incluida a continuación en el estado de información no financiera consolidado (en adelante indistintamente, EINF o el Informe) se ha elaborado de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre por la que se modifica el Código del Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante LSC) aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, modificada por la Ley 5/2021 de 12 de abril, así como en el Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles y por el que se modifica el Reglamento (UE) 2019/2088 de 27 de noviembre de 2019 sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR), así como el Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono y por el que se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

El presente Estado de información no financiera relativo al ejercicio cerrado el 31 de diciembre de 2025 se presenta al público de forma separada al informe de gestión, formando parte integrante del mismo, e incorporando la verificación externa llevada a cabo con el alcance indicado en el informe de verificación, y se ha elaborado siguiendo las directrices de los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*) seleccionados, conjunto de estándares para la elaboración de informes de sostenibilidad diseñados para que las organizaciones los usen a la hora de notificar sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad, tomando en consideración las Cuentas Anuales e Informe de Gestión consolidados, y los artículos 44.6, 49.5 y 6 del Código del Comercio y el artículo 262 de la Ley de Sociedades de Capital.

Dicha información, que es pública de acuerdo con la normativa, tiene como objetivo exponer cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos, considerados aspectos relevantes para la Entidad y el Grupo del que es matriz en la ejecución de las actividades propias del negocio y aborda la siguiente información relativa al Grupo PSN:

- Información sobre cuestiones medioambientales.
- Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal.
- Información sobre el respeto de los derechos humanos.
- Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.
- Información sobre la sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, debe advertirse que su grado de análisis será conforme a la actividad desempeñada por las distintas empresas que forman parte del Grupo PSN. La información que se presenta será, en la medida de lo posible, precisa, comparable y verificable, debiendo tener especial consideración como complemento al análisis de materialidad y como relevantes, los aspectos relacionados con la huella de carbono (alcances 1 y 2) y el plan de reducción de emisiones, debido a las expectativas regulatorias.

En este sentido, para cada uno de los aspectos requeridos por la legislación, se ha indicado el grado de relevancia que estos tienen para el Grupo a través del desarrollo de un análisis de materialidad en el que se han tenido en cuenta las particularidades de PSN y su modelo de negocio, los diferentes servicios y soluciones que ofrece y los diferentes ámbitos que ejerce su actividad, así como su repercusión en la sociedad, en la economía y en el medioambiente. Los resultados obtenidos, las políticas que resultan de aplicación a cada apartado, los riesgos relacionados con los mismos y el



Previsión Sanitaria Nacional

indicador de referencia utilizado para su seguimiento y evaluación (contemplado en el Anexo I del índice de contenidos relacionado con los estándares GRI), se indican, en su caso, en cada uno de los apartados del documento.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos, se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad a alto nivel aprobado por el Consejo de Administración de la entidad matriz del Grupo para el ejercicio 2025, el cual se ha llevado a cabo a partir de la identificación de cuestiones requeridas por la Ley 11/2018 que pueden suponer un impacto tanto en el negocio como para sus grupos de interés, a través de análisis de normas de reporte no financiero para los sectores de actividad, priorizando a través de la evaluación de la relevancia de los asuntos requeridos por la citada Ley, guías de reporte en materia de información no financiera y noticias aparecidas en los medios, englobando un proceso de validación interna de asuntos conforme a la estrategia, actividad y desempeño de la organización, mediante una correlación entre una consideración alta | media | baja o no material al respecto de las cuestiones abordadas, resultando de materialidad más elevada los apartados 5.1 y 5.2 del EINF, relativos a Ética, derechos humanos y corrupción, el epígrafe 6.4 relativo a la Información Fiscal, y dentro del apartado 4, la gestión de personas y cuestiones sociales, así como a los epígrafes 6.2 y siguientes del EINF, relativos a la Sostenibilidad, huella de carbono y cuestiones medioambientales.

En el Anexo I de este informe, constan asimismo aquellos aspectos que no se consideran materiales, advirtiendo asimismo en cada capítulo de los distintos apartados.

2. Sobre la compañía

El Grupo PSN, se encuentra encabezado por Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija (en adelante "PSN") que, junto a AMIC Seguros Generales, S.A. (en adelante, "AMIC") figuraba inscrito en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (en adelante DGSyFP) como grupo asegurador con la clave GRM0377, dándose de baja tras la venta de ésta última con fecha de 7 de mayo de 2024 y siendo PSN, la matriz, una entidad bajo la forma jurídica de mutua de seguros y reaseguros a prima fija cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio de España y Portugal, donde obtiene íntegramente su cifra de negocio, y en consecuencia, la entidad que formula las cuentas consolidadas a las que se incorpora el presente informe.

2.1 Objeto social y misión

PSN figura inscrita en el Registro de Entidades Aseguradoras de la DGSyFP, con el nº M0377 y tiene como objeto social la práctica de todas las modalidades de seguro que cubran los riesgos sobre la vida humana, incluidas las operaciones de capitalización con sorteo, la cobertura de todas las modalidades de seguro, comprendidas en los Ramos de Accidentes y Enfermedad, la cesión, retrocesión y aceptación de reaseguros en las modalidades anteriormente mencionadas, dentro de los límites previstos en la legislación vigente y el desarrollo de las actividades de Promotora y gestora de Planes y Fondos de Pensiones.

La misión de PSN es la de llegar a ser la solución aseguradora de referencia para los profesionales universitarios en España y Portugal, contando con oficinas repartidas en dichos países, así como diferentes puntos de atención en colegios profesionales.

El Grupo PSN persigue ofrecer un servicio integral que revierte los beneficios que obtiene en los profesionales a los que protege, por lo que es un verdadero Grupo empresarial que aborda y desarrolla otras líneas de actividad, íntimamente relacionadas, como respuesta a las inquietudes y



Previsión Sanitaria Nacional

necesidades de sus mutualistas y asegurados en otros ámbitos inseparables y de vital importancia, de carácter profesional, social, personal y familiar.

2.2 Organización y estructura

PSN es cabecera de un grupo de entidades dependientes, las cuales cuentan con domicilio social, a fecha de formulación del presente informe, en Madrid, Calle Villanueva 11, y desarrollan íntegramente su objeto social en territorio nacional, así como en Portugal en el caso de PSN y de PSN Asesoramiento y Gestión del Riesgo, S.A.U., operando PSN en régimen de libre prestación de servicios en Portugal.

La entidad *Previsión Sanitaria Nacional Aurrikuspena, Entidad de Previsión Social Voluntaria Individual* tiene su domicilio social en Bilbao, calle Henao, 37, si bien no consolida cuentas con la entidad matriz.

Las entidades, que integran, junto con la matriz, el Grupo PSN, son las siguientes:

- *Doctor Pérez Mateos, S.A.(DPM)*: participada en un porcentaje del 98,87% por PSN, tiene como objeto social la gestión exclusiva de activos propios y por cuenta de entidades aseguradoras y fondos de pensiones, gestionando complejos residenciales y residencias de la tercera edad, fundamentalmente para mutualistas de PSN
- *PSN, Educación y Futuro, S.A.U.*: 100% participada por PSN, tiene como principal actividad la explotación de guarderías, escuelas infantiles, centros de educación infantil, centros de educación especial y cualquier otro servicio análogo con carácter preferente para el uso de los mutualistas de PSN y de sus familiares.
- *Previsión Sanitaria Servicios y Consultoría, S.L.U. (PSN SERCON)*: 100% participada por PSN, tiene por objeto social, entre otros, la prestación de servicios profesionales de consultoría, asesoramiento y gestión, tanto a personas físicas como jurídicas, en cualesquiera materias relacionadas con su actividad y el medio o el entorno en que actúen. PSN, así como las entidades del Grupo, además de los servicios informáticos en un proveedor tecnológico externo, tienen externalizados, entre otros, los servicios de recursos humanos, contables, jurídicos, de gestión de inmuebles y de marketing en PSN SERCON.
- *PSN Asesoramiento y Gestión del Riesgo, S.A.U. (PSN AGR)*: 100% participada por PSN, tiene por objeto principal la realización de actividades de mediación de seguros como agencia de seguros vinculada o exclusiva, así como la comisión, la representación mercantil y la intermediación comercial tanto de personas físicas como jurídicas. Figura inscrita como agente vinculado en el registro administrativo especial de la DGSyFP de mediadores de seguros, corredores de reaseguros y de sus altos cargos, bajo la clave AJ0212.
- *Previsión Sanitaria Nacional Gestión, SOCIMI, S.A. (PSN SOCIMI)*: participada en un 92,53% por PSN, solicitó el régimen fiscal especial de SOCIMI durante el mes de septiembre de 2017, siendo posteriormente admitida a cotización en el BME Growth (anteriormente MAB, Mercado Alternativo Bursátil), de BME MTF Equity, con fecha de 22 de diciembre de 2017 donde cotiza con el ticker YPSN. Su actividad principal es la adquisición, promoción y rehabilitación de activos de naturaleza urbana para su arrendamiento, bien directamente o a través de participaciones en el capital de otras SOCIMI.
- *Previsión Sanitaria Nacional Aurrikuspena, Entidad de Previsión Social Voluntaria Individual*: promovida por PSN (Socio Promotor), tiene como ámbito de actuación la Comunidad Autónoma del País Vasco y como principal objeto satisfacer las pensiones y prestaciones económicas siguientes: jubilación o situación asimilable, incapacidad permanente o invalidez para el trabajo, fallecimiento en sus derivaciones de viudedad y orfandad o a favor de otros beneficiarios, enfermedad grave, desempleo de larga duración, dependencia, y prestaciones a favor de personas con discapacidad.

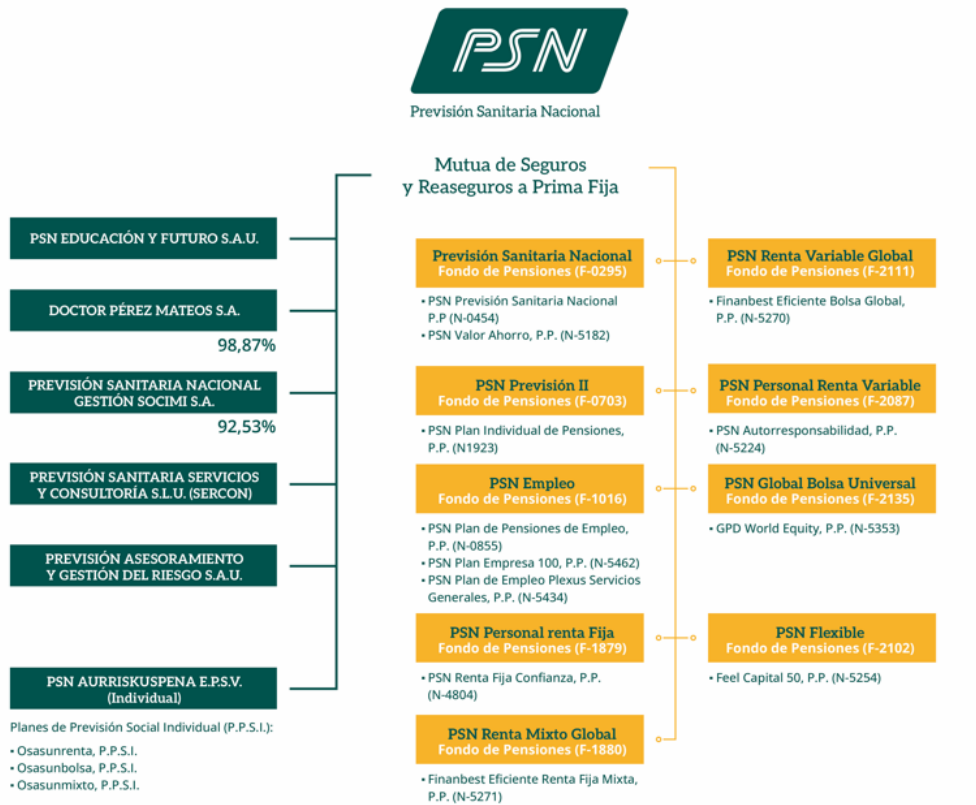


Previsión Sanitaria Nacional

Como más arriba se dijo, AMIC Seguros Generales, S.A.U. (AMIC), se encontraba dentro del Grupo de sociedades dependientes de PSN cuya venta del 100% de acciones se produjo con fecha de 7 de mayo de 2024, habiéndose integrado posteriormente en favor de Ges, Seguros y Reaseguros, S.A. y Almudena Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A. tras la operación societaria de escisión total, autorizada mediante orden ministerial el 25 de agosto de 2025 y publicada en el BOE. Esta tenía por objeto la práctica de las operaciones de seguro directo distinto del seguro de vida, estando autorizada por la DGSyFP en los siguientes ramos: Accidentes, Enfermedad, Vehículos terrestres no ferroviarios, incendio y elementos de la naturaleza, otros daños a los bienes, responsabilidad civil vehículos terrestres automóviles, responsabilidad civil general, pérdidas pecuniarias diversas, defensa jurídica, asistencia y decesos.

PSN figura asimismo inscrita con el número G-0148 en el Registro de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones de la DGSyFP ejerciendo como Entidad Gestora de los siguientes Fondos de Pensiones, en los que se integran los Planes de Pensiones que se indican a continuación, con un volumen gestionado de patrimonio en 2025 de 87.619 miles de euros (91.663 miles de euros en 2024): Previsión Sanitaria Nacional, Fondo de Pensiones (F-0295); PSN Previsión II, Fondo de Pensiones (F-0703); PSN Empleo, Fondo de Pensiones (F-1016); PSN Personal Renta Fija, Fondo de Pensiones (F-1879); PSN Renta Fija Mixto Global, Fondo de Pensiones (F-1880); PSN Personal Renta Variable, Fondo de Pensiones (F-2087); PSN Flexible, Fondo de Pensiones (F-2102); PSN Renta Variable Global, Fondo de Pensiones (F-2111) y PSN Global Bolsa Universal, Fondo de Pensiones (F-2135)

El organigrama con la estructura del Grupo PSN descrito, a 31 de diciembre de 2025 es el siguiente:





Previsión Sanitaria Nacional

2.3 Resultados del ejercicio 2025

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha mantenido el nivel de excelencia en la atención y trato a su colectivo protegido, reforzando su acción comercial habitual, considerando su particular modelo de atención personalizada a sus 82.619 mutualistas, incrementando el número de los mismos

La amplia oferta de productos de seguros de Grupo PSN, fundamentalmente en el ramo de vida ha crecido en los últimos años con la incorporación de otro tipo de seguros a través de los acuerdos de distribución suscritos con otras entidades aseguradoras (accidentes, automóviles, decesos, responsabilidad civil profesional...). Por parte de las entidades no aseguradoras del Grupo, se ofrecen productos y servicios que permiten acompañar a los clientes en todo su ciclo vital (centro de ocio vacacional, escuelas infantiles, productos de jubilación, consultoría en materia de protección de datos, planes de pensiones...).

El Grupo PSN registró un ahorro gestionado (incluidos fondos de pensiones y EPSV) a cierre de ejercicio 1.602 millones de euros (1.599 millones de euros en 2024), un 0,23 % superior que el año precedente. Las primas emitidas en 2025 ascienden a 296.440 miles de euros (255.714 miles de euros en 2024), lo que supone un incremento del 15,9% sobre el ejercicio anterior.

En los ramos de No Vida, por el contrario, se ha experimentado un incremento del 1,27% respecto del ejercicio anterior.

En este sentido, a continuación, se presenta desglose de primas en miles de euros:

	dic-24	dic-25
Vida	247.576	288.199
No Vida	8.138	8.241
Total General	255.714	296.440

En líneas generales, PSN cerró el ejercicio 2025 con un total de 126.887 pólizas en vigor (127.555 en 2024) y contaba con unos activos por valor de 1.662.430 miles de euros, un patrimonio neto de 81.425 miles de euros (66.222 en 2024), superior en un 23% respecto del anterior, y deudas financieras por importe de 7.947 miles de euros, lo que supone una reducción de un 23 % respecto del ejercicio anterior.

PSN sigue mostrando un comportamiento excelente en la atención de prestaciones, tanto las derivadas de pólizas de riesgo, como de ahorro y mixtas, facilitando que los beneficiarios puedan hacerlas efectivas con la mayor agilidad y seguridad posibles, así como garantizando un asesoramiento asegurador, financiero y fiscal de calidad. El importe total abonado por todos estos conceptos ha ascendido a 307.190 miles de euros, frente a los 288.693 miles de euros abonados en 2024.

Adicionalmente, la fortaleza de la gestión financiera de PSN ha permitido, un año más, retribuir a los mutualistas con una rentabilidad adicional a la garantizada mediante la participación en beneficios financieros, destinando por este concepto durante el 2025, 6.717 miles de euros frente a los 11.710 miles de euros del 2024. Además, y por participación en beneficios técnicos, como consecuencia de la buena siniestralidad, se ha distribuido a las pólizas colectivas de seguros de Vida y de Enfermedad un montante de 3.046 miles de euros (4.094 miles de euros en 2024).

