

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA,
CONSOLIDADO GRUPO CORAL HOMES**

EJERCICIO 2023

côralhomes

ÍNDICE

1. ACERCA DE ESTE INFORME.....	4
2. MODELO DE NEGOCIO	6
2.1 DESCRIPCIÓN DEL GRUPO.....	6
2.2 ESTRUCTURA DE GOBIERNO	7
2.3 EL GRUPO EN CIFRAS	8
2.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIA	9
2.5 ENTORNO EMPRESARIAL Y TENDENCIAS	9
2.6 POLÍTICAS Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	10
2.7 ASPECTOS MATERIALES Y GRUPOS DE INTERÉS	12
2.8 RIESGOS NO FINANCIEROS.....	14
3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.	16
3.1 EMPLEO.....	16
3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	22
3.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	27
3.4 RELACIONES SOCIALES.	28
3.5 FORMACIÓN.....	29
3.6 PLAN DE IGUALDAD.	29
4. DERECHOS HUMANOS.....	31
4.1 APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA.....	31
4.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.....	31
4.3 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.	32
4.4 RESPETO LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	32
4.5 ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.	32
4.6 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.....	33
4.7 LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.....	33
5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.	35
5.1 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	35
5.2 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.	36
5.3 CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO.....	37

5.4 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	39
5.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.....	41
6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO.	42
6.1 COMPROMISO DEL GRUPO.....	42
6.2 EL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL.....	42
6.3 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.	43
6.4 MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES.....	44
6.5 SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....	46
6.6 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.....	47
7. RELACIONES CON TERCEROS.....	48
7.1 CLIENTES / CONSUMIDORES.	48
7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.	49
7.3 INFORMACIÓN FISCAL.....	50
7.4 COMPROMISOS DE LA COMPAÑÍA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	50
ANEXO 1: CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.	52

1. ACERCA DE ESTE INFORME.

El presente informe recoge la información no financiera de Coral Homes Holdco, S.L.U. (en adelante, “**Coral Homes Holdco**”) y de sus sociedades dependientes (en adelante, todas ellas conjuntamente, el “**Grupo Coral Homes**” o indistintamente, el “**Grupo**”) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2023 (indistintamente, el “**Informe**” o el “**Estado de Información no Financiera**”).

El Estado de Información No Financiera ha sido formulado con los objetivos de identificar riesgos, mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de inversores, consumidores y de la sociedad, en general, recogidos en la Directiva europea 2014/95 UE en materia de Información No Financiera y Diversidad, y en su transposición a la legislación española en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre la misma materia.

Para su elaboración se han seguido las directrices de Global Reporting Initiative (GRI), en su versión GRI Standards bajo la opción esencial. Asimismo, se han aplicado los principios para asegurar la calidad del informe recomendados por GRI: equilibrio, comparabilidad, precisión, puntualidad, claridad y fiabilidad. Se anexa a este Informe la tabla de contenidos de indicadores GRI.

En la elaboración del Estado de Información No Financiera se ha puesto especial énfasis en describir el modelo de negocio del Grupo Coral Homes, la evolución de su actividad y sus principales indicadores no financieros que favorezcan su comprensión y sean útiles para un mejor entendimiento por parte de los grupos de interés del impacto de la actividad del Grupo en su entorno y en la sociedad.

A partir del 1 de junio de 2021 y el 1 de enero de 2022, se debían adoptar formalmente el Reglamento Delegado (UE) 2021/2139 de la Comisión, de 4 de junio de 2021 y el Reglamento Delegado (UE) 2021/2178 de la Comisión, de 6 de julio de 2021, respectivamente, que complementan 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, también conocido como el “Reglamento de taxonomía”. Este último recoge, en su artículo 8, la obligación para aquellas entidades que tengan que presentar los Estados de Información no Financiera de conformidad con los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013.

El Grupo Coral Homes considera que no se encuentra dentro de las entidades a las que se refiere la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, por lo que entiende que no le resulta de aplicación el mencionado Reglamento de taxonomía.

En cualquier caso, dado que el presente Informe cumple con los mismos criterios de aprobación, depósito y publicación que el informe de gestión, se da cumplimiento al Reglamento de taxonomía a través del mismo, incluyendo la información no financiera más relevante del Grupo Coral Homes.

La información no financiera incluida en este Informe ha sido verificada por BROSETA COMPLIANCE, S.L. según el alcance y términos expresados en su informe de verificación independiente del Estado de Información no Financiero de 2023.



2. MODELO DE NEGOCIO.

2.1 DESCRIPCIÓN DEL GRUPO.

El Grupo Coral Homes se constituyó el 20 de diciembre de 2018 mediante la materialización de un contrato de compraventa por el cual CaixaBank, S.A. (“**CaixaBank**”) vendió el 80% de su negocio inmobiliario a Coral Homes Holdco.

El Grupo Coral Homes está constituido por Coral Homes Holdco (sociedad dominante), Coral Homes S.L. (“**Coral Homes**”), Servihabitat Servicios Inmobiliarios, S.L.U. (“**Servihabitat**”) y Serviland Gestión Urbanística S.L.U. (“**Serviland**”).

Esta operación se estructuró en 2 fases: (i) Con fecha 16 de noviembre de 2018, BuildingCenter, S.A.U. (entidad 100% participada por CaixaBank) transmitió a Coral Homes una parte de su negocio inmobiliario, así como el 100% del capital social de Servihabitat; posteriormente (ii) con fecha 20 de diciembre de 2018, Coral Homes Holdco adquirió el 80% de las participaciones sociales de Coral Homes, manteniéndose el 20% restante bajo la titularidad de BuildingCenter, S.A.U.

Grupo Coral Homes es titular de uno de los mayores porfolios de activos del sector inmobiliario, con más de 36.000 inmuebles distribuidos por todo el territorio nacional, orientados tanto a particulares que quieran comprar inmuebles para su propio uso, como a profesionales e inversores que busquen oportunidades de negocio.

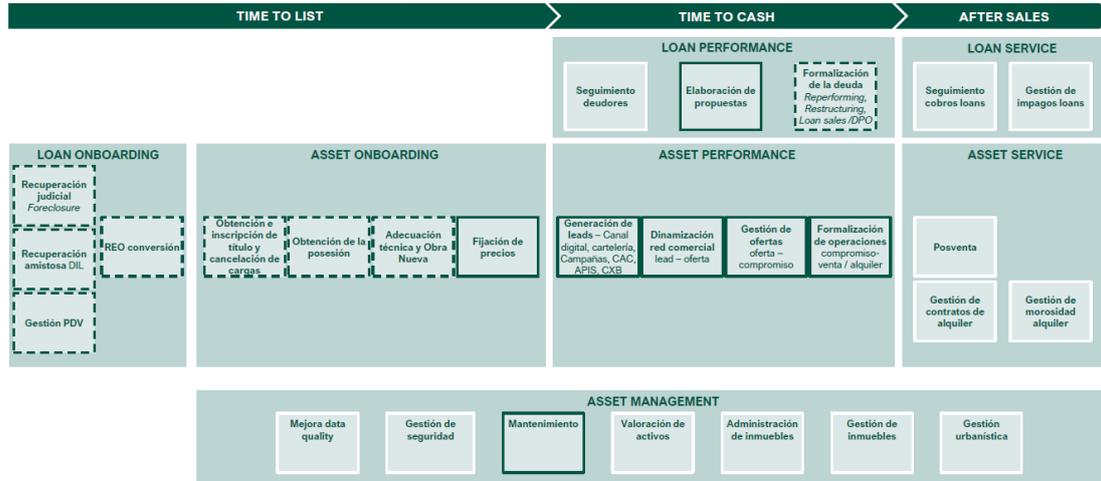
A través de sus distintas entidades, el Grupo desarrolla las siguientes actividades:

- **Coral Homes Holdco**, además de su actividad como holding (tenencia, gestión, administración, adquisición, suscripción, asunción, desembolso, transmisión, enajenación, aportación o gravamen de valores o activos de carácter mobiliario), presta servicios de administración, gestión, consultoría y asesoramiento de carácter contable, fiscal, mercantil, inmobiliario, financiero, laboral y administrativo.
- **Coral Homes**: se dedica a la compra, tenencia, gestión, arrendamiento y venta de activos inmobiliarios, así como a la promoción y ejecución de proyectos inmobiliarios.
- **Servihabitat**: ofrece servicios inmobiliarios y financieros, incluyendo la gestión y comercialización de carteras inmobiliarias, de crédito promotor y crédito hipotecario, tanto para activos del Grupo, como titularidad de terceros.
- **Serviland**: proporciona servicios especializados en gestión urbanística y desarrollo y comercialización de suelos, así como servicios técnicos de promoción inmobiliaria y adecuación de inmuebles.

Resulta importante destacar que Servihabitat mantiene contratos de servicio con Coral Homes y Serviland, lo que implica que muchos de los procesos y procedimientos relacionados con la gestión de activos inmobiliarios se llevan a cabo por parte de Servihabitat en nombre de estas entidades.

Mapa de procesos – Funnel del activo

Visión del journey del activo desde que entra en la gestión de SVH



2.2 ESTRUCTURA DE GOBIERNO.

Tomando como referencias para la implementación y gestión de su Sistema de Control Interno las directrices de los Informes COSO y con el objetivo de asegurar una adecuada gestión de los riesgos, Grupo Coral Homes ha estructurado su modelo de gobierno sobre la base del reparto de responsabilidades y tareas en tres líneas de defensa conformadas de la siguiente manera:

- **Primera línea, gestión diaria de los riesgos:** áreas de Negocio (incluye análisis de riesgos) y Comité de Dirección de Servihabitat.
- **Segunda línea, asesoramiento en la implantación y monitorización del Modelo de Control Interno y Compliance:** función de Control Interno de Servihabitat, función de Compliance, Órgano de Control Interno (“OCI”) y Comité Corporativo de Compliance.
- **Tercera línea, supervisión y verificación del funcionamiento del Modelo de Control Interno:** función de Auditoría Interna de Servihabitat y auditores externos.

En última instancia, el Consejo de Administración de Coral Homes Holdco tiene atribuida la responsabilidad del desempeño de la función general de supervisión y control.

Gráfico 1. Modelo de Gobierno Grupo Coral Homes.

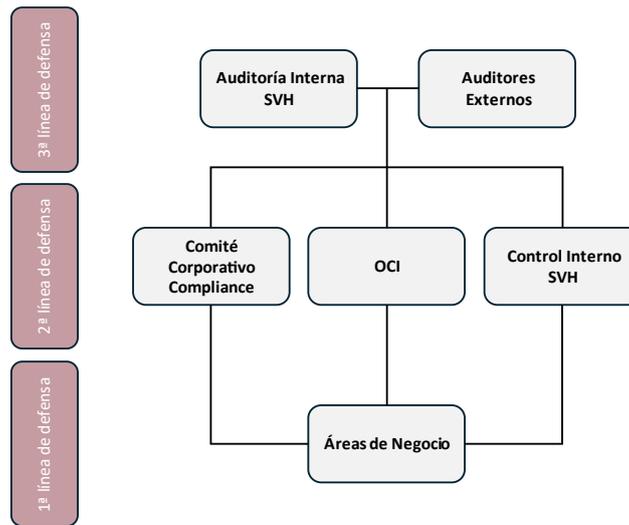
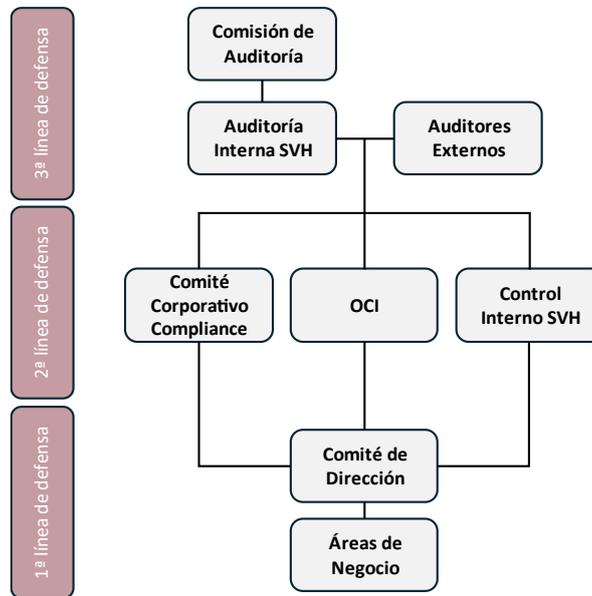


Gráfico 2. Modelo de Gobierno de Servihabitat.



2.3 EL GRUPO EN CIFRAS.

La actividad del Grupo resumida en cifras es la siguiente:



2.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIA.

En su compromiso continuo con la sostenibilidad y la responsabilidad corporativa, el Grupo Coral Homes ha implementado una serie de actividades en materia ESG (Environmental, Social and Governance), diseñadas para establecer una base sólida en términos de inversiones y estrategias de desarrollo sostenible, que permite medir el rendimiento futuro y el progreso a lo largo del tiempo.

Servihabitat, como entidad con mayor actividad de gestión dentro del Grupo y con el 95% del personal de éste, ha establecido una estrategia cuyos principales objetivos y líneas de actuación son:

- Reducción de la huella de carbono: una de las principales áreas de preocupación es la reducción de costes operativos y la huella de carbono asociada a sus operaciones. Para lograr esto, se han implementado medidas específicas destinadas a optimizar la eficiencia operativa y a minimizar el impacto ambiental. Esto incluye la identificación de oportunidades para mejorar la gestión de residuos, el uso más eficiente de energía y recursos naturales, y la optimización de procesos para reducir el consumo de recursos y las emisiones de carbono.
- Mejora de la gestión de residuos: Servihabitat cuenta con una amplia base de datos sobre residuos, áreas, tratamientos y costes, que le permite proponer y adoptar estrategias más proactivas y responsables con el medioambiente. Esta información resulta de gran importancia para identificar oportunidades de mejora de la gestión de residuos y la optimización de los costes asociados a las actividades de gestión y promoción inmobiliaria.
- Satisfacción de los clientes: compromiso con la mejora continuada de la satisfacción y retención de clientes. Realizando análisis exhaustivos de las necesidades y preocupaciones de éstos e implementando acciones específicas para abordar y cubrir estas necesidades.
- Impacto positivo en la comunidad: colaboración estrecha con los agentes locales para identificar oportunidades y desarrollar iniciativas conjuntas que generan un impacto positivo en la comunidad y el medioambiente.

En resumen, las estrategias establecidas en estas materias pretenden generar el máximo valor a largo plazo para todas las partes interesadas (clientes, personal, proveedores, etc.), manteniendo el compromiso de seguir mejorando el desempeño en materia de sostenibilidad ESG y de informar de manera transparente, así como responder a los asuntos materiales definidos para el Grupo.

2.5 ENTORNO EMPRESARIAL Y TENDENCIAS.

El entorno económico mundial y los acontecimientos geopolíticos han tenido un impacto significativo en el sector inmobiliario durante 2023. La subida del Euríbor y el fuerte incremento de los costes de financiación, afectaron al mercado inmobiliario, con una caída en las operaciones y un encarecimiento del acceso a las hipotecas. A pesar de ello, los precios de la vivienda en España se mantuvieron al alza y se espera que a lo largo de 2024, el

mercado inmobiliario se estabilice, con un crecimiento económico moderado y una posible caída coyuntural de los precios de vivienda debido al entorno de tipos de interés elevados.

Además, las tendencias en el mercado inmobiliario europeo apuntan a la importancia creciente de la adopción de criterios ESG en la toma de decisiones empresariales en el sector.

Algunas de las principales tendencias que se esperan para los próximos años son:

- **Recuperación del mercado inmobiliario:** se anticipa que la recuperación del mercado inmobiliario en Europa, incluyendo en España, arrancará en 2024 con los inversores adoptando nuevas estrategias de negocio ante un entorno macroeconómico y financiero más estable.
- **Aumento de los alquileres:** se proyecta un incremento de hasta un 13,5% en los alquileres en España, siendo este el segundo mayor aumento en Europa después de los Países Bajos y el Reino Unido.
- **Desafíos en el mercado de oficinas:** el mercado de oficinas enfrenta incertidumbre y ajustes de precios debido al incremento en los costes de financiación y a los cambios en los patrones laborales.
- **Estabilidad como factor clave:** la estabilidad se considera un aspecto fundamental para los inversores, y se espera que aquellos preparados para aprovechar las oportunidades sean los más beneficiados.

2.6 POLÍTICAS Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.

El Grupo Coral Homes trabaja en la integración de los aspectos ESG en su estrategia de negocio y cultura corporativa como apuesta por un desarrollo sostenible. Prueba de ello, son los esfuerzos en la materia llevados a cabo, en particular, por Servihabitat, entre los que destacan la aprobación por parte de su Consejo de Administración, en mayo de 2023, de su Política ESG y de la constitución del Comité ESG.

La **Política ESG** de Servihabitat tiene como objetivo formalizar los compromisos y principios de actuación de la compañía en las diferentes dimensiones de la sostenibilidad.

Los principales compromisos de la Política ESG de Servihabitat son los siguientes:

- **Compromisos en materia ambiental:** respetar las normativas ambientales, promover acciones contra el cambio climático, optimizar el consumo energético, integrar las variables ambientales en la gestión de riesgos, impulsar una cultura de protección ambiental y fomentar la economía circular en el negocio.
- **Compromisos en materia social y laboral:** cumplir con la legislación laboral y de derechos humanos, velar por las normativas de salud y la flexibilidad laboral, prevenir los riesgos psicosociales como el acoso laboral, fomentar la diversidad y la igualdad, promover el desarrollo profesional, mantener un entorno laboral seguro y saludable, invertir en responsabilidad social acorde a necesidades locales y modelo de negocio.

- **Compromisos con el buen gobierno, la ética e integridad y las buenas prácticas en la cadena de valor:** asegurar un eficaz funcionamiento del control interno y velar por que se mantenga el comportamiento esperado en materia de buen gobierno, ética e integridad. Fomentar una cultura sostenible y ética entre el personal, cuidar la relación con los clientes, proteger la confidencialidad y privacidad en el tratamiento de los datos personales, gestionar las reclamaciones eficazmente, promover los valores de sostenibilidad con los proveedores y extender los compromisos ambientales en la cadena de valor.

Asimismo, el Grupo Coral Homes está comprometido con los más altos estándares de integridad, ética y transparencia, traduciéndose este compromiso en los siguientes principios y valores que marcan la actividad del Grupo:

- **Principios de transparencia y normas anticorrupción:** el Grupo Coral Homes se compromete a operar de manera transparente e íntegra, fomentando la confianza en sus relaciones comerciales. Se prohíbe cualquier forma de corrupción o tráfico de influencias, así como el uso de la posición profesional para obtener beneficios personales indebidos. También se establecen políticas de cumplimiento y prevención del fraude, y se proporcionan canales para denunciar posibles incumplimientos.
- **Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo:** el Grupo Coral Homes se compromete a cumplir con la normativa vigente contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Para ello cuenta con un sólido Sistema de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo a nivel de Grupo, cuyos elementos principales son los siguientes: (i) Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo; (ii) OCI; (iii) Representante y autorizados ante el SEPBLAC; y (iv) Unidad Técnica de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- **Protección de la libre competencia, regulación del mercado y los consumidores:** Se promueve la competencia leal y se prohíben prácticas desleales, como la obtención de información confidencial de la competencia, la manipulación de precios o concursos públicos, y la difusión de información falsa. También se garantiza el trato ético a los clientes y proveedores.
- **Derecho de igualdad y principio de no discriminación:** se establece el respeto a la dignidad de todas las personas y se prohíbe la discriminación por diversos motivos, como género, raza, religión, orientación sexual, entre otros. Se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la promoción profesional, así como un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.
- **Seguridad y salud Laboral:** el Grupo Coral Homes se compromete a garantizar la seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo con la normativa de prevención de riesgos laborales y promoviendo un ambiente laboral seguro.
- **Derechos de los trabajadores:** se garantizan los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo la libertad sindical, el derecho de huelga y negociación colectiva, así como el respeto a las condiciones laborales y de Seguridad Social.

- **Respeto a la Hacienda Pública y la Seguridad Social:** se asegura el cumplimiento de las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, evitando cualquier tipo de fraude o evasión.
- **Respeto al orden urbanístico:** se compromete a respetar la normativa urbanística y medioambiental en todas las actividades relacionadas con la gestión, construcción y edificación de bienes inmuebles.
- **Compromiso con la sostenibilidad:** Se promueve la protección del medioambiente, el respeto a los derechos humanos y la igualdad, así como la adopción de medidas para reducir el impacto medioambiental y fomentar la sostenibilidad en todas las operaciones.
- **Derecho a la privacidad:** se garantiza la confidencialidad y protección de los datos personales de los clientes, del personal y de otras partes interesadas, cumpliendo con la normativa de protección de datos y estableciendo medidas de seguridad para evitar su uso indebido.
- **Derechos de propiedad intelectual e industrial:** se respeta y protege la propiedad intelectual e industrial, prohibiendo la copia, reproducción o uso no autorizado de activos inmateriales de terceros.
- **Principio de seguridad informática:** se establecen medidas para prevenir y controlar delitos informáticos, como el acceso no autorizado a sistemas, la difusión de virus, el phishing, entre otros, garantizando la integridad y confidencialidad de la información.