Esta evolución ha permitido que PSN sea una Entidad Aseguradora relevante en el contexto sectorial de nuestro país, en el que ha pasado de estar por debajo de las primeras 40 entidades aseguradoras en el ranking de ICEA, a ocupar posiciones destacadas, habiendo llegado a ocupar el puesto 16º del



Previsión Sanitaria Nacional

ranking. Concretamente, en 2025 PSN figuró en el puesto 21º (al igual que en 2024) del ranking de ICEA en la categoría de provisiones por grupos aseguradores de Vida, registrando una cifra de 1.536 millones de euros y de facturación, cercana a los 300 millones de euros anuales.

Finalmente, el resultado obtenido agregado de las compañías que forman el Grupo Consolidado ha sido de 16.241 miles de euros de beneficios después de impuestos frente a los 656 miles de euros de 2024, fuerte aumento fundamentalmente provocado por las medidas contempladas dentro de su estrategia de fortalecimiento del ratio de solvencia de la matriz. De otro lado, los fondos propios del Grupo Consolidado han aumentado considerablemente, alcanzando los 80.538 miles de euros en 2025, frente a los 64.673 miles de euros que se consignaron en 2024.

2.4 Estrategia del grupo

La estrategia del Grupo PSN pasa por un doble crecimiento de la organización, tanto desde un punto de vista de cliente como de producto. Desde hace años PSN es la mutua de todos los profesionales universitarios, trascendiendo su tradicional vinculación con el mundo sanitario, si bien dicho colectivo profesional sigue siendo mayoritario en la entidad, cada vez es mayor la presencia de nuevos colectivos profesionales. Desde el punto de vista de producto, PSN ha dado un importante paso al frente en los últimos años, con la incorporación de nuevos ramos aseguradores como Responsabilidad Civil Profesional, Decesos, Auto..., opciones que vienen a completar la cartera de productos del Grupo con el objetivo de convertir PSN en una aseguradora integral a través de los acuerdos con otras entidades aseguradoras en el ramo No vida. Estos objetivos estratégicos pivotan sobre valores inherentes a la entidad desde su fundación en 1930: vocación de servicio al profesional y excelencia en la atención.

Así, la entidad ha avanzado mucho en los últimos años con la incorporación de otras entidades como la Mutualidad de Doctores y Licenciados o la adquisición de AMIC, compañía que pertenecía a la Mutualidad de la Ingeniería y que posibilitó la incursión de PSN en nuevos ramos No Vida, la cual se vendió a Grupo GES en el ejercicio 2024 posibilitando la distribución a través de dicho grupo de las pólizas de los ramos No Vida. Otra de las decisiones estratégicas adoptadas en los últimos años fue la de constituir una Sociedad de Inversión en Mercados Inmobiliarios, SOCIMI, con el objetivo de gestionar el importante patrimonio inmobiliario con el que cuenta el Grupo. En este sentido, PSN SOCIMI, fruto del entorno económico, y durante el ejercicio 2025 ha incrementado la valoración de sus activos en un 5,1% (5% en 2024), sin que se hayan adquirido nuevos activos inmobiliarios en el presente ejercicio.

A cierre de ejercicio, la valoración a mercado de PSN Gestión SOCIMI ascendía a 69.893 miles de euros (66.524 miles de euros en 2024).

Una de las políticas impulsadas en los últimos años para generar valor en PSN es su estrategia de desarrollo de productos, innovando y ampliando la cobertura de nuevos riesgos que se adecuen a las necesidades de los mutualistas. En este sentido, el ejercicio 2025 ha estado marcado por la evolución de tipos de interés a la baja que ya marcó el ejercicio 2024, pero aún en niveles que permitía ofrecer seguros de ahorro garantizados muy interesantes para el perfil de ahorrador conservador, mayoritario entre el colectivo de mutualistas. La estrategia de negocio ha buscado seguir adecuando nuestra cartera de seguros a las exigencias que impone el mercado, manteniendo una posición competitiva a la vez que siendo rentables para la organización.

Entre las novedades más destacables que se han producido en el ámbito de Productos en 2025 se encuentra el lanzamiento del seguro PSN 360+ en formato *Unit Linked*, que cuenta con una duración de 60 meses (5 años) y ofrece una rentabilidad anual muy interesante: un 3,05% TAE. Esta iniciativa



Previsión Sanitaria Nacional

se enmarca en la estrategia de la entidad de ampliar su oferta de soluciones de inversión para mutualistas, proporcionando alternativas de diversificación y planificación financiera a medio plazo y de dos nuevas emisiones limitadas del seguro de ahorro garantizado a tres años PSN Garantía 3. En el primer caso, en el mes de abril, con una TAE del 2% TAE (6,11% a final de contrato) y en el segundo, a finales de junio, con un 1,9% TAE (5,81% a final de contrato).

Asimismo, se han dado incorporado nuevas opciones de inversión en el seguro PSN *Unit Linked IV* al objeto de ampliar las opciones de contratación dentro de dicho producto.

3. Gestión medio ambiental.

3.1 Global medio ambiente

La actividad de la matriz, así como del grupo asegurador y de las empresas asociadas, no afecta directamente a aspectos medioambientales que exijan contemplar medidas preventivas o autorizaciones ambientales específicas, razón por la que el impacto de índole medioambiental de PSN no es material. En este capítulo se muestran las iniciativas tomadas por PSN en esta cuestión, debiendo advertir que, dada su actividad no tiene responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental y tampoco cuenta con recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de ésta.

Si bien el análisis aprobado determinó que este aspecto no es material para el reporte, considerando la naturaleza y actividad de la empresa, se ha decidido presentar los contenidos vinculados a los indicadores de medioambiente debido a su relevancia para los reguladores y otros grupos de interés externos.

En este contexto, la gestión ambiental del Grupo PSN, quien adopta en el contexto de su actividad las medidas de diligencia debida, si bien no tiene un plan medioambiental formal, se centra en el objetivo de minimizar el impacto ambiental a través de la reducción del consumo de energía, materias primas y agua, así como mediante una óptima gestión de residuos y emisiones, presentando como compromisos en relación con el impacto ambiental de sus actividades:

- i. Contribuir a un uso racional de los recursos naturales y energéticos, la minimización del impacto ambiental, así como el fomento en la innovación.
- ii. Inclusión de criterios medioambientales en la selección y evaluación de proveedores.
- iii. Contribuir a la promoción del ahorro y eficiencia energética, así como a la aplicación de nuevas tecnologías más acordes con una gestión medioambiental responsable.
- iv. Promover el uso eficiente y responsable de la energía y de los recursos naturales.

Al respecto debe ponerse de manifiesto que, si bien Grupo PSN no utiliza un sistema de certificación ambiental, acude al principio de precaución a la hora de evaluar los riesgos y mediciones de impacto medioambientales, todo ello de acuerdo con la actividad desarrollada.

3.2 Otras cuestiones relacionadas con el medioambiente

Conforme al Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, PSN cuenta con una Política de integración de los factores ambientales, sociales y de gobierno (ASG) que contempla los riesgos e incidencias en la toma de decisiones de inversión respecto de los citados factores y una Declaración de la estrategia de inversión a largo plazo, que contempla la información relativa a como



Previsión Sanitaria Nacional

los elementos principales de la estrategia de inversión en acciones de sociedades admitidas a negociación en un mercado regulado son coherentes con el perfil y duración de sus pasivos, en particular a largo plazo y cómo contribuyen al rendimiento a medio y largo plazo de sus activos.

Dicha Política se actualizó con fecha de 23 de octubre de 2025, dada la integración de dichos factores en las políticas de Suscripción y Constitución de Reservas, Gestión del Riesgo de Inversión y Remuneración, alineadas la primera con la política de reaseguro y otras técnicas de reducción del riesgo de seguro y la segunda con las de gestión de activos y pasivos y gestión del riesgo de liquidez y concentración, como consecuencia del Reglamento Delegado (UE) 2021/1256 de la Comisión de 21 de abril de 2021 en lo que respecta a la integración de los riesgos de sostenibilidad en la gobernanza de entidades aseguradoras.

Asimismo, con idéntica fecha, se ha procedido a la adecuación en la Política de Gestión del Riesgo de Inversión y sus asociadas a las exigencias de reporte del Reglamento UE 2019/2088 del Parlamento Europeo sobre divulgación de información relativa a sostenibilidad en el sector de los servicios financieros (SFDR) alineado con el Reglamento de taxonomía de la UE 2020/852 de clasificación de actividades económicas como ambientalmente sostenibles de acuerdo con los Anexos en la materia.

Adicionalmente, PSN cuenta con sendas Políticas de implicación aprobadas por el Consejo de Administración con fechas de 29 de septiembre de 2021, las cuales se han actualizado en octubre de 2025, la primera como aseguradora autorizada en el ramo de vida y la segunda como entidad gestora del fondo de pensiones "PSN Empleo, F.P." (F1016), describiendo ambas la implicación de PSN, su supervisión sobre las sociedades en las que invierte en lo referente, al menos, a estrategia, rendimiento financiero y no financiero y riesgos, estructura del capital, impacto social y medioambiental y gobierno corporativo, así como su relación con las mismas y cómo ejerce, en su caso, los derechos de voto y otros derechos asociados a las acciones, coopera y se comunica con otros accionistas significativos y gestiona conflictos de interés reales y potenciales y los riesgos asumidos, en particular su volumen de inversiones admitidas a negociación en un mercado regulado que esté situado u opere en un Estado miembro de la UE.

De conformidad con las mismas y atendiendo a la naturaleza, volumen y complejidad de los riesgos cubiertos y al carácter residual de las posiciones objeto de dicha regulación, no se ha considerado necesario realizar una Memoria Anual de Actividades de la Política de Implicación respecto a las sociedades cotizadas en las que se ha invertido en el ejercicio, ni que la Comisión de Control del citado Fondo incluya tales aspectos en su informe anual de gestión, ni establecer *a priori* indicadores clave y métricas del desempeño adicionales a los comúnmente aceptados en el mercado, que ya utiliza PSN (rentabilidad histórica, volatilidad, PER, BPA, Deuda/Ebitda, etc...).

Respecto de las posibles evaluaciones y mediciones ambientales, sociales y de buen gobierno, y si bien PSN está en proceso de desarrollo de las mismas a medida que evolucionan las normas técnicas, habiendo incorporado en sus estructura de gobierno dichos aspectos, y supeditado dicho proceso a la realización efectiva de inversiones que así lo requieran en aplicación de la normativa, se elabora un Informe de Sostenibilidad, el último de los cuales sobre el ejercicio 2024 es de fecha de 24 de julio de 2025.

Así, y considerando los factores ASG como riesgos de sostenibilidad susceptibles de provocar un potencial impacto, de acuerdo con las recomendaciones de EIOPA en relación con los riesgos del cambio climático, PSN ha identificado dichos riesgos, revisando los posibles impactos en los productos comercializados por el Grupo, concluyendo que ninguno de ellos es un producto específicamente etiquetado como ASG ni adscrito a la clasificación de actividades medioambientalmente sostenibles de la Comisión Europea, tal como se recoge en su Política de Integración de Factores ASG, y



Previsión Sanitaria Nacional

actualmente tampoco tiene inversiones en activos medioambientales, si bien existe un volumen significativo de inmuebles que podrían verse afectados por pérdida de valor causados por daños físicos o por la oferta-demanda de estos, considerando que no existen coyunturalmente riesgos ASG relevantes para su negocio.

En este sentido y aún cuando, de acuerdo con el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178, que especifica el contenido y la presentación de la información que deben divulgar las empresas y la Directiva en la materia, PSN no estaría obligada a reflejar el desglose de información requerido respecto a las actividades económicas sostenibles desde el punto de vista medioambiental de acuerdo con la metodología al efecto, para valorar la contribución al cumplimiento de los objetivos medioambientales descritos en Reglamento (UE) 2020/852, PSN identifica desde el 2022 sus inversiones realizando un análisis de la composición de activos existentes de cara a integrar el mismo con la información de taxonomía a efectos de su reporte en cuanto a actividades elegibles, en particular los sectores incluidos en el Reglamento Delegado 2021/2139, permitiendo reportar, de acuerdo con los criterios técnicos, aquellas actividades que contribuyen de forma sustancial a la mitigación del cambio climático o a la adaptación al mismo, y si esa actividad no causa un perjuicio significativo a ninguno de los demás objetivos ambientales.

Al respecto, debe considerarse que no se ha llevado a cabo un análisis de elegibilidad de los nuevos objetivos que ya han entrado en vigor, ni de las nuevas actividades de los objetivos de adaptación y mitigación, ni se ha elaborado un análisis del alineamiento de las inversiones.

Así, partiendo de unos Activos Totales de Balance (ATB) de PSN Mutua, a 31 de diciembre de 2025, de 1.655.526.402 €, se ha cuantificado la exposición sobre los activos totales a gobiernos centrales, bancos centrales y emisores supranacionales:

	u.m.	Exposición s/ATB (%)
Gobiernos centrales	399.367.282	23,79%
Bancos centrales	1.430.060	0,09%
Emisores supranacionales	4.275.000	0,25%

Asimismo, la a exposición sobre los activos totales a derivados es la siguiente:

	u.m.	Exposición s/ATB (%)
Derivados	-82.395.330	-4,97%

Adicionalmente, ha considerado la exposición sobre los activos totales a empresas no obligadas a publicar información no financiera de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/EU, excluyendo del ratio la información de la que no se disponga respecto de las empresas con menos de 500 empleados, acotándola respecto de los emisores de renta fija que, sobre el volumen indicado, representa un 75,51% de volumen sobre el total de inversiones, y ha identificado las inversiones en base a los sectores incluidos en el citado Reglamento delegado 2021/2139 mediante su código NACE, como contribuidoras al cumplimiento de alguno de los objetivos sin causar perjuicio a ninguno de ellos, identificando 6 sectores que podrían ser relevantes para las políticas de mitigación climática (agricultura, combustibles fósiles, electricidad, energía, transporte y vivienda) en función de sus emisiones de gases de efecto invernadero, papel en la cadena de suministro de energía y la llamada clasificación de riesgo de fuga de carbono.

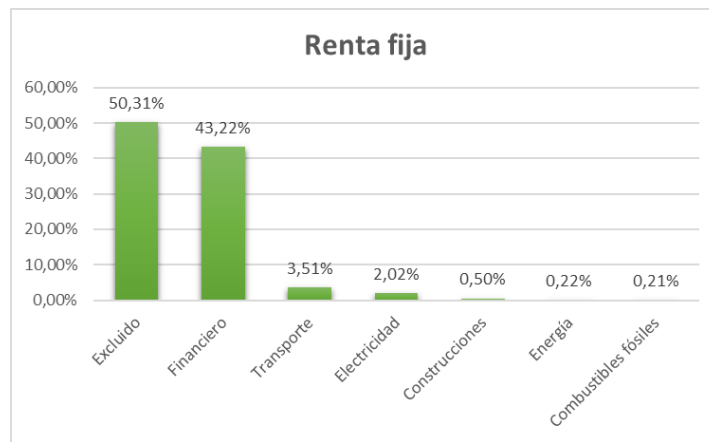
Por parte de la entidad, se han incorporado los cambios derivados de la actualización de la nueva Nomenclatura Estadística de Actividades Económicas de la Unión Europea, Revisión 2.1 (NACE 2.1).



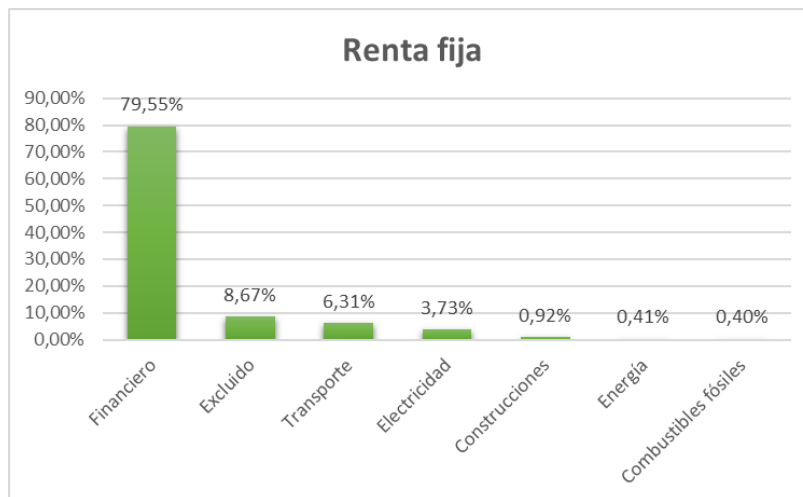
Previsión Sanitaria Nacional

Desde la Entidad se ha considerado como material que las inversiones de renta fija (incluyendo la renta fija pública) y renta variable superen el 20%, respectivamente, en los citados sectores, de acuerdo con su Estrategia de Perfil de Riesgo, Límites y Umbrales aprobado con fecha de 23 de octubre de 2025, y asimismo ha considerado la proporción en el sector financiero para la cuantificación de dicho umbral, ya que dichas inversiones pueden verse indirectamente afectadas por el riesgo de transición.

Tras dicho proceso, la renta fija que no pertenece a sectores relacionados directamente con el clima supone un 50,31% de la muestra. Del 49,69% restante, los sectores directamente relacionados con el clima cubren únicamente el 6,47 %:



Excluyendo del análisis la renta fija pública, los bonos corporativos que pertenecen a sectores relacionados con el clima supondrían un 11,78%:



Considerando que en la renta variable, no hay ningún sector relacionado directamente con el clima, en ninguno de los casos se sobrepasa el límite de materialidad establecido, por lo que no correspondería realizar escenarios de estrés climático a largo plazo.

Por la parte de los pasivos de la entidad, el cambio climático podría tener posibles impactos en la mortalidad de aquellos productos de Vida, si bien a falta de tablas de mortalidad que pudiera facilitar el sector donde incluir los efectos del cambio climático, se ha analizado el impacto del riesgo catastrófico dentro de los riesgos de la fórmula estándar de la Entidad. Así, si se analiza el SCR (capital



Previsión Sanitaria Nacional

de solvencia obligatorio) de riesgo catastrófico, únicamente supone un 4,43% sobre el SCR total de suscripción de vida.

Presentando el riesgo catastrófico frente al BSCR (SCR básico), el importe sería de solamente un 2,53%. Para la parte de no vida, el ramo en el que opera PSN es protección de ingresos, cuyo volumen no es material. Por tanto, en relación con los escenarios climáticos a largo plazo que se proponen desde EIOPA, un escenario de riesgo de cambio climático en el que el aumento de la temperatura mundial se mantenga por debajo de los 2°C y otro escenario en el que superen los 2°C, por parte del Grupo, actualmente se considera que no existe un riesgo material para la Entidad, no elaborando estos escenarios.

Asimismo, PSN ha contemplado en el mapa de riesgos controles en la herramienta de control interno del Grupo, relativos al informe de sostenibilidad, con su correspondiente revisión cuando proceda y a la información con los indicadores de taxonomía expuestos.

Sin perjuicio de lo anterior, los compromisos más arriba expuestos se desarrollan a continuación.

3.3 Cambio climático

El Grupo PSN está comprometido con el medio ambiente aplicando criterios de eficiencia energética y optimización de recursos, para así disminuir las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) producidas por la organización. A pesar de que por su negocio el cambio climático sea una cuestión no material, PSN ha contemplado la reducción de los valores de la huella de carbono, es decir la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto, aplicando diversas medidas para disminuir emisiones. La actividad del Grupo PSN no lleva aparejadas emisiones materiales de alcance 1 provenientes de su actividad, más allá de aquellas emisiones de GEI (gases refrigerantes y gas natural) derivadas del propio funcionamiento de algunas de sus instalaciones. En cuanto a las emisiones de alcance 2, aquellas atribuidas al consumo directo de electricidad de la organización, se incide los siguientes aspectos:

- Eficiencia energética garantizada de todas las instalaciones nuevas.
- Mejora de eficiencia energética de todas las instalaciones efectivas, en su caso.
- Eliminación progresiva de equipos mecánicos con gases fluorados contaminantes.
- Programación de horarios de encendido y apagado de equipos.
- Baja contaminación lumínica, aplicando la normativa en vigor (CTE).

Asimismo, para emisiones de Alcance 3, esto es, las aplicadas a servicios y productos adquiridos por la organización, se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Optimización de recursos de impresión (papel y tóner).
- Reciclaje de materiales, tal como se describe más adelante (mobiliario de las oficinas).
- Utilización de productos y servicios de contenido medioambiental, con proveedores de servicios de limpieza, mobiliario y material de oficina que suministran productos ecológicos, y cumplen las normas ISO 9001 (Calidad), 14001 (Medio Ambiente) y 45001 (Seguridad y Salud).
- Nuevas tecnologías implementadas en PSN para la disminución del uso del papel.

A continuación, se exponen los datos relativos a dichas medias, incorporando los relativos a las emisiones.



Previsión Sanitaria Nacional

3.4 Contaminación

En línea con lo anterior, e íntimamente ligado al ámbito de aplicación relativo al cambio climático, PSN, por su actividad de negocio, no considera material el ámbito de la contaminación. No obstante, y en cuanto a la reducción de la contaminación, en el ejercicio 2025 ha continuado con el seguimiento de gasto de suministros de los inmuebles en propiedad y arrendados por el Grupo, 84 inmuebles (al igual que en 2024) a efectos de calcular la huella de carbono, en línea con las expectativas regulatorias si bien este ejercicio ha incluido en el seguimiento a los arrendados a terceros, distinguiendo en el consumo mensual por inmueble el tipo de suministro, de forma que el gasto anual, deducidos los impuestos se contempla entre el precio Kw/h,.

Como resultado, y tal y como se refleja a continuación el Grupo PSN ha reducido notablemente su huella de carbono respecto al ejercicio anterior:

Ejercicio 2025:

	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
Emisiones Directas - Alcance 1 (instalaciones fijas)	310,01	27,25	0,00	310,77
Emisiones Indirectas - Alcance 2 (electricidad edificios)	-	-	-	463,71
Total	310,01	27,25	0,00	774,48

Ejercicio 2024:

	t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
Emisiones Directas - Alcance 1 (instalaciones fijas)	380,76	26,95	0,00	381,51
Emisiones Indirectas - Alcance 2 (electricidad edificios)	-	-	-	681,46
Total	380,76	26,95	0,00	1.062,97

En 2025 el Grupo PSN ha definido un plan de reducción de la huella de carbono para los alcances 1 y 2, tomando como año base el ejercicio 2025. Este plan de reducción está orientado a la reducción progresiva de las emisiones generadas por las actividades corporativas del Grupo PSN en territorio español, contempla, atendiendo a criterios de proporcionalidad, viabilidad técnica y capacidad real de mitigación, concentradas fundamentalmente en la eficiencia energética de los edificios, la contratación de electricidad y la gestión de equipos de climatización una reducción de sus emisiones totales de alcance 1 y 2 en un porcentaje acumulado de entre un 42 a un 50 por ciento con horizonte temporal en 2030 respecto al inventario del año base, con un hito intermedio de entre un 20 a un 30 por ciento a alcanzar en 2028.

Este objetivo se considera técnicamente viable, metodológicamente coherente con los principios del Protocolo GHG (relevancia, integridad, consistencia, transparencia y precisión) y adecuado a la naturaleza de la actividad del Grupo.

El cumplimiento del objetivo global se sustenta en tres palancas principales: la contratación progresiva de electricidad con menor factor de emisión y, en su caso, con garantías de origen, lo que permitiría una reducción estimada de entre un 30 a un 40% del alcance 2; la mejora de la eficiencia energética de las instalaciones, especialmente en iluminación y climatización; y la reducción de las fugas de gases refrigerantes mediante la actualización y mantenimiento de equipos. Estas medidas permiten obtener reducciones directas y cuantificables tanto en alcance 1 (teniendo como referencia un descenso de entre un 10 y un 20%) como en alcance 2, en coherencia con las orientaciones del Protocolo GHG relativas a la identificación de fuentes, la aplicación de factores de emisión y la comparabilidad interanual de los datos.

El objetivo global se revisará en la fase intermedia prevista para 2028 con el fin de verificar su grado de cumplimiento y evaluar, en su caso, la necesidad de realizar ajustes metodológicos o de



Previsión Sanitaria Nacional

planificación, siempre bajo criterios de estabilidad metodológica, consistencia con los límites operacionales definidos y trazabilidad plena del inventario. Cualquier ajuste se documentará conforme a los principios del Protocolo y a los requisitos establecidos para el seguimiento anual de emisiones.

Adicionalmente, tras el cambio del parque de máquinas de impresión del Grupo PSN, en línea con su compromiso en la optimización de recursos de impresión (papel y tóner), sigue utilizando equipos respetuosos con el medioambiente. La impresión neutra de carbono de las impresoras instaladas se apoya en la instalación de equipos ligeros con un consumo de energía bajo.

En esta línea de eco-sostenibilidad y de cuidado del medioambiente como objetivo central se apoya la propuesta de continuación del equipamiento instalado en PSN, y finalizado los años de contrato del renting se decide mantener el parque actual permitiendo la continuidad y el uso de los equipos y de esta manera alargando su vida útil y reduciendo el número de máquinas a las necesidades actuales.

El proveedor cuenta con la certificación UNE EN ISO14001, ISO 9001 y 20000, 27001 permitiendo el ahorro de costes, disminución del consumo de CO₂, de papel y consumo energético, con procesos más respetuosos con el medioambiente. Se ha reducido el parque de máquinas de impresión de 95 a 69 equipos multifuncionales, de los cuales están activos los 69 a diciembre del 2025, presentando modos de ahorro de energía limitados a consumo de 0.5w en reposo, escaneo/impresión ecológica y luz de escáner LED, contadores de consumo energético y ecológico con empleo de tóner polimerizado SIMITRI HD, ayudando al rendimiento ecológico, y reduciendo el impacto ambiental con la generación de un 33% menos de CO₂ durante la producción.

Con el objeto de la reducción de los niveles de contaminación y disminución del consumo de CO₂, en línea con los objetivos del Acuerdo de París, en 2025 continúa implementada la política de impresión que potencia medidas como la doble cara y el blanco y negro o el escaneado y el uso del correo electrónico, evitando impresiones inútiles como páginas en blanco, con restricciones de uso fuera de horario y de impresión en color.

En el año 2025 las impresiones/copias en color se han reducido en un 32% con respecto al 2024 y el total de impresiones/copias un 41%.

A continuación, se detallan los datos tanto de los totales de impresiones/copias como del gasto:

Nº de COPIAS REALIZADAS	Cantidad año 2025	Cantidad año 2024	Diferencia	%
Total copias B&N	322.077	641.233	319.156	50% ↓
Total copias color	493.017	728.789	235.772	32% ↓
Total Copias	815.094	1.370.022	554.928	41% ↓

En agosto del 2024 se produce un cambio significativo mantenido a fecha de formulación el presente informe, se renueva el contrato de servicios de impresión con el mismo proveedor, pero se procede a cambiar las condiciones de facturación a una cuota fija mensual que incluye tanto el alquiler de las máquinas como el nº de copias tanto en B&N como en color, aunque se realicen de manera ilimitada.

El importe que será una cuota fija todos los meses de alquiler + copias ilimitadas será según la última actualización sujeto al número de máquinas en diciembre de 2025 de 4.100,40 €.

En consonancia con lo anterior, el único cálculo razonable y trazable que permite medir la diferencia entre el presente ejercicio y el anterior es el siguiente, donde puede comprobarse la disminución significativa de la facturación conjunta de copias y del alquiler del parque de impresoras:



Previsión Sanitaria Nacional

	Importe 2025	Importe 2024	2025 vs 2024	%
Total facturación copias + alquiler	50.594,50	76.947	-26.352	34% ↓

La tecnología de estos equipos ha reducido el consumo energético, incorporando el sistema 'Eco Night Sensor', reduciendo significativamente su consumo y costes operativos asociados, a lo que se añade la "impresión retenida" que permite que cada usuario tenga que seleccionar los documentos que desea imprimir, evitando impresiones innecesarias. Se dispone de un portal de usuario en el que consultar de forma individual las impresiones realizadas en un determinado periodo y su huella ecológica, de modo que se pueda comprobar la cantidad de árboles, agua, energía y CO₂ ahorrados. Asimismo, el proveedor envía un *reporting* periódico que contempla las oficinas y usuarios que mayor uso hacen de los equipos, así como el gasto objeto de llevar un control ante posibles desviaciones.

Máquinas de impresión	Costes - CO2 [kg]	Costes - water [l]	Costes - energy [kWh]	Costes - trees
Informe Huella Ecológica				
Periodo				
01.01.2022-31.12.2022	701,99706	69.458,24134	10.758,49208	44,87781
01.01.2023-31.12.2023	753,52616	74.556,74816	11.548,20762	48,17147
01.01.2024-31.12.2024	601,74833	59.539,46911	9.222,15743	38,46814
01.01.2025-31.12.2025	714, 82915	70.728,06512	1.0955,17557	45,69712

En relación con el uso de papel en Grupo PSN, su suministro cumple con los estándares ISO 9001, 14001, y 45001, Certificado de distribución directa de suministros para el entorno de trabajo y OSHA, y con las normativas: *EU Ecolabel* (ecoetiqueta europea), *Forest Stewardship Council* y *Programme for Endorsement of Forest Certification* (procedencia de bosques gestionados responsablemente en términos económicos, sociales y medioambientales, auditada por organismos independientes). La compra de papel por Grupo PSN durante el ejercicio 2025 ha sido de 2.040 paquetes, 620 paquetes menos que en el ejercicio 2024.

	Cantidad 2025	Cantidad 2024	Dif. 2025 - 2024
Paquetes papel Grupo PSN	2.040	2.660	-620 ↓
Toneladas papel Grupo PSN	5,001 t	6,519 t	- 1,518t ↓
Consumibles	85	52	33 ↑

Emisiones de CO2	2025	2024	Dif. 2025-2024
Huella Carbono por compras material oficina	4,64 t de CO ₂ eq	4,83 t CO ₂ eq	-0,19 t CO ₂ eq ↓
Nº de pedidos totales	512	653	-141 ↓
Nº de árboles a plantar	371	386	-15 ↓

A la vista de lo expuesto, la huella de carbono de Grupo PSN, habría ascendido en 2025 a los siguientes valores, debiendo advertirse que, si bien en el ejercicio 2022 se llevó a cabo una aproximación, el cálculo del presente ejercicio ya es trazable de acuerdo con las fórmulas establecidas para su cálculo:

Huella de Carbono Grupo PSN t CO ₂ e	2025	2024
Emisiones Directas - Alcance 1 (instalaciones fijas)	310,77	381,81
Emisiones Indirectas - Alcance 2 (electricidad edificios)	562,67	681,45
Emisiones Indirectas - Alcance 3 (servicios y productos)	4,64	6,54
Total	878,08	1069,80



Previsión Sanitaria Nacional

En las nuevas oficinas se instalan equipos de climatización que no disponen de gases fluorados contaminantes para el medio ambiente, así como luminarias led que suponen una contribución a reducción del consumo, sin que hayan producido novedades en el ejercicio 2025.

3.5 Economía circular y prevención y gestión de residuos

El Grupo PSN, no sólo ha adoptado medidas tendentes a la reducción de la contaminación. Así, en relación con la economía circular y prevención y gestión de residuos, ha llevado a cabo las siguientes medidas de gestión de residuos e implantación de soluciones para la consecución de efectos positivos inmediatos en el medioambiente, a pesar de no considerar material este ámbito:

- En relación con el proceso de destrucción de documentación confidencial, se dispone de un proveedor autorizado para el transporte y gestión de residuos no peligrosos, con aval en sus procesos de gestión de las normas ISO 14001 y 9001, cuyo resultado tiene como destino fábricas de reciclaje sin intermediarios de recuperación de materiales, emitiendo un certificado medioambiental del método de aprovechamiento de materiales resultantes y destino. Los residuos generados y entregados en la sede central de Grupo PSN a los gestores finales para su valorización, reciclado o eliminación, ascienden a 1.191,5 kg. de papel, 148 kg. menos frente al pasado ejercicio una diferencia de 11,05%.

Sede central del Grupo PSN	Año 2025	Año 2024	2025/2024	%
Destrucción confidencial de la documentación:	1.304 Kg.	1.191,5 Kg.	112,5 Kg.	↑ 8,63%

Asimismo, durante el ejercicio 2025, en las oficinas del Grupo PSN se han destruido por trituración 82 kg de papel y cartón con los niveles de seguridad DIN 32757. Respecto de la madera, la cifra asciende a 108 kg, 32 kg de plásticos y 93 kg de metal para su reciclado, presentando un descenso respecto del 2024. Por su parte, la cantidad de documentación confidencial recogido y destruida durante el 2025 ha sido de 3.282,3 kg., que ha supuesto con respecto a la destrucción confidencial de documentos en el 2024, un 92% más¹.

Descripción	Cantidad 2025	Cantidad 2024	2025/24	%
Papel y cartón	82 Kg	181 Kg	99	51% ↓
Plásticos	32 Kg	55 Kg	23	43% ↓
Madera	108 Kg	140 Kg	32	21% ↓
Metales	93 Kg	193 Kg	100	51% ↓
Documentación confidencial	3.282,3 Kg	1.503 Kg	1779,3	92% ↑

- En cuanto a la reutilización o venta de material informático en el 2025 si bien se ha recogido y transportado a una certificadora de reciclado el material informático no se ha podido realizar una reutilización ni reventa de este.

	Año 2025		Año 2024	
	Unidades	Precio	Unidades	Precio
Informática -destinado a reutilización (reventa)	-	-	20	280 €

De igual modo, durante el año 2025, se han recogido y transportado a una certificadora de reciclado y/o destrucción 360 kg. de material informático, suponiendo una diferencia de 40,13 kg. disminuyendo un 10 % con relación al 2024.

¹ La cifra se explica por el cambio de sede social del Grupo PSN, que ha conllevado un incremento puntual en la destrucción confidencial de documentos.