2.7 ASPECTOS MATERIALES Y GRUPOS DE INTERÉS.

El Grupo Coral Homes, de acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, parte de un análisis de materialidad realizado en 2019 usando como referencia los marcos de reporting Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB), y teniendo en cuenta las expectativas de los distintos grupos de interés.

A continuación, se listan los puntos identificados en cada uno de los ámbitos:

Tabla 1: Aspectos materiales

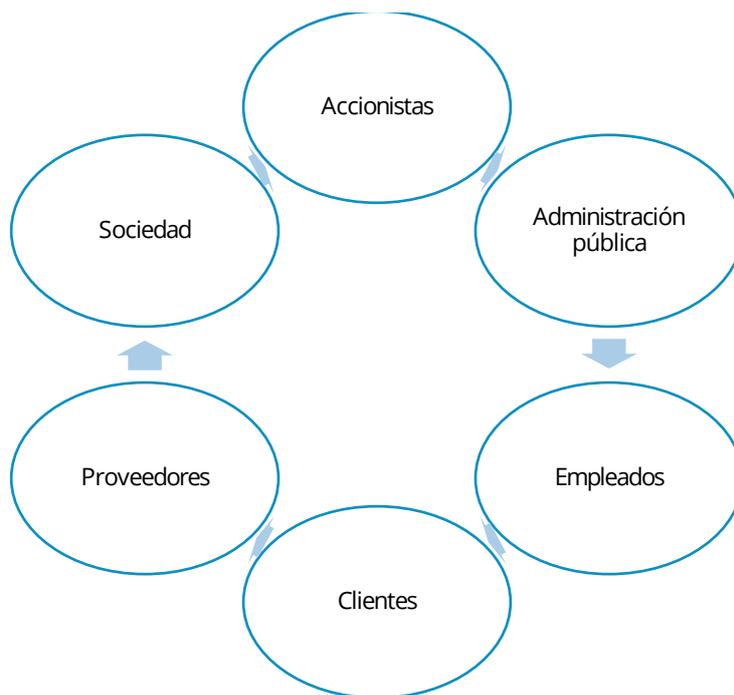
Buen Gobierno	Medio Ambiente	Social
Transparencia, ética e integridad	Gestión eficiente de los recursos	Conciliación
Gestión del riesgo	Economía circular	Igualdad y diversidad
Corrupción y soborno	Cambio climático	Formación y retención del talento
Cumplimiento regulatorio		Seguridad y salud del personal
Cadena de suministro		Derechos Humanos

Buen Gobierno	Medio Ambiente	Social
Sostenibilidad del negocio a largo plazo		Compromiso social
		Relación con clientes
		Seguridad y salud de clientes

Grupos de interés

Los grupos de interés están en el centro de la estrategia del Grupo Coral Homes, buscando en todo momento involucrarlos en el desarrollo de su negocio. Por ello, este Informe tiene entre sus objetivos primordiales el fomentar la transparencia con estos.

Los grupos de interés, tanto internos como externos del Grupo Coral Homes son:



Relación de los aspectos materiales con los principios, valores y derechos:

- **Transparencia, ética e integridad:** principios de transparencia y normas anticorrupción, derecho de igualdad y principio de no discriminación, respeto a la Hacienda Pública y la Seguridad Social, derecho a la privacidad, derechos de propiedad intelectual e industrial, principio de seguridad informática.
- **Gestión eficiente de los recursos:** compromiso con la sostenibilidad, economía circular.
- **Conciliación:** derecho de igualdad y principio de no discriminación, derechos de los trabajadores.

- **Gestión del riesgo:** prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, cumplimiento regulatorio.
- **Economía circular:** compromiso con la sostenibilidad, economía circular.
- **Igualdad y diversidad:** derecho de igualdad y principio de no discriminación.
- **Corrupción y soborno:** principios de transparencia y normas anticorrupción.
- **Cambio climático:** compromiso con la sostenibilidad, economía circular.
- **Formación y retención del talento:** derechos de los trabajadores.
- **Cumplimiento regulatorio:** cumplimiento regulatorio.
- **Seguridad y salud del personal:** seguridad y salud laboral.
- **Cadena de suministro:** Derechos Humanos.
- **Derechos Humanos:** Derechos Humanos.
- **Sostenibilidad del negocio a largo plazo:** compromiso con la sostenibilidad.
- **Compromiso social:** compromiso con la sostenibilidad.
- **Relación con clientes:** principios de transparencia y normas anticorrupción.
- **Seguridad y salud de clientes:** seguridad y salud laboral.

2.8 RIESGOS NO FINANCIEROS.

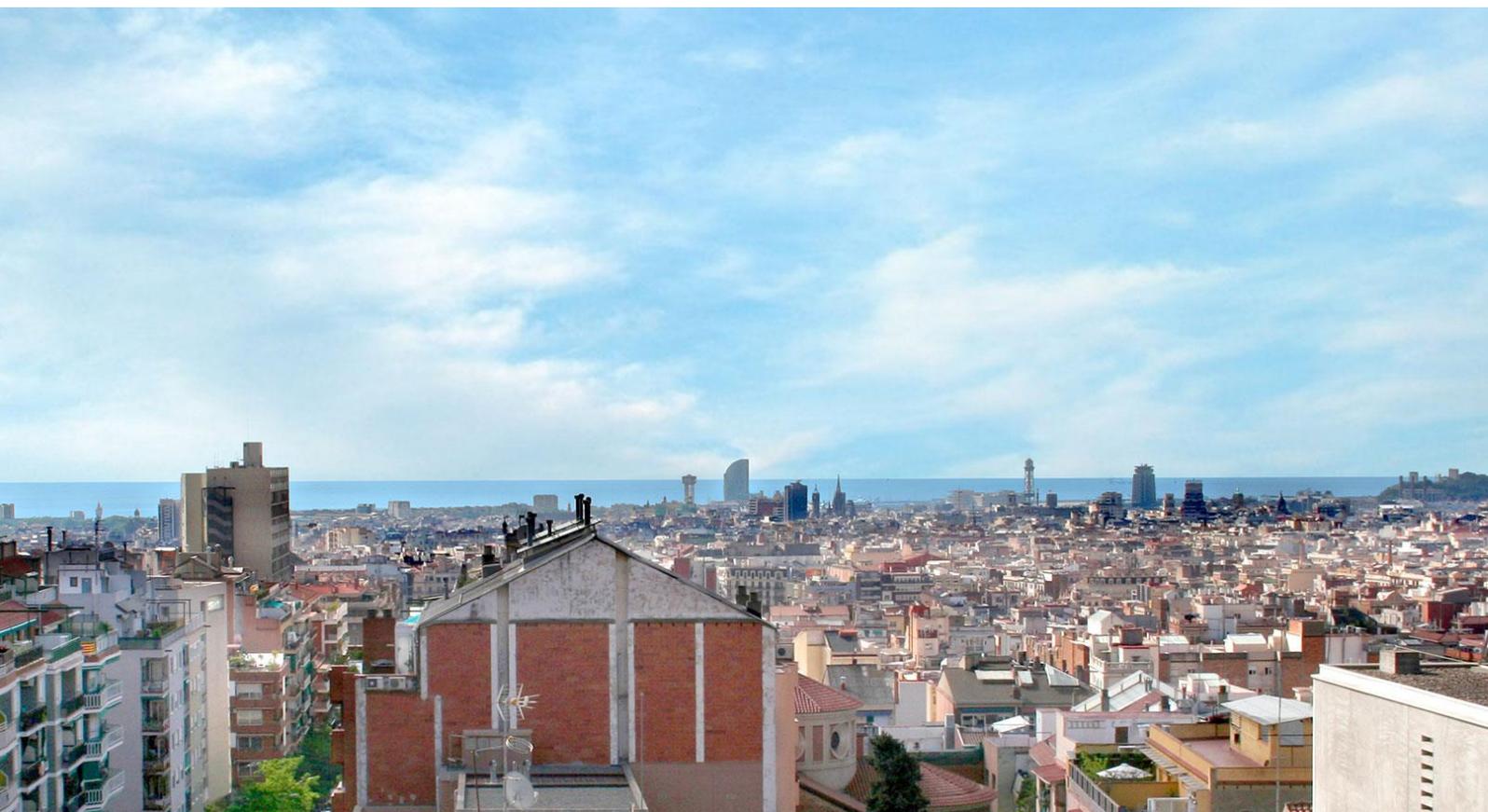
La gestión de riesgos en el Grupo Coral Homes es un componente esencial para garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Esta gestión de riesgos cobra además mayor importancia en un entorno cada vez más complejo y cambiante, que podríamos considerar como BANI (Quebradizo, Ansioso, No lineal e Incomprensible): susceptible a cambios rápidos y significativos, sometido a las presiones financieras y regulatorias y difícil de predecir. En estos casos, para anticipar y responder de manera proactiva a posibles amenazas, así como para aprovechar oportunidades emergentes, es clave.

El Grupo Coral Homes centra la gestión de riesgos en Servihabitac, como entidad con mayor actividad de gestión dentro del Grupo y como gestor integral de la cartera de activos de Coral Homes.

Los riesgos no financieros de mayor relevancia son:

- Deficiencias en el proceso de comunicación de las políticas de prevención de riesgos penales y deterioros de la integridad corporativa, en la divulgación de los procedimientos asociados a las mismas o en la capacitación del personal sobre estas materias. **(Transparencia, Ética e Integridad)**
- Fallos en el diseño, implantación o funcionamiento de los procedimientos y controles internos asociados al cumplimiento de normas, compromisos y estándares de conducta. **(Gestión del Riesgo)**
- Prácticas empresariales en las relaciones con terceros inconsistentes con las normas, obligaciones contractuales, compromisos adquiridos con los grupos de interés o con las pautas de conducta establecidas por la compañía. **(Cadena de Suministro)**
- Deficiencias o fallos en los procesos de seguimiento y control de riesgos, incluida la supervisión de las actividades realizadas por terceros por cuenta de la compañía. **(Gestión del Riesgo, Cadena de Suministro)**

- Falta de adecuación del personal a los requerimientos de los puestos de trabajo por deficiencias en el proceso de selección o por fallos en los procesos de formación y capacitación del personal. (**Formación y Retención del Talento**)
- Acciones personales cuestionables, con trascendencia pública, de administradores y "personas con posiciones sensibles" en la compañía. (**Transparencia, Ética e Integridad**)
- Decisiones o actuaciones de la compañía, adoptadas en defensa de sus legítimos intereses, contrarias a los intereses de sus grupos de interés o las expectativas de los agentes sociales. (**Compromiso Social**)
- Difusión por terceros de información falsa sobre la compañía. (**Transparencia, Ética e Integridad**).



3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.

3.1 EMPLEO.

La estrategia profesional en Grupo Coral Homes se basa en fomentar un ambiente laboral saludable para todo el personal, situando en el centro de esta estrategia la conciliación entre la vida laboral y personal. De este modo, la flexibilidad laboral, acompañada de las nuevas modalidades de trabajo que han traído las nuevas tecnologías en los últimos años, han hecho posible un modelo de trabajo centrado en nuestras personas.

En este sentido, escuchar al personal, atendiendo sus necesidades y entendiendo sus circunstancias, se ha convertido en un aspecto fundamental a seguir, promocionando el bienestar y la alineación de todos los integrantes del Grupo Coral Homes a los valores y principios promovidos por el Grupo.

Asimismo, un entorno laboral saludable, justo y seguro no puede ser entendido sin tener en cuenta la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Y así se ha plasmado en el Grupo Coral Homes con la adopción de medidas en favor de la igualdad y la inclusión, que han sido asumidas por todos sus integrantes, resultado de la creencia firme del Grupo de la importancia de construir un entorno más igualitario y equitativo.

3.1.1 Número total y distribución de la plantilla.

En números totales, a cierre del ejercicio 2023, el Grupo dispone de un total de 683 personas.

En cuanto a la distribución societaria de estos empleados, cabe señalar que 33 empleados corresponden a Coral Homes Holdco; 586 a Servihabitat; y 64 a Serviland.

A continuación, se presenta el desglose del total de empleados del Grupo en función de las siguientes categorías.

Distribución de la plantilla en función del género y rango de edad:

Tabla 2. Distribución de la plantilla por género y rango de edad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO Y RANGO DE EDAD								
	<30 años		30-45 años		46-55 años		>55 años	
	M	H	M	H	M	H	M	H
2023	16	22	220	157	109	111	21	27
2022	31	31	240	202	107	123	15	20

Las 366 mujeres representan un 53,59% de la plantilla, siendo los 317 hombres un 46,41% del total de empleados del Grupo.

Distribución de la plantilla en función del género y la categoría profesional:

Tabla 3. Distribución de la plantilla por género y categoría profesional.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL						
	TÉCNICOS		MANDOS INTERMEDIOS		DIRECTIVOS	
	M	H	M	H	M	H
2023	295	232	38	43	33	42
2022	313	260	45	69	35	47

En cuanto a la distribución según la nacionalidad, Grupo Coral Homes desarrolla toda su actividad en territorio español, representando la plantilla con nacionalidad de este país el 96,05% del total.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por nacionalidad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NACIONALIDAD		
	NÚMERO TOTAL	PORCENTAJE
ESPAÑOLA	656	96,05%
OTRAS NACIONALIDADES	27	3,95%

El personal de origen extranjero tiene nacionalidades de más de 13 países distintos.

3.1.2. Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo y jornada laboral.

Grupo Coral Homes apuesta por la estabilidad, seguridad y continuidad de todo su personal. En este sentido, los contratos indefinidos suponen prácticamente la totalidad de las modalidades de contrato existentes en el Grupo.

Igualmente, con independencia de los permisos y reducciones ofrecidos por el Grupo, la jornada más extendida entre todos los empedados es la completa, lo que permite el disfrute del total del salario asignado a cada puesto de trabajo, independientemente de las situaciones individuales que se puedan producir entre el personal.

Asimismo, la flexibilidad horaria y los nuevos modelos de trabajo en remoto ofrecidos por el Grupo facilitan la conciliación del personal.

A continuación, se muestra la distribución de las modalidades de contrato de trabajo y jornada laboral en función del género.

Tabla 5. Distribución de modalidades de contrato de trabajo y jornada laboral por género.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN CONTRATO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL EN FUNCIÓN DEL GÉNERO				
2023	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	M	H	M	H
JORNADA COMPLETA	359	315	5	2
JORNADA PARCIAL	2	0	0	0
2022	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	M	H	M	H
JORNADA COMPLETA	390	375	2	1
JORNADA PARCIAL	0	0	1	0

A cierre del ejercicio 2023 el promedio de contratos indefinidos en mujeres ha sido del 98,63%. Por otro lado, el promedio en los hombres ha sido del 99,06%. Esto supone que los contratos indefinidos representan un 98,97% del total de los contratos en Grupo Coral Homes.

En cuanto a las modalidades de jornada, el promedio de mujeres con jornada completa es del 99,45%, mientras que por parte de los hombres es del 100%. En datos totales, esto supone que el 99,71% del personal están bajo la modalidad de jornada completa.

Como muestran los datos, la estabilidad se hace patente en Grupo Coral Homes, apostando por la contratación indefinida y a jornada completa, distribuidos de forma igualitaria entre hombres y mujeres, suponiendo la contratación temporal un porcentaje marginal con respecto a la totalidad.

Se ha optado realizar únicamente esta clasificación debido a la escasa materialidad de las diferencias entre modalidades de contrato de trabajo y jornada laboral.

3.1.3. Número de despidos.

El Grupo Coral Homes fomenta el trato igualitario y equitativo hacia todo su personal, sin incurrir en prácticas discriminatorias o intereses en función de las características y preferencias del personal.

Asimismo, el Grupo apuesta por la retención del talento, la estabilidad y el trabajo en equipo.

El número de despidos en el ejercicio 2023 se ha reducido en un 41,09% con respecto al ejercicio pasado.

A continuación, se muestra su distribución en función de las categorías de género, rango de edad y clasificación profesional.

Tabla 6. Distribución de despidos por género.

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR GÉNERO			
	MUJERES	HOMBRES	TOTALES
2023	29	32	61
2022	55	50	105

Tabla 7. Distribución de despidos por rango de edad.

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR RANGO DE EDAD				
	<30 años	30-45 años	46-55 años	>55 años
2023	1	33	21	6
2022	1	54	15	9

Tabla 8. Distribución de despidos por categoría profesional.

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR RANGO CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2023	46	6	9
2022	75	18	12

3.1.4. Remuneración media y evolución. Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales o de media en la sociedad.

Un ambiente de trabajo digno debe ir acorde con una remuneración salarial suficiente, que permita a todas las personas poder desarrollarse y mantener unos estándares de vida adecuados.

El Grupo Coral Homes ofrece unos salarios competitivos y siempre acordes al Convenio Colectivo aplicable. Asimismo, como parte de su estrategia, el Grupo ofrece diferentes beneficios salariales, orientados a mejorar el bienestar y rendimiento del personal.

Así, como parte de la remuneración del personal, el Grupo Coral Homes cuenta con un Plan de Retribución flexible disponible para todos, a través del cual se les ofrece la posibilidad de contar con una serie de servicios como salario en especie (formación, transporte y servicios de guardería).

Asimismo, Servihabitat y Serviland ofrecen a su personal con contrato indefinido, como beneficio social, un seguro médico colectivo y una visa restaurante, así como otros beneficios

adicionales como el *Servithday* (permiso retribuido de la mitad de la jornada el día de tu cumpleaños) o el lote de Navidad.

En las siguientes tablas se muestra la distribución media de los salarios en función de las categorías previamente seleccionadas, tomando como referencia la remuneración salarial a cierre del ejercicio 2023, diferenciando entre el salario bruto y el bonus ofrecido por el Grupo.

Tabla 9. Retribución media por género.

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO		
2023	MUJERES	HOMBRES
SALARIO BRUTO	44.797,51	53.586,94
BONUS POR OBJETIVO	10.800,58	17.148,71

Tabla 10. Retribución media por rango de edad.

RETRIBUCIÓN MEDIA POR RANGO DE EDAD				
2023	<30	30-45	46-55	>55
SALARIO BRUTO	34.908,60	44.983,63	54.980,08	62.316,24
BONUS POR OBJETIVO	5.960,61	10.252,99	19.923,00	18.814,56

Tabla 11. Retribución media por categoría profesional.

RETRIBUCIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
2023	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
SALARIO BRUTO	38.599,79	63.455,90	105.345,70
BONUS POR OBJETIVO	10.282,69	13.407,36	36.223,13

La retribución del personal incluido en el ámbito del Convenio Colectivo se rige por las Tablas. A pesar de esta situación, teniendo en consideración únicamente el género en Grupo Coral Homes, existe una brecha salarial del 23,96%.

En cualquier caso, el **Convenio Colectivo** aplicable en cada centro de trabajo, el **Plan de igualdad** y las **normas relativas a la remuneración** garantizan un tratamiento equitativo e igualitario fijando las condiciones salariales sin considerar el género del personal.

En cuanto a la evolución en la retribución con respecto al ejercicio 2022, se muestran los datos referentes a las compañías Servihabitat y Serviland, teniendo en consideración que el 95,17% del personal pertenece a estas.

De este modo, se muestra la evolución del salario total (salario bruto + bonus por objetivo), en función de las siguientes categorías de género, rango de edad y categoría profesional.

Tabla 12. Evolución de la retribución por género.

EVOLUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2023	54.357,22	68.775,38
2022	52.334,59	68.256,82

Tabla 13. Evolución de la retribución por rango de edad.

EVOLUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD				
	<30 años	30-45 años	46-55 años	>55 años
2023	40.406,56	53.415,55	72.715,18	80.738,83
2022	37.631,24	53.127,44	75.378,30	89.186,17

Tabla 14. Evolución de la retribución por categoría profesional.

EVOLUCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2023	47.585,40	71.868,56	140.846,79
2022	44.759,39	71.972,27	147.142,47

3.1.5. Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo, implantación de políticas de desconexión laboral.

El Grupo Coral Homes cree en que las nuevas tecnologías son una parte esencial en el desarrollo y en la operativa del Grupo. Sin embargo, considera esencial fomentar la separación entre la vida laboral y personal de su personal, fomentando hábitos saludables y el respeto al descanso de los profesionales.

Por ello, Servihabitat, como entidad del Grupo con un mayor número de personal, cuenta con una **Política de desconexión digital**, que reconoce la voluntad de la compañía por fomentar la sensibilización sobre el uso razonable de los dispositivos digitales y las herramientas tecnológicas puestas al servicio de su personal para el desarrollo de su actividad.

En este sentido, se reconoce el derecho a la desconexión digital, respetando el tiempo de descanso y vacaciones, así como el disfrute de la vida personal y familiar.