Previsión Sanitaria Nacional

Grupo PSN-Material Informático	Año 2025	Año 2024	Dif.	%
Recogido y transportado a una certificadora de reciclado	360Kg	400,13Kg	40,13	10% ↓

Las actividades del Grupo, a pesar de no tener una relación directa con los alimentos, contemplan medidas para combatir su desperdicio. El Complejo San Juan, tiene suscrito un acuerdo con Ecoembes para el reciclaje de vidrio, plástico y papel.

3.6 Uso sostenible de los recursos

PSN, al no realizar actividades directamente relacionadas con el uso sostenible de recursos, no considera material este aspecto. No obstante, ha llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- a) El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

PSN no emplea agua en sus procesos productivos, solo cabe destacar el agua corriente empleada en sus oficinas, la cual es suministrada por un proveedor externo firmemente concienciado con la sostenibilidad medioambiental, que cuenta con las certificaciones ISO 9001, 4001 y 22000, el cual utiliza el 100% de energía limpia en todas sus instalaciones, contribuyendo a una reducción de CO₂.

- b) Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

Asimismo, Grupo PSN continúa con el uso de nuevas tecnologías digitales, entre otras, la utilización del Gestor Documental (OpenText) y el Core de negocio Sisnet, así como el asentamiento definitivo en el uso de sistemas de Digitalización y Certificación de Documentos como (Docuware) y el asentamiento del uso de la firma electrónica y otras mejoras en la digitalización y gestión de documentos como Geoweb, siendo esta de uso masivo, o el uso transversal de la herramienta JIRA (administración de tareas, seguimiento de incidencias y gestión operativa de proyectos) y de la herramienta Zendesk (plataforma de centralización de interacciones cliente (a través de email, audios o documentos) contribuyendo a almacenar, administrar, preservar, consultar, ordenar y auditar la información de forma fácil y eficiente, mejorando la productividad empresarial y eficacia de sus trabajadores, todo ello de cara a eliminar los archivos físicos de papel.

En 2025, se han retirado para su archivo 764,5 kg. de papel, que equivalen a 4,5 m³ y casi 15 árboles plantados, incorporándose digitalmente al Gestor Documental, AD (Archivo Documental) y Sisnet. El control documental favorece la unificación de procedimientos en toda la organización adecuándola a las normativas ISO 14001, 27001, y 9001, certificaciones de las que dispone el proveedor, y así aumentar la seguridad, servicios y respeto al medio ambiente, reduciendo el consumo de papel y consumibles, gasto energético y productos de desecho de papel. En este sentido, se utiliza una solución de custodia y archivo de forma externalizada que contribuye a optimizar la distribución y minimizar los impactos ambientales del transporte, garantizando que la custodia, seguridad y gestión de la documentación almacenada se ajusta a la normativa sobre prevención de incendios, de seguridad y calidad ISO, así como la trazabilidad de la documentación, de manera que, junto al gestor documental y Geoweb, permite el ajuste de las operaciones a lo dispuesto en la normativa de distribución de seguros y de protección de datos. Además, dicha medida repercute de forma positiva en la gestión y uso del espacio de trabajo destinadas al archivo físico.

Asimismo, respecto del envío de documentación a través de una empresa de mensajería nacional, se observa un aumento del 23% la facturación respecto del 2024, si bien el número de envíos de valija ordinaria entre oficinas y de oficinas a central, así como su frecuencia, sigue en mínimos de cara al consumo con un ínfimo aumento del 0,8% respecto del 2024.



Previsión Sanitaria Nacional

- c) Consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.

En el marco de los compromisos asumidos por el Grupo PSN de ahorro y eficiencia energética, dado que el consumo eficiente de energía continúa siendo a día de hoy una necesidad real, se hace necesario un mejor aprovechamiento de los recursos energéticos y, sin perjuicio de que PSN actualmente no consuma energía procedente de fuentes renovables, con objeto de generar ahorros a medio y largo plazo, se propician cambios en la tecnología y gestión de procesos más responsable con el medioambiente. Es por ello por lo que desde el Grupo PSN se han seguido llevando a cabo una serie de mejoras en el sistema lumínico de sus oficinas, entre ellas, la renovación del sistema lumínico LED (*light-emitting diode*), las cuales se constatarán en 2026 tras la finalización de la adecuación de las oficinas centrales y domicilio social de PSN.

El total del consumo energético de los inmuebles del Grupo PSN en 2024 ascendió a 2.627057,9 Kw/h mientras que en 2025 ha supuesto 3.150.448,4 Kw/h, habiéndose detectado un incremento como consecuencia de la instalación del nuevo equipo de clima en el Complejo de San Juan.

3.7 Protección de la biodiversidad

PSN entiende que su actividad no afecta directamente a la biodiversidad.

4. Gestión de los recursos humanos.

4.1 Empleo

La principal misión del Grupo PSN, por su naturaleza mutual, constituido bajo los principios de solidaridad y de ayuda mutua, se sustenta en solventar aquellas necesidades personales o familiares que abarcan toda la vida de nuestros mutualistas, por medio de la excelencia y calidad en el servicio y de una elevada variedad de productos y servicios, razón por la que es fundamental promover un entorno de trabajo de calidad, basado en el respeto, diversidad y desarrollo personal y profesional.

El compromiso del Grupo PSN se asienta, entre otros, sobre los siguientes pilares:

- Identificación, captación y fidelización del talento necesario para el desarrollo de los negocios.
- Desarrollo profesional de las personas dentro del modelo de gestión del talento.
- Implantación efectiva de mecanismos de flexibilidad que faciliten el equilibrio entre vida profesional y personal.
- Fomento de la diversidad e igualdad de oportunidades prestando especial atención a la inclusión de la discapacidad, haciéndolo extensible a proveedores y empresas colaboradoras.
- Interlocución constante entre el Grupo PSN y los trabajadores y sus representantes sociales.

Por este motivo, desde el Órgano de Gobierno del Grupo, Comité de Dirección, resto de directivos, mandos intermedios y empleados, se promueve la excelencia y calidad tanto en las relaciones con sus respectivos equipos, como con los clientes internos o externos, proveedores, organismos e instituciones, reforzando de este modo el sentimiento de pertenencia y unidad.

Los principales compromisos adquiridos desde un enfoque de gestión de recursos humanos se contemplan desde antes del inicio de la relación laboral mediante la adecuada presentación de la marca PSN a los candidatos que se postulan a posibles vacantes o potenciales candidatos haciéndoles partícipes de su Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración con fecha de 25 de julio de



Previsión Sanitaria Nacional

2018. De igual modo, tienen acceso todos los empleados a través de la intranet corporativa y página web de PSN. El Código Ético comprende la naturaleza, historia, cultura y ética de la Entidad, sentando las bases mediante las cuales deben regir la relación de los empleados y, comprendiendo como principios fundamentales, solidaridad, lealtad, integridad, respeto, colaboración y trabajo en equipo, compromiso, transparencia y excelencia.

Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

En relación con las personas trabajadoras, la plantilla ascendía a 298 personas a cierre de 2025 (379 en 2024), cuya totalidad presta sus servicios en España, está representada por género tal como sigue, demostrando la especial sensibilidad e integración en la estructura del Grupo de la política de igualdad:

Género	2025	2024
Hombres	97	106
Mujeres	201	273
Total	298	379

Así mismo, la distribución de la plantilla de PSN según el rango de edad en 2025 y 2024 es la siguiente:

Edad	2025	2024
>18 y <=30	24	32
>30 y <=40	46	67
>40 y <=50	123	155
>50 y <=60	90	110
>60	15	15
Total	298	379

La distribución por categorías profesionales del personal en 2025 y 2024 es la siguiente:

Categoría profesional	2025	2024
Comité de Dirección	6	4
Dirección	10	13
Mandos intermedios	50	52
Técnicos	80	88
Administrativos y Comerciales	148	181
Personal auxiliar SSCC	2	2
Personal auxiliar	2	39
Total	298	379

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

El promedio anual de la plantilla durante el ejercicio 2025 ha sido de 429 empleados² (145 hombres y 284 mujeres) y en el ejercicio 2024 fue de 465 empleados (148 hombres y 317 mujeres).

El promedio anual de contratos indefinidos y de contratos temporales, considerando el tiempo parcial de los mismos por género, edad y clasificación profesional durante los ejercicios 2025 y 2024 es el siguiente:

² Téngase en cuenta que el promedio se ve afectado por el número de empleados fijos discontinuos que altera el mismo, debido fundamentalmente a la contratación del Complejo de San Juan.



Previsión Sanitaria Nacional

	Género						Total
	Contrato Indefinido		Contrato temporal		Tiempo Parcial		
	H	M	H	M	H	M	
2025	66,84%	75,21%	0,68% ³	0,23%	2,03%	10,33%	100%
2024	94,81%	95,12%	5,19%	4,88%	1,39%	3,58%	100%

Asimismo, el promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por edad durante los ejercicios 2025 y 2024 es el siguiente:

	Edad	2025	2024
Contrato indefinido	> 18 y <= 30	58,15%	81,74%
	> 30 y <= 40	68,50%	90,53%
	> 40 y <= 50	82,60%	97,71%
	> 50 y <= 60	72,30%	97,58%
	> 60	49,29%	98,32%
Contrato temporal	> 18 y <= 30	1,99%	18,26%
	> 30 y <= 40	1,35%	9,47%
	> 40 y <= 50	0,00%	2,29%
	> 50 y <= 60	0,00%	2,42%
	> 60	0,00%	1,68%
Tiempo Parcial	> 18 y <= 30	7,68%	3,72%
	> 30 y <= 40	16,94%	2,86%
	> 40 y <= 50	9,53%	2,50%
	> 50 y <= 60	1,85%	1,59%
	> 60	1,56%	10,12%
Total		100%	100%

El promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por categoría profesional durante los ejercicios 2025 y 2024 es el siguiente:

	Categoría Profesional	2025	2024
Contrato Indefinido	Comité de Dirección	100,00%	100,00%
	Dirección	100,00%	100,00%
	Mandos Intermedios	72,13%	100,00%
	Técnicos	89,38%	98,56%
	Administrativos y Comerciales	94,42%	98,18%
	Personal Auxiliar SSCC	100,00%	100,00%
	Personal auxiliar	12,11%	79,77%
Contrato Temporal	Comité de Dirección	0,00%	0,00%
	Dirección	0,00%	0,00%
	Mandos Intermedios	0,00%	0,00%
	Técnicos	0,78%	1,44%
	Administrativos y Comerciales	0,59%	1,82%
	Personal Auxiliar SSCC	0,00%	0,00%
	Personal auxiliar	0,00%	20,23%
Tiempo parcial	Comité de Dirección	0,00%	0,00%
	Dirección	8,64%	2,27%
	Mandos Intermedios	1,40%	0,59%
	Técnicos	17,82%	4,43%

³ La transmisión de la unidad productiva correspondiente a los Robles Madrid en abril de 2025 ha influido en el descenso del porcentaje.



Previsión Sanitaria Nacional

Administrativos y Comerciales	7,11%	3,04%
Personal Auxiliar SSCC	0,00%	0,00%
Personal auxiliar	4,07%	2,71%

Las tablas anteriores muestran la proporción de cada tipo de contrato respecto al total de la plantilla media en los años 2025 y 2024, considerando los llamamientos breves y ponderando por jornadas trabajadas. Al cierre de 2025 hay 291,7 contratos temporales (29 a tiempo parcial). En 2024, el cierre fue de 372 indefinidos y 7 temporales (11 a tiempo parcial).

Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

La distribución de los despidos producidos durante los ejercicios 2025 y 2024 clasificados por sexo, edad y categoría profesional, es la siguiente:

		2025	2024
Género	Hombres	9	7
	Mujeres	9	22
Edad	> 18 y <= 30	2	0
	> 30 y <= 40	2	8
	> 40 y <= 50	6	12
	> 50 y <= 60	7	8
	> 60	1	1
Categoría Profesional	Comité de Dirección	2	0
	Dirección	1	1
	Mandos Intermedios	2	1
	Técnicos	3	1
	Administrativos y Comerciales	10	21
	Personal Auxiliar SSCC	0	0
	Personal auxiliar	0	5
Total		18	21

Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor. Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media

La siguiente tabla muestra la remuneración media de las personas trabajadoras de PSN en 2025⁴. El cálculo utilizado corresponde a la retribución fija al 100% de la jornada a cierre del ejercicio, la retribución variable *target* máximo al 100% de cumplimiento de objetivos y los beneficios sociales. En la siguiente tabla, la remuneración media de la plantilla de PSN durante el ejercicio 2025, según el rango de edad, se encuentra distribuida de la siguiente forma (datos en miles de euros):

	>18 y <=30			>30 y <=40			>40 y <=50			>50 y <=60			>60			TOTAL		BRECHA SALARIAL
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	
Comité de Dirección	-	-	-	*	-	*	138,2	-	138,2	118,5	*	109,7	-	-	-	121,4	*	-
Dirección	-	-	-	-	-	-	74,6	*	75,8	55,5	66,0	60,7	*	*	67,4	67,6	68,8	-2%
Mandos intermedios (Comercial)	-	-	-	-	39,3	39,3	33,9	35,3	34,9	45,6	36,7	38,0	-	32,9	32,9	38,6	36,2 ⁵	6%
Mandos intermedios (Resto)	-	-	-	*	*	*	55,2	51,4	53,1	55,5	48,9	51,8	*	*	41,4	52,6	51,4	2%
Técnicos	32,0	25,3	29,7	33,7	31,8	32,5	34,0	33,1	33,4	39,7	33,4	36,0	-	*	*	34,2	31,8	7%
Administrativos y Comerciales	21,2	23,0	22,4	24,1	24,4	24,3	24,7	27,4	26,6	28,4	27,2	27,4	29,8	31,1	30,6	25,7	26,9	-5%
Personal auxiliar SSCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,1	-	29,1	-	-	-	29,1	-	-
Personal auxiliar	-	-	-	-	*	*	-	*	*	-	-	-	-	-	-	-	18,1	-
Total	29,5	24,0	27,0	35,4	30,1	31,6	40,0	31,5	34,2	45,1	33,5	36,9	38,3	36,6	37,2	39,2	31,7	19%

⁴ Tanto en la tabla de 2025 como en la de 2024, se han suprimido por confidencialidad datos relativos a determinadas personas a efectos de evitar la exposición de su remuneración.

⁵ Debe considerarse que el descenso que puede apreciarse se debe a la transmisión de la unidad productiva de Los Robles Gerhoteles en abril de 2025.



Previsión Sanitaria Nacional

Así mismo, se detalla la tabla relativa a la remuneración y brecha salarial correspondiente al 2024:

	>18 y <=30			>30 y <=40			>40 y <=50			>50 y <=60			>60			TOTAL		BRECHA SALARIAL
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	
Comité de Dirección	-	-	-	-	-	-	*	-	*	118,4	*	137,8	-	-	-	101,3	*	-
Dirección	-	-	-	-	-	-	64,4	66,8	65,6	*	71,7	68,6	*	*	67,4	65,1	67,8	-4%
Mandos intermedios	-	-	-	45,9	42,5	43,6	47,8	37,2	40,1	46,0	37,9	40,5	*	32,0	31,7	45,5	38,1	16%
Mandos intermedios (Comercial)	-	-	-	*	34,5	33,4	33,3	36,4	35,8	37,4	33,7	34,3	-	32,0	32,0	34,1	34,5	-1%
Mandos intermedios (Resto)	-	-	-	54,2	58,5	56,4	62,4	39,4	48,6	48,9	47,9	48,4	*	-	*	50,7	47,5	6%
Técnicos	27,4	28,6	27,9	32,4	31,7	31,9	33,8	30,5	31,5	36,5	29,7	32,1	*	*	46,3	32,6	30,8	6%
Administrativos y Comerciales	20,5	21,5	21,1	22,4	24,6	24,0	24,0	25,3	25,0	25,8	25,6	25,6	24,7	28,9	27,9	23,9	25,3	-6%
Personal auxiliar SSCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,0	-	29,0	-	-	-	29,0	-	-
Personal auxiliar	15,9	15,9	15,9	*	16,2	16,2	-	16,8	16,8	*	16,6	16,6	-	-	-	15,9	16,5	-3%
Total	23,8	22,7	23,2	29,5	27,7	28,2	34,5	27,8	29,4	40,1	31,0	33,6	38,4	35,3	36,4	34,0	28,6	16%

La brecha salarial se ha calculado como la relación entre la remuneración media de las mujeres frente a los hombres por categoría profesional.

Remuneración media de consejeros y directivos

Respecto a la remuneración de los Sres. Consejeros de la entidad matriz, la remuneración media, considerando todos los conceptos estatutarios, ha ascendido a 154 miles de euros en 2025 (112 miles de euros en 2024), ascendiendo el promedio de su número a 8 en el ejercicio 2025, los mismos que en 2024, sin que se haya incluido la remuneración media de la alta dirección considerando todos los conceptos por confidencialidad, al existir en Grupo PSN un único contrato de alta dirección.⁶

Su desglose por género en 2025 y 2024, ha sido el siguiente (datos en miles de euros):

Remuneración media	2024	2025
Hombres	120	160
Mujeres	79	68

Empleados con discapacidad

En relación con las personas con discapacidad y cumpliendo con el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en el Grupo PSN se encuentran trabajando un 1,68% de personas con discapacidad, colaborando asimismo con proveedores que cuentan con centros especiales de empleo. En cumplimiento de la normativa, en las empresas en las que no haya personas contratadas en plantilla discapacitadas, se realizan los trámites oportunos para la obtención del Certificado de Excepcionalidad como medida alternativa a la cuota de reserva del 2%.

	31/12/2025	31/12/2024
Hombres	1	1
Mujeres	2	4
Total	3	5

4.2 Organización del tiempo de trabajo

Siendo el capital humano el principal valor del Grupo PSN, resulta de vital importancia la conciliación de la vida laboral con la familiar, motivo por el cual en relación con el ciclo de vida profesional de los empleados se han introducido una serie de mejoras:

⁶ Se ha recalculado el importe del ejercicio anterior acorde a los criterios del 2025.



Previsión Sanitaria Nacional

- Medidas de flexibilidad (horario abierto de entrada, salida, y comida, teletrabajo, reducción de jornada, excedencias laborales o permisos) que posibilitan que los empleados organicen su tiempo efectivo de trabajo acorde a sus necesidades personales, siempre que las necesidades del departamento o servicio queden cubiertas y con acuerdo de sus responsables.
- Diseño de una encuesta de clima laboral 2025, que ha sido gestionada por un proveedor externo, para garantizar la confidencialidad y la objetividad del proceso. Esta encuesta es una herramienta para escuchar, crecer y seguir fortaleciendo el proyecto común. En PSN creemos que el futuro se construye escuchando a las personas.
- Becas de estudio para trabajadores de la entidad matriz, o con condiciones de la matriz, que tengan hijos cursando estudios oficiales desde infantil hasta universitarios, extensible a los propios empleados que deseen cursar estudios oficiales.
- Proceso de homogeneización de condiciones, dentro del convenio colectivo de aplicación según el caso, asegurando la adecuada cobertura de las áreas, departamentos u oficinas.
- Potenciación del uso de la herramienta informática *Microsoft Teams*, que permite realizar reuniones de trabajo, evitando desplazamientos y favoreciendo el mayor aprovechamiento de la jornada de trabajo.
- Otorgamiento de dispositivos móviles a directivos, mandos intermedios y personal comercial y que con carácter general lo necesite, para la utilización de las herramientas de trabajo en reuniones o desplazamientos.
- Desarrollo de un nuevo sistema de gestión del desempeño, pasando a un sistema mucho más individualizado y categorizado, con objetivos personales y un reparto de pesos (% empresa, % persona) ajustado por categorías laborales y en base a la responsabilidad.
- Puesta en marcha de un nuevo procedimiento de publicación interna de vacantes, que permite que las posiciones abiertas en la compañía se publiquen de forma visible y accesible para que cualquier empleado pueda postularse de manera voluntaria. Pensamos que el mejor talento está dentro de la casa, por eso queremos seguir impulsando una cultura de desarrollo, transparencia y crecimiento profesional, donde cada persona pueda construir su propio camino dentro de la organización.

Con estas medidas se pretende contribuir a un equilibrio adecuado entre el tiempo dedicado a la jornada laboral y a las obligaciones personales, junto con medidas que fomentan la desconexión laboral, integradas en la *Normativa de Uso de los Equipamientos Informáticos y Seguridad de la Información*, tales como la inhabilitación de accesos al correo electrónico corporativo y sistemas informáticos en situaciones de incapacidad temporal o suspensión del contrato por nacimiento, así como la organización por turnos de vacaciones para la continuidad del servicio, o el establecimiento de respuestas automáticas informando de esta circunstancia y contacto al que dirigirse.

En materia de gestión de personas, la organización del tiempo de trabajo es un factor fundamental en el Grupo PSN. Si es óptima favorecerá el aprovechamiento de los recursos humanos y materiales, así como la disminución de los tiempos improductivos, siendo flexibles con las necesidades personales durante el tiempo laboral. Además, un gran número de trabajadores del Grupo PSN dispone de seguro médico privado que permite recibir asistencia en horas más favorables para el trabajador.

En el Grupo PSN se potencia una adecuada organización del tiempo de trabajo, priorizando siempre las necesidades de los mutualistas y clientes. Así, junto con la flexibilidad laboral a la que se ha hecho referencia para conciliar la vida familiar y laboral, las jornadas laborales de nuestros trabajadores en los distintos colectivos principalmente son inferiores a las cuarenta horas semanales. La distribución horaria se presta en distintas franjas, en función del convenio colectivo de aplicación, en régimen de jornada partida, con un horario de referencia de apertura a las 9:00 y cierre a las 18:30 en las oficinas del sector asegurador del Grupo, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad y contando en las



Previsión Sanitaria Nacional

condiciones laborales de algunas personas trabajadoras con una jornada continua durante el periodo estival, se contribuye a reducir el absentismo laboral y a incrementar la motivación de la plantilla. En este sentido, el número de horas de absentismo durante 2025 ascendió a 69.683,43 (76.616 en 2024) excluyéndose para dicho cómputo los permisos por maternidad, paternidad y lactancia y comprendiendo contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), accidentes de trabajo, riesgo durante el embarazo y ausencias al trabajo retribuidas o no:

Como se ha dicho, Grupo PSN cuenta desde el ejercicio 2022 con una política específica de desconexión laboral, entre las medidas que contribuyen a la conciliación laboral y familiar.

4.3 Salud y seguridad

El Grupo PSN planifica y desarrolla sus actividades asumiendo que la seguridad, la salud y el bienestar de sus personas trabajadoras es una cuestión fundamental para el mismo. En este sentido, las actuaciones van más allá del cumplimiento de las obligaciones legales, mejorando continuamente las condiciones de trabajo en todo aquello relativo a la seguridad y salud, cuyos principales riesgos derivados de la actividad laboral de Grupo PSN son aquellos que tienen que ver con la utilización de pantallas de visualización de datos y con el entorno de oficinas, Para ello, involucra no solo a la plantilla, sino también a los proveedores, colaboradores y clientes a fin de evitar y prevenir accidentes y daños a la salud, siendo una cuestión fundamental proporcionar un ambiente seguro y saludable.

El Grupo PSN tiene contratado el servicio de prevención ajeno con MAS Prevención, Servicio de Prevención, S.L.U. a fecha de vencimiento de los respectivos contratos en las 4 especialidades: seguridad en el trabajo, higiene Industrial, medicina del trabajo, ergonomía y psicología aplicada, de manera que desde RRHH anualmente se ofrecen a los trabajadores, reconocimientos médicos, como medidas de vigilancia para la salud.

Cada centro de trabajo debe contar con la evaluación inicial de riesgos, planificación de la actividad preventiva y medidas de emergencia, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos en cada momento, así como la oportuna formación e información en esta materia. En este sentido, para los accidentes que sucedan en el centro de trabajo existen botiquines que cuentan con material para curas.

Respecto a los accidentes de trabajo, durante 2025 se produjeron 4 accidentes de trabajo con baja médica, siendo 3 de ellos mujeres frente a 1 hombre, ninguna enfermedad profesional y distribuyéndose en 3 accidentes de trabajo *in itinere* y 10 en el centro de trabajo. Durante 2024 se produjeron 13 accidentes de trabajo con baja médica. Por sexos, 10 fueron mujeres frente a 3 hombres.

Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
4	3	1	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
5,67	6,49	4,11	0,23	0,25	0,18

En cuanto a los referidos índices correspondientes al ejercicio 2024, fueron los siguientes:



Previsión Sanitaria Nacional

Número de accidentes			Número de enfermedades profesionales		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
13	10	3	1	0	1
Índice de frecuencia de accidentes			Índice de gravedad de accidentes		
TOTAL	Mujeres	Hombres	TOTAL	Mujeres	Hombres
14,61	15,3	13,23	0,21	0,14	0,35

Por las características del negocio del Grupo PSN, no se han dado casos de enfermedad profesional.

PSN vela por la salud y la seguridad de sus mutualistas tanto en la actividad desarrollada por la Mutua, como por las empresas que configuran el Grupo. No sólo se cumple con los requisitos e inspecciones legales, sino que también se ponen en marcha iniciativas propias que refuercen la protección y calidad tanto de los productos como los servicios del Grupo PSN.

Por su parte, las empresas del Grupo PSN cuentan con los sistemas de control de la salud y la seguridad en los inmuebles propiedad del Grupo PSN, destacando el Complejo San Juan (Alicante), complejo vacacional del Grupo PSN que cuenta con el certificado de evaluación de sanidad APPCC (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control) de fecha 05 de agosto de 2025, con resultado favorable, así como con el Certificado de Hosbec Salud (del Departamento de Salud de la asociación hotelera y turística), de Higiene Alimentaria 2025 y el Certificado de limpieza y desinfección de equipos de refrigeración de alimentos 2025 (Cámaras frigoríficas y mesas de frío).

En cuanto a la higiene hídrica, se dispone de la documentación que acredita el cumplimiento satisfactorio de los estándares de higiene hídrica de las aguas de consumo y las aguas de uso recreacional de piscinas, análisis anual de potabilidad de agua para el consumo humano, el Certificado de limpieza y desinfección de la torre de enfriamiento del edificio 3 del Complejo, y de la red interior de agua fría para consumo humano y caliente sanitaria en todos sus edificios (3) y depósitos, incluyendo el de incendios, así como los certificados de hipercloración ACS y AFCH.

4.4 Relaciones sociales

Los beneficios sociales contribuyen a la mejora de los derechos sociales de los trabajadores, presentando mejoras en relación con el convenio colectivo general correspondiente al sector de entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que ampara a la Entidad matriz y respecto de otros convenios colectivos aplicables según el acuerdo individual de condiciones, en su caso. Entre los beneficios de una gran parte de los trabajadores del Grupo destacan las ayudas a la educación y familiares y las contribuciones a planes de previsión social, entre otros aspectos. Dicho convenio contempla las ratificaciones de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo llevadas a cabo por España como integrante de esta, recogiendo dichos criterios en la negociación colectiva sectorial y, por ende, empresarial.

Los Convenios colectivos aplicables para cada una de las empresas y centros son los siguientes:

- PSN SERCON: Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.
- DPM: Centro San Juan: Convenio colectivo provincial de Industrias de Hostelería de Alicante.
- PSN Educación y Futuro: XII Convenio colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil.
- PSN: Convenio colectivo de Previsión Sanitaria Nacional, PSN, Mutua de Seguros y Reaseguros a Prima Fija.
- PSN AGR: Convenio colectivo estatal para las Empresas de Mediación de Seguros Privados.



Previsión Sanitaria Nacional

El 100% de la plantilla del Grupo PSN se encuentra incluida en alguno de dichos convenios colectivos, los cuales protegen a los empleados en temas de seguridad y salud en el trabajo.

En el Grupo PSN, resulta de vital importancia el respeto a cualquier disposición legal de aplicación a las relaciones laborales, motivo por el cual siempre se ha prestado la colaboración debida en cualquier procedimiento electoral, o poniendo a disposición de la representación legal de los trabajadores cuantos medios sean oportunos en el ejercicio de su labor sindical, tales como una sala propia, equipo informático o una dirección de correo electrónico para comunicarse con sus representados. Cuenta, como representación legal de los trabajadores con un Comité de Empresa en el Complejo PSN San Juan, perteneciente a DPM, cuya interlocución es con la Dirección del centro y/o la Dirección de Recursos Humanos del Grupo, en su caso y con 3 delegados de personal en PSN Mutua, cuya interlocución es con la Dirección de Recursos Humanos. El diálogo se efectúa fluidamente por diversos canales, y personalmente mediante reuniones espontáneas o convocadas, levantándose actas cuando así se conviene por el carácter del asunto tratado.

4.5 Formación

El Grupo PSN centra sus esfuerzos en el desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras con objeto del propio crecimiento del Grupo, para lo cual desarrolla un reclutamiento minucioso, con un periodo de integración, formación continua, establecimiento y seguimiento de objetivos claros y transparentes, fomento del trabajo en equipo y del sentimiento de pertenencia y establecimiento de proyectos transversales. Además, apuesta por la promoción interna, retención del talento, vigilancia de la seguridad y salud y vela por el debido cumplimiento de todas las políticas y normativas vigentes, bajo el principio de cumplimiento del Código de buenas prácticas en materia de igualdad del Grupo.

Uno de sus principales objetivos es la homogeneización de las políticas aplicadas en todas las empresas y territorios por parte de los directivos y mandos intermedios del Grupo, gestionando la diversidad de colectivos existentes:

- Selección: se analiza junto con directivos y mandos intermedios la organización del trabajo, posibles perfiles vacantes y requerimientos para su adecuada cobertura, exponiendo fiel y claramente las funciones, dependencias jerárquicas y funcionales, condiciones laborales y configuración del Grupo PSN con objeto de que las candidaturas tengan una imagen real de la oferta de empleo, con una participación activa de los responsables en el proceso descrito.
- Promoción interna: una de las máximas a la hora de cubrir una vacante o un puesto de nueva creación es analizar si existe talento interno en la compañía que pueda cubrir dicha necesidad ofreciendo el puesto internamente para su cobertura en su caso.

Formación: configurada para la actualización de los conocimientos aplicables al puesto de trabajo, distinguiendo entre formación normativa en cumplimiento de las distintas disposiciones legales y para el desarrollo profesional de los empleados en su puesto de trabajo, de forma programada, que contempla un periodo formativo teórico- práctico en el puesto de trabajo para la adecuada integración, formación transversal de utilidad y libre acceso para todos los empleados a través de la intranet corporativa, a través del plan de formación anual. El Plan de Formación es aprobado por Dirección de Recursos Humanos en el primer cuatrimestre de 2025, atendiendo a las necesidades formativas de obligado cumplimiento y otras necesidades específicas de las áreas del Grupo, que se detectan a través de reuniones con Directores y encuestas de recogida de información de cada una de las áreas para el cumplimiento de los objetivos de la Compañía.



Previsión Sanitaria Nacional

La cantidad total de horas de formación en 2025 y 2024 por categorías profesionales se refleja a continuación en la siguiente tabla:

EMPLEADOS	Horas de formación	
	2025	2024
Comité de Dirección	66:00:00	47:45:00
Dirección	79:00:00	201:19:00
Mandos Intermedios	1912:20:00	2432:28:00
Técnicos	85:20:00	702:22:00
Administrativos y Comerciales	6949:20:00	18634:56:00
Personal Auxiliar SSCC	0:00:00	4:00:00
Personal auxiliar	232:15:00	176:15:00
Total	9324:15:00	22199:05:00

- Gestión, fomento y retención del talento: al respecto, el desarrollo económico de los últimos años y la actual realidad tecnológica ha derivado en un mercado laboral cada vez más volátil en el que resulta de vital importancia la gestión, fomento y retención del talento, y la captación de nuevos perfiles cuyo desempeño contribuya a la evolución y desarrollo de las empresas, tanto económica, como en eficiencia y eficacia de procesos y procedimientos.

Como medida en esta línea, Grupo PSN demuestra a todos los colaboradores, tanto internos como externos, candidatos activos o pasivos, así como a sus proveedores y clientes/mutualistas, su fortaleza en valores y apuesta por el capital humano y su desarrollo profesional, cultivando una comunicación interna en la que los empleados son conocedores de los proyectos, cambios, evolución y situación del Grupo.

4.6 Igualdad

Otro capítulo para tener en consideración es el respeto a la diversidad e igualdad de oportunidades.

En este sentido, tras la aprobación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, normas que obligan a garantizar la igualdad salarial de hombres y mujeres y a elaborar planes de igualdad, así como a modificar los registros salariales, constituyendo los primeros un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tanto PSN SERCON, como PSN AGR y DPM con un plan de igualdad siendo las únicas empresas del Grupo PSN legalmente obligadas a disponer de los mismos.

Todos ellos adoptan como principios y valores fundamentales la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal. Por otra parte, la no discriminación en sentido amplio y, en concreto, la no discriminación por razón de sexo, así como el establecimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, forman parte de la cultura empresarial asumida plenamente por el Consejo de Administración, alta Dirección de la compañía y todas las personas trabajadoras en general.