3.1.6. Plantilla con diversidad funcional.

El Grupo Coral Homes se encuentra comprometido con la igualdad y diversidad y cree en la necesidad de que todas las empresas participen en la integración de las personas, generando un impacto positivo a nivel general en la sociedad.

En este contexto, el Grupo cuenta con 8 personas empleadas con minusvalía, lo que supone un 1,17% de la plantilla y en aumento en 2 personas con respecto al número de personal con diversidad funcional a cierre del ejercicio 2022.

Adicionalmente, como muestra del compromiso del Grupo, se realizan diversas aportaciones a entidades sin ánimo de lucro para favorecer la integración y el desarrollo de las personas con discapacidad, como a la Fundació Sant Joan de Deu, Fundación privada llersis, Fundación Síndrome Down y Fundación Adecco.

3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

El Grupo Coral Homes garantiza el bienestar de todo su personal. En ese sentido, se ha establecido una jornada flexible en aras de garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo para todo el personal.

Además, el Grupo es consciente de la importancia de la desconexión del trabajo y la conciliación entre la vida laboral y la personal, permitiendo flexibilidad en la hora de entrada y de salida, así como en el descanso al mediodía.

3.2.1. Organización del tiempo de trabajo.

Las entidades que integran el Grupo Coral Homes cuentan con sistemas de registro de la jornada laboral. Por su parte, Servihabitat y Serviland, como entidades del Grupo con un volumen mayor de personal, cuentan con una **Política de Registro de Jornada** en la que se establecen las condiciones de la jornada laboral, así como los modelos que pone a disposición de su personal para llevar a cabo su registro.

Las horas anuales de trabajo efectivo en el ejercicio 2023 de Grupo Coral Homes ha sido de 1.760 horas por empleado.

Con carácter general, en Servihabitats la jornada de trabajo es de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves y de 7 horas los viernes, a excepción del mes de agosto, en el que la jornada es de 7 horas de lunes a viernes. En cualquier caso, Grupo Coral Homes respeta las jornadas de trabajo definidas en ese acuerdo.

3.2.2. Horas extra realizadas.

Servihabitats y Serviland disponen de un **Acuerdo de Registro de Jornada**, negociado con el Comité de Empresa de Servihabitats, aplicable a todo el personal de Servihabitats, excluyendo a la Alta Dirección, los becarios y al personal externo.

En este acuerdo se recoge el cómputo de horas y la compensación de la prestación de servicios efectivos realizadas por el personal durante el fin de semana (sábados y domingos) y/o durante días festivos. El disfrute de estas horas se realiza en un plazo de 3 meses desde que se realizan las horas extras, pudiéndose acumular hasta 40 horas trimestrales.

3.2.3. Número de permisos de trabajo.

Total días de permisos de trabajo retribuidos concedidos.

Todo el personal del Grupo Coral Homes incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo, podrá disfrutar de los siguientes permisos retribuidos:

Fallecimiento de padres (biológicos y políticos), cónyuge, hijos (biológicos y políticos), nietos (biológicos y políticos), abuelos (biológicos y políticos) y hermanos (biológicos y políticos).

Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, o intervención que precise reposo domiciliario de hijos (biológicos y políticos), nietos (biológicos y políticos), padres (biológicos y políticos), abuelos (biológicos y políticos), hermanos (biológicos y políticos) y cónyuge.

- Matrimonio del trabajador.
- Visitas médicas o tutorías escolares.
- Traslado de domicilio habitual.
- Exámenes para la obtención de un título.
- Desempeño de cargos públicos sindicales.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

A continuación, se muestra el número de permisos de trabajo retribuidos, clasificados en función del género, rango de edad y clasificación profesional:

Tabla 15. Permisos retribuidos por género.

PERMISOS RETRIBUIDOS POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2023	1.098	426

Tabla 16. Permisos retribuidos por rango de edad.

PERMISOS RETRIBUIDOS POR RANGO DE EDAD				
	<30	30-45	46-55	>55
2023	60	757	583	124

Tabla 17. Permisos retribuidos por categoría profesional.

PERMISOS RETRIBUIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2023	1322	144	58

3.2.4. Total días de permisos de trabajo no retribuidos concedidos.

La Compañía también concede a su personal permisos no retribuidos.

A continuación, se desglosan los permisos no retribuidos en función del género, rango de edad y clasificación profesional:

Tabla 18. Permisos no retribuidos por género.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2023	141	69

Tabla 19. Permisos no retribuidos por rango de edad.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR RANGO DE EDAD				
	<30	30-45	46-55	>55
2023	5	168	28	9

Tabla 20. Permisos no retribuidos por categoría profesional.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2023	165	22	23

3.2.4. Permisos por nacimiento, cuidado del menor y permiso parental.

Dentro de los permisos de trabajo ofrecidos por Grupo Coral Homes aquellos destinados a los cuidados de los recién nacidos y menores tienen una importancia considerable. En este sentido, a nivel social se ha ido avanzando en la equiparación en este tipo de cuidados entre hombres y mujeres.

En este sentido, se muestra a continuación la evolución del número de permisos concedidos por nacimiento, cuidado de menor y permiso parental con respecto al ejercicio 2022 por género:

Tabla 21. Evolución de permisos por nacimiento, cuidado del menor y permiso parental por género.

PERMISOS POR NACIMIENTO, CUIDADO DEL MENOR Y PERMISO PARENTAL POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2023	33	45
2022	31	37

3.2.5. Vacaciones.

El personal del Grupo Coral Homes, con independencia del sexo, edad y clasificación profesional, disfruta anualmente de un periodo de vacaciones de entre 23 y 25 días laborables, los cuales son disfrutados siempre dentro del año natural, pudiéndose prolongar hasta el 31 de enero del año siguiente.

3.2.6. Absentismo y evolución.

El Grupo Coral Homes, junto con los representantes su personal, colaboran en la adopción de medidas tendentes a la mejora de la producción y a la reducción del absentismo laboral, como elementos fundamentales para la optimización del tiempo de trabajo, todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos al personal por la legislación vigente.

La tasa total de absentismo laboral de 2023 es de 8,02%, siendo un total de 96.488 horas.

A continuación, se muestra la evolución de la tasa de absentismo, clasificada por género:

Tabla 22. Evolución de la tasa de absentismo por género.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ABSENTISMO POR GÉNERO			
		MUJERES	HOMBRES
2023	Número de horas totales	59.952	36.536
	Tasa de absentismo	9,30%	8,02%
2022	Número de horas totales	36.632	33.055
	Tasa de absentismo	2,71%	3,61%

3.2.7. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.

El personal del Grupo Coral Homes dispone de flexibilidad para atender a sus necesidades de conciliación familiar, tanto en lo que se refiere a reducciones de jornada, como a la concesión de los permisos necesarios para facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sean retribuidos o no, y atendiendo a la posibilidad de recuperación cuando así se solicitan.

De este modo, Servihabitat pone a disposición de su personal la dirección de correo de atencionservihabitants@endalia.com para que puedan consultar cualquier duda sobre los permisos retribuidos por maternidad o paternidad, lactancia, reducción de la jornada laboral, excedencias o cualquier otra consulta que exista sobre medidas para garantizar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Número de excedencias.

Otra muestra del compromiso del Grupo Coral Homes con la conciliación de la vida laboral y personal es la posibilidad que ofrece a su personal de disfrutar de periodos de excedencia.

En este sentido, durante el año 2023 se han otorgado un total de 15 excedencias, siendo solicitadas por 4 mujeres y 11 hombres.

El Grupo Coral Homes también facilita medidas de conciliación para su personal, como la reducción de jornada.

Flexibilidad horaria.

El Grupo Coral Homes facilita a todo su personal la flexibilidad de la jornada laboral, como medida de conciliación de la vida laboral y personal y familiar.

Así, en Servihabitats, entidad del Grupo con un mayor volumen de personal, el horario de trabajo es flexible desde las 08:00 horas hasta las 19:45 horas.

Dentro de este horario, todo el personal del Grupo podrá adaptar su horario de trabajo efectivo en función de sus necesidades, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Tabla 23. Horario de trabajo.

Jornada diaria	Lunes a jueves	Viernes
Anual	Entrada: entre las 08:00 y las 09:30 horas. Salida: a partir de las 17:00	Entrada: entre las 08:00 y las 09:00 horas. Salida: entre las 15:00 y las 16:00 horas
Agosto	Entrada: entre las 08:00 y las 09:00 horas. Salida: entre las 15:00 y las 16:00 horas	

Complementariamente, el descanso de comida que disfrutaban los trabajadores del Grupo es también flexible, pudiendo ser de 45 minutos, como mínimo, hasta 2 horas, como máximo.

3.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

3.3.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

La seguridad y salud laboral del personal resulta fundamental para el Grupo Coral Homes. Así, Servihabitats, como sociedad con el 95% del personal del Grupo, cuenta con un **Sistema de Gestión de la Prevención integrado en la organización** general de la empresa.

Servihabitats cuenta con una **Política de Prevención** en la que demuestra su compromiso de cumplir con la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales, así como la promoción de una cultura preventiva en todos los niveles y procesos organizativos.

Asimismo, todo su personal tiene a su disposición en la Intranet corporativa la siguiente documentación:

- Plan de Prevención de Servihabitats.
- Política de Prevención de Riesgos Laborales.
- Plan de Evacuación del Edificio (cómo actuar en caso de emergencia).
- Información Preventiva (riesgos y medidas preventivas del puesto de trabajo).

El resto de las entidades del Grupo cuentan con servicios de prevención externos.

Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.

Seguidamente, se detallan los permisos concedidos por accidentes laborales durante el año 2023, desglosada por género, rango de edad y categoría profesional:

Tabla 24. Número de permisos por accidente laboral por género.

PERMISOS POR ACCIDENTE LABORAL POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2023	5	3

Tabla 25. Número de permisos por accidente laboral por rango de edad.

PERMISOS POR ACCIDENTE LABORAL POR RANGO DE EDAD				
	<30	30-45	46-55	>55
2023	0	2	5	1

Tabla 26. Número de permisos por accidente laboral por categoría profesional.

PERMISOS POR ACCIDENTE LABORAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2023	7	0	1

Enfermedades profesionales.

En el 2023 no se ha producido ninguna baja por enfermedad profesional, y por lo tanto el índice de frecuencia y el índice de gravedad ha sido del 0%.

3.4 RELACIONES SOCIALES.

El Grupo Coral Homes fomenta el acuerdo y la implicación activa de todo su personal en las decisiones que afectan a las condiciones de los mismos. Así, se facilita la participación y la interacción entre el personal del Grupo, los Comités de Empresas y la Alta Dirección.