En el Grupo PSN se apuesta por la diversidad, siendo totalmente contrario a cualquier tipo de discriminación. Así, tanto el proceso de selección, como la promoción interna o política retributiva, responden única y exclusivamente a criterios objetivos de formación y experiencia y relacionados directamente con la responsabilidad y el valor añadido en el puesto de trabajo, siendo destacable que en el Grupo existe un porcentaje mayor de número de mujeres que de hombres tanto en puestos



Previsión Sanitaria Nacional

técnicos, como en administrativos y comerciales y en mandos intermedios, siendo equitativo en dirección, como se desprende de la siguiente tabla:

Categoría profesional	Año 2025		Año 2024	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Comité de Dirección	83,33%	16,67%	75,00%	25,00%
Dirección	60,00%	40,00%	50,00%	50,00%
Mandos intermedios	28,00%	72,00%	34,62%	65,38%
Técnicos	40,00%	60,00%	34,44%	65,56%
Administrativos y Comerciales	25,68%	74,32%	22,41%	77,59%
Personal auxiliar SSCC	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Personal auxiliar	0,00%	100,00%	10,00%	90,00%

Asimismo, y con la finalidad de prevenir y, en su caso, perseguir si proceden conductas contrarias, los Planes de Igualdad, estando vigentes los del ejercicio anterior, contienen un Protocolo para prevenir el acoso, cuyo objetivo consiste en el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como la implantación de un proceso interno, rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa, tal como se indica en el apartado siguiente relativo a '*Ética, derechos humanos y corrupción*'. Dicho Protocolo fue actualizado con fecha de 31 de octubre del 2024, por su adaptación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Durante el año 2025 se recibió una denuncia por acoso laboral ("*mobbing*"), y discriminación por el canal interno de denuncias, resuelta en el año 2026 en favor de la Entidad. Adicionalmente en el 2025 se han interpuesto 12 demandas judiciales (19 en 2024) de las que 4, de manera adicional a la materia principal objeto del procedimiento incluyen la vulneración de derechos fundamentales. De estos procedimientos han finalizado en el 7 en 2025 (6 por acuerdo judicial, y una por desistimiento de la parte demandante), quedando 5 pendientes de resolución en los años 2026 y 2027.

En relación con las 19 demandas judiciales pendientes del 2024, en el 2025, 2 han finalizado por acuerdo judicial, 2 han sido desestimadas por sentencia judicial firme, y 15 están pendientes de celebrar juicio en 2026.

4.7 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Otro de los aspectos a tener en cuenta es el relativo a las medidas para garantizar la no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tal como ya se ha informado anteriormente. En este sentido en cumplimiento de la normativa, DPM y PSN AGR cuentan con certificado de excepcionalidad y en PSN SERCON se cumple con el porcentaje exigido legalmente de trabajadores contratados con discapacidad. En el resto de las empresas del Grupo, no existe obligación legal.

5. Ética, derechos humanos y corrupción.

5.1 Ética y derechos humanos

La ética e integridad en el Grupo PSN es uno de los ejes principales en los que ha fundamentado su compromiso con sus grupos de interés. A estos efectos, PSN protege a sus empleados frente a todas aquellas prácticas no éticas dirigidas a influir de manera inapropiada sobre la actuación y voluntad de



Previsión Sanitaria Nacional

las personas para obtener ventajas o beneficios, dado que sus principios y actuaciones están basadas en la solidaridad responsable, fomentando la autorresponsabilidad y la responsabilidad hacia la familia y la sociedad, aspectos recogidos en el Código Ético, aprobado por el Consejo de Administración con fecha de 25 de julio de 2018, el cual recopila los valores y principios que conforman la cultura organizacional de la misma, necesarios para, entre otros, generar confianza y fidelidad, valorar, dignificar y proteger a los trabajadores, facilitar decisiones ante conflictos, reforzar el compromiso y la fidelidad creando sentido de reciprocidad, minimizar el riesgo y beneficiar la respetabilidad y valorar a las personas, facilitando y dignificando la relación entre ellas. Los principios que fundamentan el Código Ético son i) la solidaridad, ii) la lealtad, iii) la integridad, iv) el respeto, v) la colaboración y el trabajo en equipo, vi) el compromiso, y vii) la transparencia.

Cabe mencionar que el Código Ético favorece la transparencia en todas las actuaciones de PSN a través de comunicaciones, tanto internas, informando de todos los sucesos importantes, ya sean positivos o negativos, para despejar la incertidumbre y ayudar a crear un buen y comprometido clima laboral, como externas, evitando versiones distintas y, en todo caso, con honestidad. No obstante, en ningún momento debe confundirse transparencia con indiscreción, violación de la privacidad o falta de confidencialidad, siendo necesario respetar y proteger la seguridad de la información, que se establece sobre tres pilares, los cuales se contemplan en la Política de Seguridad de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) del Grupo PSN:

- La Confidencialidad debe asegurar el acceso a la información únicamente a aquellas personas debidamente autorizadas para ello.
- La Integridad requiere mantener, con exactitud, la información tal cual se genera, sin ser manipulada ni alterada por personas o procesos no autorizados.
- La Disponibilidad es el acceso a la información y a los sistemas solo por personas debidamente autorizadas en el momento que así lo requieran.

Asimismo, PSN cuenta con una Política de Control y Gobernanza de los Productos, así como con una Política en Materia de Conflictos de Intereses en la Distribución de Productos de Inversión basados en Seguros (PIBS), todo ello al amparo de la Directiva 2016/97 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de enero de 2016 sobre la distribución de seguros y sus Reglamentos Delegados. En este sentido, ésta última, a nivel de Grupo, supone que cada una de las entidades implicadas en la distribución de PIBS, dispondrá de los medios y de la independencia funcional y operativa para poder cumplir sus responsabilidades en esta materia, evaluando en todo caso las siguientes situaciones respecto del intermediario de seguros o la empresa, una persona pertinente o cualquier persona ligada directa o indirectamente a ellos por vínculo de control:

- a) Que sea probable que cualquier de ellos obtenga un beneficio financiero o evite una pérdida financiera, en posible detrimento del cliente.
- b) La existencia de un incentivo financiero o de otro tipo para favorecer los intereses de otro cliente o grupo de clientes frente a los intereses del cliente.
- c) Que cualquier participe de forma significativa en la gestión o el desarrollo de productos de inversión basados en seguros, en particular en caso de que dicha persona tenga influencia en la fijación de los precios de estos productos o sus costes de distribución.

Asimismo, los procedimientos de gestión de los conflictos tendrán como objetivo, evitar que se lesionen los intereses del cliente y se agruparán, entre otros, de la siguiente forma:

- i. Procedimientos eficaces para impedir o controlar el intercambio de información entre personas que participen en actividades que comporten un riesgo de conflicto de intereses, si se pudiera lesionar los intereses de uno o más clientes.



Previsión Sanitaria Nacional

- ii. Supervisión separada de las personas cuyas funciones principales impliquen la realización de actividades o la prestación de servicios por cuenta o en favor de clientes cuyos intereses puedan entrar en conflicto, o que representen intereses diferentes que puedan entrar en conflicto, incluidos los del intermediario de seguros o de la empresa de seguros.

A este respecto, el Grupo PSN dispone de un registro de las situaciones en las que haya surgido o pudiera surgir en el caso de un servicio o actividad en curso un conflicto de interés que suponga un riesgo de lesión para los intereses de los clientes, emitiéndose un informe sobre dichas situaciones, en su caso. Adicionalmente, el Grupo PSN cuenta con un Plan de Contingencias, que consiste en que, una vez producido un riesgo concreto o acreditado un incumplimiento relevante, se adoptan entre otras, las siguientes medidas:

- Se realizará una revisión completa de los procesos afectados por la política de conflictos de intereses, valorando el impacto económico y reputacional.
- Se comunicará al departamento afectado la necesidad de modificar los criterios o procedimientos establecidos y que han sido causa del incumplimiento.
- Se comunicará el incumplimiento al órgano de reporte, el cual, como encargado de la gestión de crisis, adoptará las medidas oportunas, comerciales y operativas.
- Se establecerán los mecanismos necesarios para prevenir que no se producen incumplimientos adicionales en situaciones, productos o procesos similares o.

Todo lo anterior nace del compromiso del Grupo PSN con los principios que deben guiar la conducta de todos los administradores y empleados de las empresas que forman el mismo, de modo que se mejore la prevención, detección, investigación y remedio de cualquier práctica corrupta derivada de situaciones perjudiciales para el Grupo, sus administradores o empleados, ya sea desde el punto de vista legal como reputacional, implementando así una cultura antifraude y anticorrupción y una concienciación con los valores descritos, los cuales forman parte del Código Ético de PSN y, por tanto se incardinan en los procesos de diligencia debida.

En relación con el respeto a los derechos humanos, al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de máximo interés tanto para el Grupo PSN como para las distintas representaciones legales de los trabajadores ocuparse de la vulneración de los derechos humanos, de los que pueden derivarse graves consecuencias, especialmente para los trabajadores afectados por dicha conductas, promoviendo condiciones de trabajo que eviten estas situaciones y arbitrando los procedimientos específicos para prevenirlas o denunciarlas, en su caso.

En cualquier caso, si se tuviera conocimiento de alguna situación o comportamiento irregular susceptible de suponer una vulneración de derechos humanos o de un potencial riesgo para la seguridad y salud de los empleados, existe un protocolo de acoso, contando con un canal específico integrado en el Sistema Interno de Información que permite, como más adelante se expone, averiguar los hechos e impedir la continuidad de los actos denunciados, adoptando las medidas que se estimasen oportunas y dando traslado a la representación legal de los trabajadores, en su caso, resultando de aplicación el Protocolo de Funcionamiento del Sistema Interno de Información.

Durante el ejercicio 2025 se ha recibido 1 denuncia interna por discriminación, vulneración de derechos humanos o acoso por el canal de información al efecto (0 en 2024).

Todos los empleados que prestan o han prestado sus servicios en el Grupo PSN tienen contratos laborales, firmados voluntariamente, incluidos en el Sistema de la Seguridad Social de manera regular, sin que se proceda en ningún caso a la contratación de empleados con edad inferior a 16 años. Grupo



Previsión Sanitaria Nacional

PSN está comprometido con la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Por el ámbito geográfico de prestación de servicios del Grupo PSN, no hay riesgo alguno que pudiera incidir directa o indirectamente con cuestiones relativas al trabajo forzoso o explotación infantil.

5.2 Corrupción y soborno

PSN dispone de una serie de medidas para prevenir la corrupción y el soborno. Dentro del Mapa de Riesgos del grupo, PSN ha definido una serie de controles que contribuyen a mitigar los riesgos asociados a tales conductas, los cuales se encuentran en proceso de revisión para fortalecer el modelo de prevención de las entidades del Grupo

Así mismo, tal y como se ha mencionado en el apartado anterior, el Código Ético promueve las buenas prácticas de conducta de todas las personas pertenecientes a PSN, fomentando la integridad de los empleados que deben actuar en beneficio de la organización. Por último, desde Cumplimiento normativo se llevan a cabo comunicaciones internas sobre las acciones a llevar a cabo para prevenir dichos delitos.

La normativa española en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (PBC/FT), en línea con los estándares internacionales sobre la materia, ha venido estableciendo la necesidad de que los sujetos obligados al cumplimiento cuenten con procedimientos y órganos de prevención adecuados.

En este sentido, se han implementado las medidas necesarias para que se identifiquen y evalúen los riesgos en materia de PBC/FT a los que puede estar expuesto el negocio en Grupo PSN, atendiendo el riesgo real. Así, PSN dispone, entre otras, de una política de admisión de clientes, que debe ser aplicada antes del inicio de la relación de negocio y que prohíbe, entre otros, la acreditación de la identificación formal de un tomador de seguro mediante el pasaporte y la inadmisión de clientes a los que no se les pueda aplicar las medidas de diligencia debida.

Anualmente, un experto externo realiza un examen de las medidas de control interno implantadas en la entidad, valorando su eficacia operativa y proponiendo, si fuera necesario, recomendaciones y mejoras en la materia, siendo importante señalar que el riesgo global al que se encuentra expuesta la entidad en esta materia, es bajo. Del informe de experto externo correspondiente al ejercicio 2024 y estando en fase de aprobación el correspondiente a 2025, se desprende del resultado del informe que el sistema de PBC/FT de la Entidad sigue presentando un cumplimiento adecuado, en lo que se refiere a todos aquellos aspectos más significativos que han sido considerados en la revisión del experto externo; la entidad ha focalizado los esfuerzos en los aspectos más relevantes de las recomendaciones y propuestas de mejora resultado del informe. Además, durante el periodo objeto de revisión, el sujeto obligado ha iniciado respecto a las medidas de diligencia debida una labor importante que está cambiando la cultura de su equipo comercial, por lo que se ha determinado que el sistema formal de prevención establecido por la entidad está adoptando medidas para mejorar su modelo de control interno de PBC/FT adaptado a que su actividad y características, sus políticas se ajusten al enfoque de riesgo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Entidad lleva a cabo un proceso continuo de revisión y refuerzo del sistema de PBC/FT de cara a fortalecer los controles y sistemas internos de la Entidad con base en su autoevaluación del riesgo, habiendo automatizado procesos e implementado alertas automatizadas.



Previsión Sanitaria Nacional

Así mismo, PSN tiene designado a un directivo en el Grupo PSN como representante ante SEPBLAC y responsable en materia de PBC/FT y a una persona autorizada bajo su dirección y responsabilidad. Adicionalmente, PSN dispone de un órgano de control interno responsable de la aplicación de las políticas y procedimientos en dicha materia y de una unidad técnica responsable de su ejecución. Así, el Consejo de Administración designó al Director del Área Económico-Financiera, como representante de PSN ante el SEPBLAC, nombramiento debidamente comunicado al Banco de España, contando asimismo con un miembro del Consejo de Administración designado como responsable del cumplimiento de la PBC/FT y un responsable del cumplimiento a nivel dirección de conformidad con las Directrices de la Autoridad Bancaria Europea.

Por último, PSN dispone de un manual interno de PBC/FT aprobado por el Consejo de Administración que recoge las medidas dirigidas a prevenir, impedir y dificultar el BC/FT en la comercialización de sus productos, garantizando que en sus procedimientos internos, y con carácter previo a su admisión, se identifique al cliente y el propósito de la contratación, no admitiendo a clientes que no tengan su residencia en España o Portugal, por lo que se minimiza el impacto de la financiación del terrorismo con países excluidos de las listas autorizadas por la UE en la materia y la aplicación de medidas de diligencia debida, respecto de las cuales continúa cruzando con un proveedor externo un fichero que se genera diariamente con todos los nuevos mutualistas, los beneficiarios y los partícipes de los planes de pensiones y EPSV para cotejar que la información de estos clientes no esté en las listas oficiales de personas vinculadas con PBC/FT. Adicionalmente y para reforzar este control, se realiza además un cruce diario de la totalidad de la cartera para comprobar que no haya habido cambios en los registros objeto de monitorización.

Grupo PSN únicamente acepta ingresos en efectivo en sus cuentas abiertas en entidades de crédito por parte de clientes hasta el límite de 1.000 €.

Para materializar dicho compromiso, PSN lleva a cabo una serie de actuaciones que sirven como base para las actuaciones del día a día de las compañías que integran el Grupo. Adicionalmente, y aun no teniendo la condición de sujeto obligado por la Ley, PSN Gestión SOCIMI, S.A., Doctor Pérez Mateos, S.A., PS Servicios y Consultoría, S.L. y PSN Asesoramiento y Gestión del Riesgo, S.A., este último como canal de distribución principal asumiendo como agente la política de PBC/FT de Grupo PSN, se encuentran obligados al cumplimiento de una serie de obligaciones derivadas de la PBC/FT.

Por otro lado, PSN imparte formación *on line* en materia de PBC/FT para las nuevas incorporaciones estableciendo grupos de formación en función de las personas incorporadas a la compañía durante el periodo anual con el objeto de que puedan conocer e identificar una operación sospechosa. También los miembros del OCI, del Comité de Dirección, Directivos y miembros del Consejo de Administración de la entidad, recibieron durante el ejercicio 2025 formación específica en esta materia.

Lo expuesto refleja claramente el compromiso del Grupo PSN asumiendo la ética, honestidad y responsabilidad en sus actuaciones, compitiendo en el mercado de manera leal, evitando conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas y promoviendo la transparencia informativa de modo que se proporcione periódicamente una información financiera o no financiera de las actuaciones del Grupo PSN puntual e íntegra.

En este sentido, actualmente, tanto la matriz como las empresas han llevado a cabo la implementación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, con el objeto de informar de las irregularidades de que tengan conocimiento en el contexto de su relación laboral y profesional, con el objetivo de prevenir prácticas fraudulentas y corruptas, integrando los canales de denuncia interna con procedimientos que permitan garantizar el seguimiento diligente de las denuncias, conformando



Previsión Sanitaria Nacional

así un conjunto integrado bajo la autoridad de un responsable del “Sistema de Información Interno” a nivel Grupo en la entidades en las que aplica.