Asimismo, las entidades que integran el Grupo garantizan la aplicación del Convenio Colectivo en cada uno de sus centros de trabajo. Por otro lado, las políticas y procedimientos que afecten a las condiciones generales de su personal se negocian, con carácter previo a su aprobación, con los representantes pertinentes.

Los acuerdos y procedimientos adoptados en estas materias son debidamente comunicados al personal, permitiendo y fomentando que el personal se pronuncie sobre estos.

3.5 FORMACIÓN.

El Grupo Coral Homes se muestra comprometido con el desarrollo continuo y especialización de todo su personal. En este sentido, la formación es un mecanismo esencial para el crecimiento tanto del Grupo como de todas las personas que lo integran.

El Grupo aboga por la excelencia en el servicio y por contar con un personal cualificado al efecto. Por ello, se detectan aquellas necesidades formativas, proveyendo al personal formaciones en distintas áreas y materias a lo largo del año.

Durante el ejercicio 2023, se han impartido un total de 14.683 horas de formación, en contraposición con el ejercicio 2022, en el cual se impartieron 8.846 horas.

En cuanto al presupuesto destinado a formación, durante el ejercicio 2023 se han presupuestado 248.801,77€ a estos efectos, haciendo un uso de 38.121,50€ del crédito disponible de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

3.6 PLAN DE IGUALDAD.

El Grupo Coral Homes apuesta por la diversidad, la inclusión y la igualdad de trato y de oportunidades de todo su personal.

Así, Servihabitat, como sociedad con el 95% de personal de todo el Grupo, durante el año 2023 ha aprobado el **Plan de Igualdad octubre 2023 - septiembre 2027**. El objetivo de dicho plan es seguir avanzando en la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Un compromiso de la dirección en la búsqueda de un entorno seguro y saludable, caracterizado por la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la gestión de la diversidad.

De manera complementaria, Servihabitat cuenta con un **Manual para el uso de un lenguaje inclusivo** (no sexista), en el que se establecen las pautas a seguir para la adecuación del lenguaje y expresión del personal a uno que evite el sexismo y se ajuste a la realidad social actual.

Asimismo, dispone de un **Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso moral, acoso contra las personas LGTBIQ+ y acoso sexual y/o por razón de sexo**, que ha sido objeto de revisión y actualización a fin de ajustarlo a las previsiones contenidas en 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 y a Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Este Protocolo muestra el principio de “tolerancia cero” frente a cualquier actitud que pueda vulnerar o atentar contra los derechos de las personas. En este sentido, Servihabitat establece los medios necesarios para detectar y prevenir los comportamientos, situaciones, acciones y conductas que puedan vulnerar la dignidad de las personas.



4. DERECHOS HUMANOS.

El Grupo Coral Homes está firmemente comprometido con la defensa de los derechos humanos, cumpliendo con los principios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) de no discriminación, libre asociación y eliminación del trabajo forzoso. En esta línea, el Grupo mantiene actualizado, mediante una revisión anual, su Código Ético, de aplicación a todas las entidades que lo integran y que constituye el marco para el conjunto de directrices que aseguren el cumplimiento de los derechos humanos.

Sobre la base del Código Ético, tanto el Grupo Coral Homes como especialmente Servihabitat, por su relevancia como servicer del Grupo y prestador de servicios a terceros, han desarrollado diversas políticas y documentos de referencia que guían la conducta de su personal y las actividades de la organización para proteger, remediar y respetar los derechos humanos.

4.1 APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA.

4.1.1. Derecho a la igualdad.

Servihabitat, como empresa que cuenta con el 95% del personal del Grupo, dispone de el Plan de Igualdad de Servihabitat Servicios Inmobiliarios S.L.U. octubre 2023 – septiembre 2027 cuyo objetivo principal se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la compañía mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.

Dicho Plan de Igualdad se ha elaborado siguiendo la normativa vigente en materia de igualdad.

4.1.2. Derecho al Trabajo y a la afiliación sindical.

El Grupo Coral Homes tiene el más absoluto respeto al derecho de asociación y sindicación. En este sentido, en su Código Ético se recoge el respeto a los derechos de los trabajadores, estableciendo: “Grupo Coral Homes respeta los derechos individuales de cada una de las personas que lo integran”.

Asimismo, se establece que: “Como prolongación de las libertades de pensamiento, expresión y reunión, Grupo Coral Homes se compromete a preservar el derecho a la libertad sindical, el derecho de huelga y negociación colectiva de sus empleados, respetando su libre disponibilidad para formalizar agrupaciones permanentes que sin ánimo de lucro estén dirigidas a la consecución de fines específicos, siempre bajo la legislación vigente”.

4.2 PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.

Servihabitat, asimismo, tiene implantado un Protocolo de Prevención y actuación en caso de acoso. Su objetivo general es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso

psicológico o moral, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en el ámbito de la compañía.

El Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso revisado en junio de 2023 de Servihabitats, contiene todos los elementos especificados en la normativa vigente.

4.3 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.

El Grupo Coral Homes tiene habilitado un Canal Corporativo de Denuncias a través del que su personal o cualquier tercero puede presentar denuncias relacionadas con incumplimientos de la legislación vigente y la normativa interna del Grupo. Durante 2023, no se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.

4.4 RESPETO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En cuanto a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva se describe en todos los epígrafes de este Informe que tratan sobre la representación del personal, negociación colectiva, igualdad y respeto a la diversidad.

4.5 ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

El Grupo Coral Homes prohíbe todo tipo de discriminación, acoso, abuso o trato inapropiado por motivos de género, raza, color, nacionalidad, credo, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado, incapacidad, minusvalía y demás situaciones protegidas por el derecho, tanto respecto de sus clientes, personal, socios, órganos de administración, proveedores, como, en general, cualquier persona física o jurídica que mantenga relación con las entidades que integran Grupo Coral Homes.

El personal del Grupo es seleccionado y promocionado de acuerdo con sus aptitudes, formación, conocimientos, experiencia, liderazgo, diversidad de pensamiento, aspiraciones personales y potencial en el futuro. Ningún otro factor podrá influir o afectar la objetividad de estas decisiones. La meritocracia es el principio básico a la hora de atraer, retener, contratar y desarrollar talento.

Todos los niveles de las entidades que integran el Grupo Coral Homes velan por el respeto de este principio y constituye una responsabilidad por parte de todos evitar que las conductas enumeradas anteriormente se produzcan, y, en su caso, de comunicarlas internamente por los canales establecidos al efecto.

El Grupo Coral Homes aplica unas políticas retributivas objetivas, por utilizarse los criterios de evaluación del desempeño, potencial y posición salarial. Se retribuye al personal en función del tipo de puesto de trabajo que ocupa y cuando se contrata a alguien, se busca equiparar el sueldo que se le va a pagar con el del resto del personal ya contratado que pertenezca a su mismo nivel. Sobre la base de todo ello, no existen distinciones entre

hombres y mujeres, sino que las diferencias salariales responden a criterios lógicos y sujetos a mérito.

4.6 ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.

No existe trabajo forzoso u obligatorio. Todo el personal del Grupo Coral Homes cuenta con un contrato firmado con las entidades que lo integran de forma voluntaria. Como se recoge en el Código Ético del Grupo: “En ningún caso se impondrán en Grupo Coral Homes condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales”.

4.7 LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL.

No existe ninguna persona contratada en las entidades que integran el Grupo Coral Homes cuya edad sea inferior a la legalmente establecida. Dadas las características del negocio y su presencia geográfica en España, el trabajo infantil no es un riesgo material en su actividad.



5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.

5.1 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

En los últimos años, las cuestiones medioambientales han tenido una importancia creciente para el Grupo Coral Homes, impulsadas por una mayor concienciación sobre los impactos generados y los riesgos medioambientales a los que el mercado deberá enfrentarse, el dialogo con los grupos de interés y la presión normativa.

La inclusión de criterios medioambientales en la gestión de los activos a lo largo de todo su ciclo de vida, la gestión de residuos o la eficiencia energética, son aspectos clave para el Grupo Coral Homes a la hora de tratar de minimizar su impacto ambiental.

Los principales esfuerzos en cuanto a gestión medioambiental se concentran en Servihabitat y Serviland, ya que son las sociedades encargadas de la gestión de los activos inmobiliarios. Este compromiso con la gestión medioambiental responsable se materializa en que ambas sociedades disponen de **un Sistema de Gestión Medioambiental certificado por AENOR** bajo la norma internacional **ISO 14001:2015 y el Reglamento EMAS**, lo que refuerza el sistema gestión y facilita el desarrollo de una economía circular.

Todo ello no hace sino seguir poniendo en valor el compromiso recogido en el Código Ético de conservar y preservar el medioambiente, respetando la legalidad vigente y adoptando procedimientos para reducir el impacto medioambiental en el desarrollo de sus actividades.

Sistema de gestión ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental del Grupo Coral Homes se basa en estándares reconocidos internacionalmente, específicamente en la norma ISO 14001 y el reglamento EMAS. Esta estrategia persigue gestionar de manera efectiva y continua el impacto generado en el medioambiente.

Siguiendo las pautas establecidas por la norma ISO 14001, se han establecido políticas ambientales claras y procesos para su implementación. Esto incluye una planificación detallada de las actividades que se llevan a cabo, con el objetivo de identificar y controlar los aspectos ambientales significativos, así como también para cumplir con la legislación aplicable y otros requisitos pertinentes.

Además, Servihabitat se compromete voluntariamente con el reglamento EMAS, elevando las exigencias del sistema más allá de los requisitos mínimos de la ISO 14001. A través de EMAS, se lleva a cabo una evaluación exhaustiva del impacto ambiental, generando un informe de declaración ambiental verificado externamente que proporciona transparencia sobre las acciones y resultados ambientales de la organización.

Al ser un sistema de gestión ambiental basado en el principio de mejora continua, regularmente se monitorea y mide el desempeño ambiental, revisando los resultados y estableciendo objetivos y metas cada vez más ambiciosos para reducir el impacto y promover la sostenibilidad.

Política ambiental

Servihabitat desde 2014 cuenta con la **Política de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente**, cuyo contenido se somete a revisión por la dirección de manera periódica.

A través de esta política, la dirección de Servihabitat manifiesta su voluntad de respeto y compromiso con el medioambiente y la mejora continua de la calidad de sus servicios, comprometiéndose a difundirla a todos los niveles de la organización y proporcionando los recursos necesarios para su cumplimiento.

Esta política establece, además una serie de compromisos:



Evaluación de aspectos ambientales e impactos

Debido a que el grueso de la actividad del Grupo se realiza a través de Servihabitat, se ha realizado la identificación de los principales aspectos ambientales e impactos a lo largo de las distintas etapas del ciclo de vida de los productos y servicios ofrecidos.

Los aspectos ambientales de las actividades de Servihabitat que se consideraron significativos en la última declaración ambiental (febrero 2022), fueron el consumo de papel debido a las impresiones y las emisiones de CO2 por desplazamientos. Sin embargo, ninguno de estos aspectos ambientales evaluados ha resultado significativo.

En el caso de los aspectos ambientales relacionados con las etapas del ciclo de vida sobre las que Servihabitat tiene influencia, pero no control (construcción, uso de inmuebles, mantenimiento y demolición), son considerados relevantes, al tener un impacto ambiental mayor.

5.2 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

El uso eficiente de los recursos es un aspecto material para el Grupo Coral Homes, siendo uno de los aspectos en los que se centra el Sistema de Gestión Ambiental, con la adopción de prácticas que buscan maximizar la eficiencia en el uso de los recursos.

5.2.1. Consumo responsable de materias primas y eficiencia energética.

En las siguientes tablas, se muestra la evolución de los consumos de agua y luz, del año 2023 respecto al 2022, en Servihabitats, por ser la entidad que cuenta con el 95% del personal del Grupo.

Agua

El consumo de agua es el derivado del consumo realizado en las oficinas de Servihabitats de Cornellá de Llobregat, por ser donde se aglutina el grueso del personal y porque el consumo de agua de la oficina de Servihabitats de Madrid lo asume la propiedad del edificio, por lo que no se dispone de este dato.

Tabla 27. Evolución del consumo de agua.

	2023	2022
CONSUMO AGUA (M3)	2.239	2.493
CONSUMO M3 POR EMPLEADO	5,95	5,71

Las principales medidas de ahorro de agua implementadas en el edificio Porta Cornellà son las correspondientes a la utilización de grifos automatizados con sensores y el sistema de doble descarga en las cisternas de los sanitarios.

Electricidad

En el caso de la electricidad, aplicando un criterio similar al del consumo de agua, los datos significativos se corresponden con los consumos de las oficinas de Cornellá de Llobregat y Madrid.

Tabla 28. Evolución del consumo del consumo de luz.

	2023	2022
CONSUMO LUZ (MWH)	950	1.286
CONSUMO MWH POR EMPLEADO	1,7	2,9

De estos consumos, hay que destacar, que el origen de la energía de Puerta Cornellà es 100% renovable.

Las principales medidas que se aplican para la reducción de consumos, pasan por el diseño de los espacios de trabajo para tratar de aprovechar al máximo la luz natural o el uso de sensores de presencia en aquellas zonas comunes de uso no continuo.

5.3 CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO.

5.3.1 Resultados huella de carbono.

La huella de carbono es un indicador que busca medir el impacto que tienen las actividades humanas sobre el clima global. Este indicador pretende cuantificar la cantidad GEI que se libera a la atmósfera expresado en toneladas equivalentes de CO2 (Tn CO2 eq).

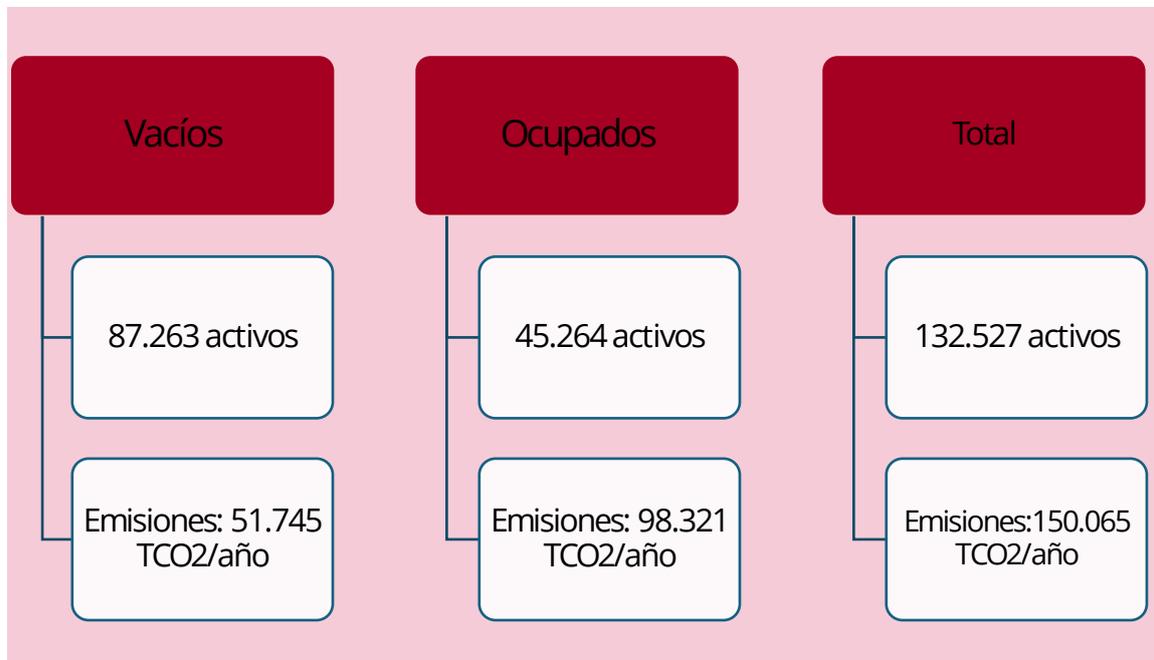
En la tabla siguiente se muestran los resultados de las emisiones de CO2 que Servihabitat emite considerando las emisiones del Alcance 1 (emisiones GEI originadas directamente por sus actividades), del Alcance 2 (emisiones GEI derivadas del consumo eléctrico) y las de alcance 3 (relacionadas con emisiones de fuentes indirectas).

Tabla 29. Emisiones de CO2

TN EMITIDAS DE CO2 EQ	2023	2022	2021
ALCANCE 1	-	-	-
ALCANCE 2	261	344	260
ALCANCE 3*	377	404	312
TOTAL	638	748	572
EMISIONES TN POR EMPLEADO	1,16		

*El alcance 3 incluye las emisiones por desplazamientos del personal en avión, tren y coche.

Desde Servihabitat se ha hecho una estimación sobre las emisiones GEI1 procedentes de todos los activos bajo su gestión, diferenciado el stock por tipo de activo y según si está vacío u ocupado.



¹ Principales consideraciones:

- Las emisiones de CO2 de los suelos se consideran ínfimas.
- Los activos vacíos tienen emisiones de CO2 debido a posibles: actividades de mantenimiento periódico, sistemas de seguridad y conexiones con los servicios públicos.
- Se han cogido emisiones de CO2 medias por cada tipo de activo.

La obtención de estos datos son una importante mejora en el objetivo de reducción de emisiones, ya que permitirá establecer objetivos de mejora sobre los activos inmobiliarios gestionados, que es donde se concentra el mayor volumen de emisiones, y no sólo sobre las emitidas directamente en los centros de trabajo.

5.3.2 Reducción de emisiones.

En particular, Servihabitat, estableció para el período 2021-2023 un objetivo de reducción del 30% en las emisiones de CO2 en desplazamientos realizados por su personal.

En este sentido, las emisiones por desplazamiento han seguido una tendencia descendente. Por una parte, respecto al año anterior, han descendido un 5,4% las emisiones de CO2; y, por otra, en comparación con el año 2019, las emisiones han descendido un total de 17%.

A estos efectos, se ha de tener en cuenta que los datos relativos a periodos anteriores están impactados por las consecuencias derivadas del confinamiento producido por la emergencia sanitaria, por lo que para evaluar la consecución del objetivo se ha tomado como referencia el dato del año 2019. No obstante, se ha logrado reducir igualmente las emisiones de CO2 con respecto al ejercicio de 2022 como consecuencia de la aplicación de medidas más restrictivas en los viajes corporativos.

Además, como medida para reducir las emisiones de CO2, se promueve el uso de videoconferencias para evitar o minimizar los desplazamientos.

5.4 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.

Uno de los aspectos materiales identificados por el Grupo Coral Homes es la economía circular, concibiéndose como un aspecto donde cabe aún mucho camino por recorrer, pero que puede tener un gran impacto en el negocio.

Gestión y segregación de residuos.

Al hablar de la gestión y segregación de residuos, es necesario diferenciar de entre aquellos sobre los que se tiene un control directo (los producidos en la actividad que se desarrolla en las oficinas) y aquellos sobre los que no, y ello a pesar de que estos últimos, entre los que se encuentran las actividades de gestión y desarrollo de suelos y de desarrollo/promoción, adecuación y mantenimiento de activos inmobiliarios, son los que tienen una mayor relevancia.

Control indirecto

Estas últimas actividades quedan sometidas a lo establecido por la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, que establece entre otras cuestiones:

- **Promoción de materiales sostenibles:** la ley fomenta el desarrollo y la promoción de materiales más sostenibles, lo que puede influir en la selección de materiales utilizados en la construcción y mantenimiento de activos inmobiliarios.

- **Gestión responsable de residuos:** establece normas para la gestión responsable de residuos, lo que afecta directamente a las actividades relacionadas con la producción, posesión y gestión de residuos, imponiendo responsabilidades a los productores iniciales o gestores de residuos.
- **Prevención y reciclaje:** la ley promueve medidas de prevención, reutilización y reciclaje de residuos, lo que puede influir en las prácticas de manejo de residuos en proyectos inmobiliarios.
- **Sanciones por incumplimiento:** se establecen sanciones para actividades que no cumplan con las disposiciones de la ley, lo que puede impactar en la planificación y ejecución de proyectos inmobiliarios.

Servihabitat, como gestor de activos inmobiliarios, incluidos aquellos de titularidad del Grupo, es responsable de hacer cumplir todas estas obligaciones a los terceros (contratistas/subcontratistas) a través de los que desarrolla estas actividades.

En el caso del desarrollo y ejecución de obras, donde el volumen de residuos es considerablemente superior al del resto de actividades previamente mencionadas, se desarrolla un **Plan de Gestión de Residuos de Construcción y Demolición**, realizado de forma previa y adaptado de forma individualizada a las necesidades de cada promoción inmobiliaria. Dicho Plan identifica los residuos más comunes que se generan por estas actividades, además de establecer una jerarquía para su gestión, priorizando la minimización y la reutilización. Recoge, además, las operaciones a llevar a cabo, en función de si son residuos inertes, no peligrosos, peligrosos, o debidos a la actividad de oficina.