Así, se aprobó por el Consejo de PSN, como entidad matriz del Grupo PSN y órgano de gobierno del mismo, una Política del Sistema Interno de Información y Defensa del Informante en el desarrollo de su compromiso con el cumplimiento de la legalidad y de las buenas prácticas en materia de gobernanza, a la que se adhirieron PSN AGR, PSN SERCON, DPM y AMIC hasta su venta, unificando la gestión de todos sus canales de información con vocación corporativa, canalizándolos a través de una misma plataforma digital (<https://psn.es/canal-información>) para permitir que las personas que integran la organización, así como aquellas otras con las que mantiene relaciones de negocio y sus clientes, en su caso, puedan comunicar cualquier tipo de denuncia con las garantías de legalidad, confidencialidad, objetividad e imparcialidad, para lo cual pone a disposición dentro del Sistema interno de información y defensa del informante los siguientes canales:

- Canal de información relativo a la normativa sobre protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la UE que el Grupo para comunicar cualquier vulneración de la citada normativa en que no tenga un canal específico de comunicación.
- Canal de prevención penal, aplicable a PSN Mutua.
- Canal de denuncias relacionadas con la PB/CFT, excluyendo la comunicación de operaciones sospechosas cuando exista indicio o certeza de que están relacionadas con el BC/FT, que deberán efectuarse a través del órgano de Control Interno en la materia de Grupo PSN ante el SEPBLAC, aplicable a PSN Mutua.
- Canal interno de infracciones en materia de distribución, aplicable a AGR.
- Canal relativo a la privacidad y la protección de datos, aplicable las entidades del Grupo.
- Canal de denuncias sobre acoso y discriminación en el empleo, de acuerdo con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Como más arriba se ha dicho, durante el ejercicio 2025 se ha recibido una denuncia a través de los canales establecidos, no habiéndose producido ninguna durante el ejercicio 2024. Adicionalmente, la Entidad se encuentra en un proceso de inspección sobre el cumplimiento de las obligaciones previstas en normativa en materia de PBC/FT (PIPBC 1/2022) cuyas conclusiones definitivas se recibieron con fecha de 5 de julio de 2023, habiendo elaborado un plan de acción al objeto de dar cumplimiento a los aspectos recogidos en las mismas. Así mismo, en fecha de 22 de noviembre de 2023, se recibió requerimiento del Comité Permanente de la Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias y al que se dio respuesta con fecha 26 de marzo de 2024. Durante el ejercicio 2025 se han recibido solicitud de actualización de datos, siendo atendida en fecha 28 de julio de 2025 sin que a cierre del ejercicio se haya recibido comunicación o respuesta al respecto.

6. Otros compromisos con la sociedad y el desarrollo sostenible.

6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

PSN es una mutua sin ánimo de lucro que cuenta con una naturaleza intrínseca vinculada a la solidaridad, comprometiéndose con sus mutualistas primero, con el colectivo de profesionales universitarios en segundo término y, finalmente, con la sociedad en general. Precisamente este carácter mutual es el que guía todas y cada una de sus acciones y la que permite afirmar que la labor que desarrolla PSN es responsabilidad social corporativa en sí misma.

Grupo PSN dispone de un Plan Estratégico que ordena las ideas y actuaciones necesarias para mejorar la gestión de su actividad tendente a priorizar los retos a alcanzar. Su elaboración ha supuesto un proceso de análisis interno, evaluación, y diagnóstico exhaustivo de la situación del Grupo PSN que ha



Previsión Sanitaria Nacional

permitido definir las actuaciones y adoptar cuantas medidas fuesen oportunas para superar y mejorar cualquier situación, inspirado en una actitud constructiva de los responsables de los equipos y de transformación, asentándose sobre la base de cuatro pilares: crecimiento, solidez, calidad y equipo.

Como medidas asociadas y complementarias al cumplimiento del Plan Estratégico, Grupo PSN ha llevado a cabo actuaciones con impacto directo en la sociedad tales como, la suscripción de diversos convenios de prácticas en el espíritu de seguir estrechando lazos entre el Grupo PSN y el mundo empresarial, que han permitido la incorporación laboral inmediata de titulados universitarios atendiendo de ese modo a las necesidades reales de las empresas que colaboran con el Grupo PSN. En este sentido, durante los años 2025 y 2024 se han suscrito 4 y 4 convenios de prácticas, con universidades y centros de estudios, en virtud de los cuales, han colaborado 10 personas en el Grupo PSN, de las cuales 10 se han incorporado a lo largo 2024 frente a las 0 personas de 2025.

El Grupo PSN participa directamente en la creación de empleo, ya que las innovaciones y mejoras implementadas en la compañía como resultado de las nuevas tecnologías, contribuyen al impacto positivo de la productividad y de la operatividad del Grupo PSN. Las nuevas tecnologías en el empleo han cambiado de forma creciente todo proceso laboral, estableciendo nuevos desafíos tanto a nivel organizacional como profesional. Su influencia determina cambios en el Grupo, optimizando sus procesos y haciéndolos más eficientes, mejorando las condiciones de trabajo, optimizando la comunicación y seguridad, que cuenta con un plan de continuidad del negocio, especialmente en TIC, y proporcionando el escenario para un incremento de la oferta laboral.

Por otra parte, el Grupo procura, en la medida de sus posibilidades, potenciar las actividades ligadas a la I+D+i a través de iniciativas de apoyo (subvenciones, deducciones, préstamos bonificados y otras) ya que un nivel alto en este aspecto implica una mayor fortaleza de los productos o procesos que se diferencian positivamente de los de su competencia. Además, muchas de las actividades son potencialmente generadoras de avances sociales en forma de calidad de vida, mejora del medio ambiente, la salud, etc. De este modo la compañía apuesta por promover el talento de sus empleados e incentivarlo fomentando la actividad de investigación entre sus principales proyectos. Asimismo, y para hacer de la compañía un proyecto competitivo, eficaz y erigirla a la cabeza de su sector, se ha llevado a cabo en diversas ocasiones el proceso de Certificación de Proyectos de I+D+i, por el que se tramita la gestión de las deducciones fiscales por haber fomentado la investigación y el desarrollo desde la organización, consiguiendo la seguridad jurídica de que la aplicación de los incentivos y desgravaciones fiscales van a ser correctamente gestionados.

La certificación se convierte así en una importante disminución del riesgo de inversión de la empresa, ayudando a la empresa a avanzar sobre seguro y a minimizar los factores sorpresa. En concreto, en relación con la deducción de I+D+i en el Impuesto sobre Sociedades de 2025, se tendrá en cuenta para Previsión Sanitaria Servicios y Consultoría, S.L.U. una deducción de 81.980,33€. El gasto invertido en innovación tecnológica (IT) ascendió a 683.169,45€, el cual fue justificado en su totalidad, por lo que se ha obtenido una deducción del 12%, de acuerdo con la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. Adicionalmente, para PSN Mutua se han justificado 3.884.026,27€ obteniéndose una deducción por innovación tecnológica del 12% que asciende a 466.083,15€.

De conformidad con el marco regulador del presente informe, si bien el Grupo PSN no tiene riesgos sobre las comunidades locales, sí que cuenta con una política de gestión de riesgos en el ámbito de su negocio asegurador, confeccionándose un informe anual de seguimiento de la misma, así como de sistemas de verificación y control interno. El sistema de gestión de riesgos está encaminado a identificar, medir, vigilar, gestionar y notificar de manera continua las posibles eventualidades adversas que pudieran manifestarse en el contexto de desarrollo de la actividad del Grupo PSN, basándose en la gestión conjunta de todos los procesos de negocio y áreas de soporte y en la



Previsión Sanitaria Nacional

adecuación del nivel de riesgo a los objetivos estratégicos, integrados en la estructura organizativa y en el proceso de toma de decisiones. Por su parte, el sistema de control interno afecta a todos los departamentos y niveles con diferentes responsabilidades, A efectos de medir los principales riesgos a los que se encuentra sometido, el Grupo elabora con carácter anual, y siempre que se produzca un cambio sustancial en el negocio, un informe ORSA, el cual, forma parte integral del proceso estratégico de gestión, y considera todos los riesgos relevantes que amenazan el logro de los objetivos estratégicos en relación con las necesidades presentes y futuras de capital. Estos sistemas permiten identificar los riesgos e implantar controles operativos en todos los niveles.

En el marco de la participación del Grupo PSN en la sociedad y de su tradicional compromiso con el mundo profesional, durante el ejercicio 2025 —y especialmente tras la elección del nuevo Consejo de Administración a mediados de 2024— se ha impulsado un importante esfuerzo orientado a retomar y consolidar la relación de la entidad con los colegios profesionales, particularmente con aquellos vinculados al ámbito sanitario.

En este contexto, se han desarrollado numerosas reuniones institucionales con los máximos representantes de colegios profesionales de médicos, farmacéuticos, veterinarios, enfermeros y odontólogos, entre otros, con el objetivo de fortalecer la colaboración en beneficio de los colegiados de estas corporaciones, un colectivo que coincide plenamente con el público natural de PSN: sus mutualistas actuales y potenciales.

Como resultado de estos encuentros, se han formalizado diversas pólizas colectivas, principal instrumento que PSN pone a disposición de los colegios profesionales para ofrecer protección aseguradora a sus colegiados. A cierre del ejercicio, la entidad contaba con un total de 263 acuerdos de colaboración suscritos y 164 pólizas colectivas en vigor.

Durante 2025, el Consejo de Administración de PSN, encabezado por su presidente, visitó 40 corporaciones profesionales en 10 provincias españolas. Estas reuniones no solo han permitido reforzar la colaboración institucional, sino también conocer de primera mano las inquietudes y necesidades de los distintos colectivos profesionales en el desarrollo de su actividad diaria, información clave para la entidad a la hora de diseñar soluciones aseguradoras que respondan a dichas demandas.

Uno de los ámbitos en los que se ha reforzado especialmente la colaboración es el relacionado con los profesionales más jóvenes. Numerosos colegios profesionales comparten una preocupación común: el progresivo desarraigo de los nuevos colegiados con sus corporaciones. En muchos casos, los profesionales sanitarios recién titulados no conocen en profundidad los beneficios que supone formar parte de su colegio profesional. Con el objetivo de contribuir a revertir esta situación, PSN promueve PSN Joven Colegial, un seguro de accidentes dirigido a menores de 35 años que cobra especial relevancia en el contexto actual. Esta iniciativa busca no solo ofrecer coberturas adaptadas a las necesidades de los profesionales más jóvenes, sino también fomentar una cultura de protección y previsión que les permita comprender la importancia del aseguramiento. En este sentido, el producto se convierte en una excelente herramienta de vinculación del colegio con sus recién colegiados por el valor añadido que les aporta.

Asimismo, durante 2025 se ha continuado con la estrategia impulsada por el actual Consejo de Administración para recuperar la presencia de la compañía en eventos relevantes organizados por las corporaciones profesionales, como congresos sectoriales o actos institucionales en los que concurre un importante número de profesionales.



Previsión Sanitaria Nacional

Así, PSN participó en cerca de una decena de encuentros durante el pasado ejercicio. Entre ellos destaca el XX Congreso Andaluz de Veterinarios, celebrado en Granada, que reunió a cerca de un millar de profesionales y en el que la entidad tuvo la oportunidad de dar a conocer su actividad aseguradora y sus servicios de valor añadido. Asimismo, PSN estuvo presente en iniciativas dirigidas a profesionales en la fase final de su vida laboral —como el IV Encuentro de Jubilación Activa celebrado en Cáceres—, centradas en analizar soluciones de ahorro que permiten afrontar la etapa de jubilación sin que ello suponga una pérdida de poder adquisitivo y, por tanto, de calidad de vida. Adicionalmente PSN también estuvo presente en el Simposio de Santa Apolonia del Colegio de Odontólogos de La Coruña, en el III Congreso de Enfermería y Salud Escolar (Madrid), en el Simposium de Innovación y Compromiso Profesional 2025 de Unión Profesional de Galicia (Santiago de Compostela), en la Despedida de Residentes del Colegio de Médicos de Granada, en el III Congreso de Pequeños Animales de Castilla y León (Segovia) o en el XXX Congreso Nacional y XX Congreso Iberoamericano de Historia de la Veterinaria (San Lorenzo del Escorial-Madrid).

Desde la perspectiva social, el Grupo PSN ha impulsado una iniciativa solidaria que, bajo la denominación de Programa Filia, pretende fomentar el voluntariado dentro del colectivo mutualista para ayudar a paliar los efectos de la soledad no deseada entre los mutualistas mayores que lo necesiten. No obstante, durante 2025 se confirmó una tendencia que venía observándose desde el lanzamiento de la iniciativa, la dificultad para detectar mutualistas que manifestarán la necesidad de ser acompañados, lo que durante los últimos años ha dificultado enormemente la posibilidad de asignar a los voluntarios inscritos en el programa, un mutualista al que ‘acompañar’. La incomodidad que para las personas supone admitir su propia soledad ha sido una barrera para localizar a los mutualistas necesitados de acompañamiento, verdadero núcleo del programa solidario, lo que ha motivado que este quede circunscrito a aquellas personas que habían solicitado el servicio y a quienes se les asignaron voluntarios.

Otro de los pilares de la actividad social de PSN es su labor pedagógica en materia de educación financiera como base para una mejor toma de decisiones previsionales por parte de sus mutualistas. En este ámbito destacan distintas iniciativas como el programa Claves de Inversión, una serie de encuentros online en los que se analizaban las principales tendencias económicas y se ofrece información a los mutualistas para comprender la evolución de los mercados financieros.

A esta labor divulgativa se suma el blog corporativo En Confianza, que durante el último año ha reforzado su orientación hacia contenidos de carácter formativo y de utilidad para los mutualistas. En este espacio se han priorizado publicaciones con un elevado componente pedagógico, centradas en explicar conceptos propios del ámbito asegurador, resolver dudas frecuentes y ofrecer información práctica que consolide a PSN como referencia informativa en este campo. Para ello se ha puesto en marcha el envío de una newsletter con una periodicidad quincenal que sirve de canal para distribuir entre el colectivo, no solo los contenidos corporativos de la entidad, sino especialmente este tipo de publicaciones explicativa sobre conceptos aseguradores y que son los que mejor respuesta están obteniendo en lo que a tráfico web se refiere.

Precisamente en el campo del ahorro previsional, PSN cuenta con más de 30 años de experiencia en la gestión de planes de pensiones, logrando posicionar sus productos de forma recurrente entre los más destacados del mercado en términos de rentabilidad. Un ejemplo de ello es PSN Personal RF, el fondo de pensiones de renta fija de la entidad, que se ha situado nuevamente como el primero de su categoría —Renta Fija Internacional— según la clasificación publicada por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).

Este fondo acumula ya cuatro años consecutivos liderando su categoría por rentabilidad (2022, 2023, 2024 y primer trimestre de 2025), lo que confirma la consistencia de su gestión incluso en entornos de mercado complejos. El plan de pensiones que invierte en este fondo, PSN Renta Fija Confianza,



Previsión Sanitaria Nacional

también ocupa el primer puesto de su categoría según Morningstar en rentabilidades a tres, cinco y diez años.

Adicionalmente, PSN mantiene activa su campaña de traspasos de planes de pensiones, ofreciendo hasta un 3 % de bonificación para aquellos procedentes de otras entidades.

Finalmente, cabe destacar el avance realizado por PSN en 2025 en su estrategia de desarrollo de producto con la incorporación a su portfolio de un seguro de ciberriesgos, orientado a dar respuesta a uno de los ámbitos de mayor preocupación para las empresas en el actual entorno digital. El Grupo PSN cuenta, además, con una sólida experiencia en un área estrechamente vinculada con la ciberseguridad, como es la protección de datos, actividad que desarrolla desde hace años a través de su consultora Sercon. La nueva solución aseguradora combina cobertura especializada con un enfoque preventivo basado en la consultoría y la integración de soluciones tecnológicas, lo que permite a la entidad ofrecer una respuesta integral ante los riesgos emergentes del entorno digital.

Durante 2024 y 2025 no se han realizado aportaciones económicas en forma de donaciones monetarias a fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro y las aportaciones realizadas en otra forma (no certificadas como donación monetaria) a fundaciones y/o entidades sin ánimo de lucro no son significativas.

6.2 Subcontratación y proveedores

Respecto al epígrafe de selección de proveedores, el Grupo PSN aplica los criterios de concurrencia, objetividad, profesionalidad, transparencia e igualdad de oportunidades. De igual modo, se aplican criterios de sostenibilidad, y se prioriza la contratación de los proveedores que cumplan con los anteriores requisitos. En este sentido, la centralización de las compras del Grupo PSN ha permitido establecer unos flujos comunes, con el fin de desarrollar los procedimientos eficaces para la gestión centralizada de todas las compras. Los objetivos que se ha conseguido son los siguientes:

- Control en la ejecución de la política de compras a través de los procedimientos, en las negociaciones estratégicas, en el cumplimiento de los objetivos empresariales y en el proceso de gestión de compras, en los que, si bien no se reflejan de manera específica cuestiones ASG, se consideran las referencias de manera positiva a efectos de valoración.
- Efectividad a la hora de llevar a cabo la identificación de las mejores oportunidades de ahorro, la reducción y optimización de costes y el cumplimiento de contratos.
- Eficiencia en la profesionalidad del proceso de compras mejorando la integración de los proveedores en el mismo y alcanzando un nivel de homogenización adecuado.

Dichos objetivos se han seguido con base en la consecución de las siguientes acciones:

- Acciones Externas: las relaciones del Grupo con sus proveedores se caracterizan por los siguientes criterios: Integridad, equidad y transparencia, calidad y confidencialidad.
- Acciones Internas: se han establecido procedimientos internos con normas y reglas para regir las compras con los proveedores del Grupo PSN, con el objetivo de que exista un seguimiento y supervisión de los mismos, favoreciendo la implicación de todas las áreas del Grupo PSN y una mayor colaboración de las diferentes entidades en los proyectos a acometer.

El Grupo PSN otorga una importancia esencial a la gestión responsable y por ello, establece un sistema de evaluación y gestión de proveedores que incorpora aspectos relativos al comportamiento ético social y ambiental, estableciendo un único procedimiento de compras para todas las empresas del grupo optimizando los impactos derivados de sus decisiones de compra, y si bien supervisa el



Previsión Sanitaria Nacional

seguimiento de los factores medioambientales, no ha activado mecanismos de auditoría en los ejercicios 2024 y 2025 por el momento.

Por último, en relación con las consecuencias del cambio climático, Grupo PSN es consciente de la importancia del uso sostenible de los recursos y de una buena gestión ambiental, por lo que ha contribuido a una mayor responsabilidad en el cumplimiento de normativas y certificaciones por parte de sus proveedores. Así continúa trabajando en las siguientes acciones:

- Fichas de perfil a cumplimentar por proveedores, que reflejen el cumplimiento de normativas de calidad y medio ambiente y en las que aparecen los productos suministrados en la prestación de servicios, que deberán cumplir igualmente con los criterios medioambientales y de sostenibilidad. En este sentido, en los ejercicios 2024 y 2023 no se han llevado a cabo actualizaciones.
- Valoración del comportamiento medioambiental y social de los proveedores comprobando que dispongan de certificaciones, sellos o etiquetas de contenido ambiental y social, ya sea como empresa o a través de sus productos. En la mayoría de los casos, la tenencia de estos estándares implica el cumplimiento de la normativa, protocolos y procedimientos que definen el grado de compromiso de la empresa contratada en virtud de la naturaleza de sus servicios prestados. Así, a modo de ejemplo, se detallan las referencias más frecuentes solicitadas a los proveedores, tales como: ISO 9001 y 1400, SA8000, European Ecolabel, AENOR y AFNOR, *Forest Stewardship Council* (FSC), Öko-Tex 100, *Made in Green*, *Fair Trade Labelling* (FLO, OSHAS 18000 o Global Reporting Initiative (GRI), habiendo comprobado el estado de dichas certificaciones en los ejercicios 2024 y 2023 respecto de 13 proveedores con carácter nacional.
- Inclusión en el proceso de contratación del *Request for Proposal* (RFP), documento más importante del sistema previo a la contratación de un servicio en el que se solicita al futuro proveedor que describa la política de Calidad, Seguridad y Sostenibilidad de su empresa, así como los valores medioambientales permitidos por el Grupo PSN, por lo que en el proceso de licitación el proveedor adjudicado facilita los certificados que avalan su compromiso medioambiental y calidad, así como la ficha de perfil del proveedor cumplimentada.

Por otra parte, dada la naturaleza de las actividades desarrolladas por las entidades que conforman el Grupo PSN, no existen riesgos en materia de la salud y la seguridad; no obstante, en relación con la certificación ambiental siempre que se llevan a cabo obras de construcción se gestionan los residuos a través de las constructoras contratadas de acuerdo con los criterios referidos anteriormente, se exigen a los proveedores un importante compromiso medioambiental que se refleja en el uso de productos ecológicos, disponiendo de certificados de calidad y sostenibilidad medioambiental, así como fichas técnicas de los productos que avalan su compromiso.

6.3 Consumidores

En cuanto al sistema de reclamaciones y quejas recibidas, se dispone de un proceso, relacionado con la actividad aseguradora, conforme con lo establecido en la Orden ECO 734/2004, de 11 de marzo, el servicio de reclamaciones. Se trata de un servicio que tiene como misión la recepción y resolución de las quejas o reclamaciones presentadas por los mutualistas, los tomadores de pólizas, asegurados, o beneficiarios y partícipes de planes de pensiones, referentes a los servicios presentados por la entidad matriz del Grupo PSN o por empresas pertenecientes al Grupo, relacionadas con sus intereses o derechos legalmente reconocidos. Así mismo, PSN cuenta con un único responsable titular del Servicio de Reclamaciones del Grupo PSN.

Durante el ejercicio de 2025, PSN ha recibido un total de 51 escritos presentados, teniendo en cuenta el total de escritos dirigidos a la entidad aseguradora, 50 fueron considerados reclamaciones, es decir, aquellos que buscan restituir un derecho que se considera lesionado, 1 escrito no fue admitido a



Previsión Sanitaria Nacional

trámite y, no han sido presentados escritos de queja, es decir, aquellos en los que exclusivamente se muestra disconformidad, molestia o insatisfacción. Todas fueron tratadas de acuerdo con el protocolo establecido por el Grupo, desglosando en la siguiente tabla la totalidad de quejas y reclamaciones presentadas a PSN Mutua:

Concepto	Año 2025	Año 2024
Admitidas a trámite	50	67
Resueltas favorables PSN	28	43
Resueltas favorables reclamantes	21	22
Resueltas parcialmente a favor reclamantes	1	2
Archivadas por falta de documentación	-	-
No admitidas a trámite	1	1
Total presentadas	51	68

Respecto a la entidad del Grupo PSN, DPM, en el Complejo Residencial de San Juan de Alicante los clientes disponen de una encuesta de opinión sobre el servicio prestado, así como de las correspondientes hojas de Reclamación/Sugerencias internas y hojas de reclamaciones oficiales. En 2025 no se solicitó (igual que en 2024), hoja de reclamación interna ni hoja de reclamación oficial.

El Grupo PSN es consciente de la importancia que tiene llevar a cabo sus actividades de forma responsable y transparente con sus mutualistas, empleados y la sociedad en general. Por este motivo, su Código Ético establece que *"la integridad es el valor que deben poseer las personas pertenecientes a PSN. Son personas que siempre hacen lo correcto en beneficio de la Organización y en beneficio propio, evitando el perjuicio a terceros. Además, son personas con principios y valores dignos de confianza. La integridad se relaciona y basa en otros valores como la honestidad, a su vez vinculado a la verdad, a la transparencia, la lealtad y la justicia"*.

6.4 Información Fiscal

De otro lado, la compañía cuenta con procedimiento de gestión de impuestos que aseguran la realización de actividades fiscales en un marco de la ética, el compromiso y la legalidad, siendo los principios básicos que rigen dicha estrategia los siguientes:

- Responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones tributarias.
- Perfil de riesgo fiscal bajo.
- Transparencia de la información fiscal.
- Cooperación con las Administraciones Tributarias.

Adicionalmente, el Grupo PSN cuenta también con un Mapa de Riesgos en el que se identifican específicamente los riesgos fiscales y las controversias sobre la interpretación o aplicación del marco jurídico fiscal. La información sobre las principales actuaciones con trascendencia fiscal se detalla en la Nota 12 de *"Situación fiscal"* de las Cuentas Anuales Consolidadas.

Respecto a los paraísos fiscales, a cierre del ejercicio 2025, el Grupo PSN no tiene ninguna sociedad en ningún territorio con consideración de paraíso fiscal atendiendo a la normativa española que determina los países que tienen la consideración de paraísos fiscales (Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio y Real Decreto 116/2003, de 31 de enero).

Finalmente, el Grupo PSN presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de satisfacer los impuestos que, de acuerdo con las normas aplicables, resulten de aplicación en cada territorio. La contribución fiscal total del Grupo PSN ascendió en el ejercicio 2025 a 31.028 miles de



Previsión Sanitaria Nacional

euros (14.311 miles de euros en el ejercicio 2024). En la siguiente tabla se muestra el desglose de los tributos efectivamente pagados por el Grupo PSN por países y segmentado entre aquellos que suponen un gasto efectivo para el grupo (denominados tributos propios), y aquellos que se retienen o repercuten al contribuyente final (denominados tributos de terceros):

País	Tributos propios			Tributos terceros				Total
	Impuesto sobre beneficios ⁷	OTROS	TOTAL	IVA	Impuestos primas de seguro y Consorcio	Otros ⁸	Total	
España	8.007	917	8.924	13.525	322	8.210	22.057	30.981
Portugal	12	5	17			30	30	47
Total	8.019	922	8.941	13.525	322	8.240	22.087	31.028

Datos en miles de euros

En el ejercicio 2024, el desglose de los tributos efectivamente pagados fue el siguiente:

País	Tributos propios			Tributos terceros				Total
	Impuesto sobre beneficios ⁹	OTROS	TOTAL	IVA	Impuestos primas de seguro y Consorcio	Otros ¹⁰	Total	
España	2.512	821	3.333	2.173	307	8.447	10.927	14.260
Portugal	14	5	19			32	32	51
Total	2.526	826	3.352	2.173	307	8.479	10.959	14.311

Datos en miles de euros

Durante el ejercicio 2025 se han satisfecho en concepto de tributos y/o tasas para las distintas administraciones las cuantías que se reflejan a continuación:

- Estatal: 30.112.044,20€. Dentro de este importe se engloban impuestos correspondientes a retenciones por sus empleados, rendimientos de productos, por primas abonadas e Impuesto sobre Sociedades.
- Ayuntamientos: 916.299,30€. Correspondiente al desarrollo de su actividad al disponer de oficinas por toda España y al IBI de los inmuebles que posee tanto en Península como en las islas.

Adicionalmente comentar que el resultado de la entidad matriz antes de impuestos es de 12.778 miles de euros de beneficios (1.660 en 2024), no desglosando el resultado de Portugal dada la falta de materialidad del negocio en dicho país.

En materia de subvenciones, la Consejería de educación de la Junta de Castilla y León, concedió nuevamente a la Escuela Infantil de Salamanca, centro dependiente de PSN Educación y Futuro S.A.,

⁷ Corresponde al Impuesto sobre beneficios efectivamente pagado en el ejercicio que figura en el Estado de flujos de efectivo de las Cuentas anuales consolidadas. No incluye cantidades devengadas.

⁸ Incluye básicamente retenciones a empleados y tributación de los productos comercializados.

⁹ Corresponde al Impuesto sobre beneficios efectivamente pagado en el ejercicio que figura en el Estado de flujos de efectivo de las Cuentas anuales consolidadas. No incluye cantidades devengadas.

¹⁰ Incluye básicamente retenciones a empleados y tributación de los productos comercializados.



Previsión Sanitaria Nacional

una subvención en el ámbito de la implantación de la enseñanza gratuita para niños de entre dos y tres años.

Para el curso 2024-2025 el importe de la subvención ascendió a 220,6 miles de euros, habiendo percibido 73,5 miles de euros en 2024, quedaron pendientes 147 miles de euros que fueron cobrados en 2025.

Para el curso 2025-2026 el importe de la subvención ascenderá a 220,6 miles de euros, habiendo percibido 73,5 miles de euros en 2025, quedaron pendientes 147,1 miles de euros que serán cobrados en 2026.

* * *



Previsión Sanitaria Nacional

ANEXO I. Trazabilidad con Ley 11/2018 y criterios de reporting (GRI)

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio (CCom), el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015 de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, incluyendo el desglose de cada indicador requerido por la Ley, e indicando el apartado en el que se da respuesta y el GRI actualizado usado de referencia, incluyendo en cada apartado un Enfoque de gestión, en el que se lleva a cabo una descripción y resultados de las políticas y principales riesgos relacionados con las cuestiones abordadas en el mismo y vinculados a las actividades del grupo.

Información solicitada por la Ley 11/2018	Criterio de reporting Estándares GRI	Apartado EINF
Información General [art. 49.6 a) C.Com]	GRI 1.3	
Marco de reporting utilizado	GRI 1.3 y 2.1 a 2.5	1
Breve descripción del modelo de negocio que incluye su entorno empresarial, organización y estructura	GRI 2.1 a, b y c, 2.2 y 2.6	2.2
Mercados en los que opera	GRI 2.1 y 2.6 a y b	
Objetivos y estrategias de la organización	GRI 2.12	2.4
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	-	
Principio de materialidad	GRI 3.1, 3.2 y 3.3	Todo el informe
Cuestiones Medioambientales. Enfoque de gestión	GRI 2.22 a 2.25 y 201-2	3.1 No material
Información general detallada [art. 49.6.I C.Com]		
Información detallada sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	GRI 3.1	3.1.
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	No material
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	
Aplicación del principio de precaución	GRI 2.23	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	
Contaminación [art. 49.6.I-1 C.com]		
Medidas para prevenir, reducir/ reparar emisiones que afectan gravemente al medioambiente; considerando cualquier forma de contaminación atmosférica específica, incluido ruido y contaminación lumínica	-	3.3 y 3.4 No material
Economía circular y prevención y gestión de residuos [art. 49.6.I-2 C.Com]		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-1 y -2 y 306-2	3.5
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	-	No material
Uso sostenible de los recursos [art. 49.6.I-3 C.Com]		
Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	
Consumo materias primas y medidas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	3.6
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 301-1	No material
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	-	
Uso de energías renovables	GRI 302-1	
Cambio climático [art. 49.6.I-4 C.Com]		
Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	GRI 305-1, 305-2 y 305-3	3.3 y 3.4 No material
Medidas adoptadas en adaptación a las consecuencias del cambio climático		
Metas voluntarias de reducción a medio y largo plazo para reducir emisiones de gases de efecto invernadero y medios implementados a tal fin	-	3.3 No material
Protección de la biodiversidad		
Medidas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	3.7 No material
Impactos causados por actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3.2	No material
Cuestiones sociales y relativas al personal. Enfoque de gestión	GRI 2.22 a 2.25 y GRI 3.3	4
Empleo [art. 49.6.II-1 C.Com]		4



Previsión Sanitaria Nacional

Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad, clasificación profesional y contrato de trabajo	GRI 2.7 a, b, d y 405-1 a y b	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.7 y 407-1	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2.8 y 401-1	
Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	4
Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajo iguales o de media	GRI 405-2	
Remuneración media de consejeros y directivos, incluyendo retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 3.3 y GRI 405-2	
Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3.3	
Número de empleados con discapacidad	GRI 405-1	
Organización del tiempo de trabajo [art. 49.6.II-2 C.Com]		
Organización del tiempo de trabajo	GRI 3.3 y 401-3	
Número de horas de absentismo	GRI 3.3 y 403-9	4.2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar un ejercicio corresponsable por ambos progenitores	GRI 3.3	
Salud y seguridad [art. 49.6.II-3 C.Com]		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3.3 y 403-2 y 3	
Accidentes de trabajo, su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	GRI 403-9 y 10	4.3
Relaciones sociales [art. 49.6.II-4 C.Com]		
Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con el mismo	GRI 3.3	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2.30	
Balance de convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-1 y 403-4	4.4
Mecanismos y procedimientos promover la implicación de los trabajadores en la gestión, en términos de información, consulta y participación.		
Formación [art. 49.6.II-5 C.Com]		
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3.3	4.5
Cantidad total horas por categoría profesional	GRI 404-1	
Integración y accesibilidad personas con discapacidad 49.6.II-6	GRI 3.3	4.7
Igualdad [art. 49.6.II-7 C.Com]		
Medidas promoción igualdad de trato y oportunidades mujeres/ y hombres	GRI 3.3	
Planes de igualdad, medidas promoción empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3.3	4.6
Política contra todo tipo de discriminación y gestión de la diversidad	GRI 3.3	
Respeto a los derechos humanos. Enfoque de gestión	GRI 2.22 a 25, 3.3 y 412-3	4 y 5.1
Aplicación de procedimientos de diligencia debida [art. 49.6.III C.Com]	GRI 2.15 a	
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de DDHH y prevención de riesgos de vulneración de los mismos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2.23 y 26	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 406-1 y 419-1	4.6 y 5.1
Medidas para la promoción y cumplimiento de convenios fundamentales de la OIT relacionadas con respeto a la libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva; eliminación de discriminación en empleo y ocupación y del trabajo forzoso u obligatorio; abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 103 408-1 y 409-1	
Lucha contra la corrupción y el soborno. Enfoque de gestión [49.6.IV C.Com]	GRI 3.3 y 205	5
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2.23 y 26	5.2
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2.23 y 26	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	6.1
Información sobre la sociedad. Enfoque de gestión	GRI 3.3	6.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible [art.49.6.V-1 C.Com]		
Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local	GRI 2.6 y 413-1	6.1



Previsión Sanitaria Nacional

Impacto de la actividad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3.3	
Relaciones con actores de comunidades locales y modalidades de diálogo	GRI 3.3	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3.3 y 2.28	
Subcontratación y proveedores [art. 49.6. V-2 C.Com]		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, igualdad de género y ambientales	GRI 3.3	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 3.3	6.2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados	GRI 414-2	
Consumidores [art. 49.6.V-3 C.Com]		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3.3	
Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución	GRI 2.25 a, b, c, d	6.3
Información fiscal [art. 49.6.V-3 C.Com]	GRI 2.23, 207.1 y 2	
Beneficios obtenidos país por país	207-4	
Impuestos sobre beneficios pagados	207-4	6.4
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	