Control directo

En la actividad que se desarrolla en las oficinas, se han desarrollado y asentado distintas iniciativas destinadas a la reducción de residuos y la mejora en el proceso de reciclaje, como, por ejemplo, la sustitución de las papeleras individuales por puntos de recogida de residuos en cada planta.

Adicionalmente, en las oficinas de Servihabitat se realiza un uso generalizado de papel reciclado.

5.4.2. Residuos gestionados.

El Grupo ha gestionado con gestores autorizados las siguientes cantidades de residuos:

Tabla 303. Toneladas de residuos gestionados.

RESIDUO	2023 (Tn)	2022 (Tn)
Papel	3,024	3,57
Cartón	0,401	1,159
Tóner	0,006	0,12
TOTAL	3,431	4,849

En relación con el consumo del papel, Servihabitat, estableció para el período 2021-2023 objetivos de reducción del 10% anual en los consumos de papel por empleado. Finalmente, este objetivo se ha alcanzado, habiéndose reducido un 21,2% el consumo del papel respecto del año anterior, consolidándose la gestión, revisión e intercambio de documentos por vía telemática.

5.4.3. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Dada la actividad del Grupo, la gestión del desperdicio de alimentos no se encuentra dentro del ámbito de la política ambiental y su SGA.

5.5 PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.

El Grupo no realiza actividades u operaciones en áreas protegidas, siendo su impacto en la biodiversidad reducido.

Pese a no contar con planes específicos en esta materia, el Grupo Coral Homes fomenta la construcción sostenible en sus operaciones.



6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO.

6.1 COMPROMISO DEL GRUPO.

El Grupo Coral Homes muestra un inequívoco compromiso con el cumplimiento normativo y los más altos estándares éticos y profesionales. Para ello, todo su personal debe actuar de forma ética conforme a los principios de integridad, honestidad y transparencia que se establecen en el Código Ético. Del mismo modo, el Grupo exige a los terceros con los que mantiene relaciones comerciales un comportamiento similar, alineado con los principios y valores del Grupo a través de la incorporación de cláusulas de conocimiento y de aceptación de los mismos en los contratos.

El Grupo promueve como uno de sus principios fundamentales la “tolerancia cero” ante las situaciones de corrupción y fraude que puedan producirse en el desarrollo de su actividad y de sus relaciones comerciales.

Todos estos compromisos se integran y se articulan a través de los Sistemas de Gestión de Compliance Penal definidos conforme a las normas UNE 19601:2017 (Sistemas de gestión de Compliance penal) y UNE-ISO 37001:2017 (Sistemas de gestión antisoborno). Servihabitac y Serviland, al ser las sociedades del Grupo que por su actividad se encuentran más expuestas al riesgo de corrupción y soborno, van un paso más y se encuentran certificadas en dichas normas, dotando a los Sistemas de Gestión de Compliance Penal de las entidades que integran el Grupo Coral Homes de una mayor fiabilidad.

6.2 LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

Los Sistemas de Compliance Penal (los “**Sistemas**”) establecen un modelo integral para la prevención, detección, reacción, gestión y control de riesgos penales en las sociedades. Sus elementos principales son:

- **Comité Corporativo de Compliance:** encargado de supervisar y seguir los Sistemas para identificar y gestionar los riesgos penales, con dos Chief Compliance Officers (de Coral Homes Holdco y de Servihabitac), reportando a los Consejos de Administración del Grupo y, en particular, al de Coral Homes Holdco, como sociedad matriz de éste.
- **Modelo de gestión de recursos financieros:** con controles y procedimientos financieros transparentes y asignación presupuestaria para el Comité Corporativo de Compliance y los Chief Compliance Officers.
- **Matrices y Mapas de Riesgos Penales:** inventario, valoración y priorización de riesgos penales gestionados por los Chief Compliance Officers, revisado y actualizado anualmente.
- **Manuales, Políticas, Procedimientos y Protocolos:** para fomentar una cultura ética y de cumplimiento, con actualización y cumplimiento escrupuloso por parte de todos los integrantes del Grupo Coral Homes.
- **Formación y difusión de los Sistemas:** plan de formación y concienciación anual y entrega de políticas corporativas a todo el personal del Grupo.

- **Sistema Interna de la Información (Canal Corporativo de Denuncias):** gestionado por los Chief Compliance Officers para reportar al Comité Corporativo de Compliance según procedimientos establecidos.
- **Régimen disciplinario:** ejecutado por los Chief Compliance Officers, en consonancia con la normativa aplicable y con intervención de otras áreas funcionales según resulte necesario.
- **Procedimiento de Monitoring & Reporting de los Sistemas:** para validar la ejecución de los Sistemas, permitiendo comprobar la eficacia de políticas, procedimientos y controles, con obligación de reportar anualmente a los Consejos de Administración del Grupo, mediante la presentación de Memorias Anuales de Compliance.

La supervisión y el seguimiento de los Sistemas de Gestión de Compliance Penal está encomendada al Comité Corporativo de Compliance con el fin de que los principales riesgos penales sean identificados y gestionados internamente de manera adecuada. Este Comité cuenta con plenos poderes autónomos de iniciativa y control, así como con los recursos y medios necesarios, para el desarrollo de las actividades que tienen encomendadas.

El Comité Corporativo de Compliance se reúne trimestralmente, con carácter ordinario, y cada vez que resulte necesario, con carácter extraordinario.

Éste, a su vez, delega en los Chief Compliance Officers del Grupo las funciones más operativas.

6.3 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

Los Sistemas establecidos en el Grupo tienen además una vertiente de aplicación específica en la lucha contra la corrupción y el soborno, habiéndose implementado un **Sistema de Gestión Antisoborno** bajo los criterios de la ya mencionada UNE-ISO 37001:2017. Este compromiso se ve reforzado en las sociedades en las que se identifica una mayor exposición a este tipo de riesgos, Servihabitat y Serviland, estando ambas sociedades certificadas por AENOR bajo esta norma.

Las Políticas y Procedimientos que integran los Sistemas se han aprobado a nivel de Grupo, así que aplican a todas las sociedades que integran el Grupo Coral Homes, así como a todo su personal y a aquellas personas que ostenten facultades de representación y administración de éstas, y tienen por finalidad asegurar la efectiva cultura ética y de cumplimiento dentro de cada una de ellas. Entre estas Políticas y Procedimientos, destacan el Código Ético, la Política Anticorrupción y de Prevención del Fraude, la Política Corporativa de Compliance, el Sistema de Gestión de la Privacidad y la Política de Gestión de Conflictos de Intereses.

El **Código Ético**, recoge los principios éticos, valores y normas de conducta que deben guiar de manera eficaz la actuación de todas las sociedades integrantes del Grupo y de todo su personal, siendo por tanto, la norma principal a la hora de regir la actuación de los miembros del Grupo.

Además, en relación con la prevención contra la corrupción y el fraude, la **Política Anticorrupción y de Prevención del Fraude** del Grupo desarrolla los principios de

transparencia y normas anticorrupción contenidas en el Código Ético. Esta Política pretende crear un entorno en el que se minimicen los potenciales riesgos de fraude y corrupción desarrollando las medidas necesarias a adoptar para minimizar la comisión de cualquiera de estas conductas, así como los controles que permiten una detección temprana de posibles irregularidades o actos fraudulentos o de corrupción. Asimismo, desarrolla las directrices a seguir respecto a los regalos, obsequios y hospitalidades, los gastos de viajes y representación, extorsiones y sobornos, tráfico de influencias y pagos de facilitación y donaciones, patrocinios y otras contribuciones sin ánimo de lucro.

La **Política Corporativa de Compliance** establece los principios y compromisos que el Grupo Coral Homes ha asumido en materia de Compliance, demostrando su voluntad y responsabilidad con respecto del cumplimiento tanto de la legislación vigente como de la normativa interna aprobada por el Grupo.

El **Sistema de Gestión de la Privacidad** recoge las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir y, en su caso, detectar la ocurrencia de ilícitos en materia de protección de datos de carácter personal y privacidad.

Por último, la **Política de Gestión de Conflictos de Intereses** establece los mecanismos para la identificación, prevención, gestión, registro y seguimiento de los conflictos de intereses que pudieran surgir en el desarrollo de la actividad empresarial que desarrollan los profesionales y las entidades que integran el Grupo Coral Homes.

El Plan Anual de Formación de Compliance para el ejercicio 2023 contempló, entre otras, una formación en materia de Anticorrupción y otra en Conflictos de interés que finalizaron un 99,6% de los convocados. De forma complementaria, también se han realizado acciones de comunicación y sensibilización, entre las que figura una campaña sobre regalos en Navidad, que está integrada en la Política Anticorrupción.

6.4 MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES.

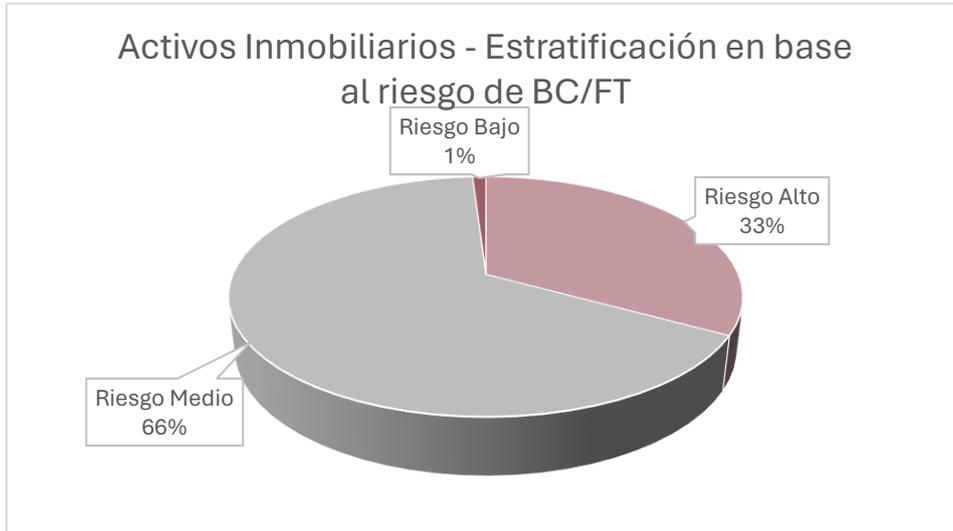
Dada la naturaleza de la actividad empresarial del Grupo Coral Homes, la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo se convierte en una prioridad para el Grupo, siendo uno de los principales riesgos a los que está expuesto. De hecho, Coral Homes, Servihabitat y Serviland, son sujetos obligados a los efectos del artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

A nivel Grupo, se cuenta con un OCI y una Unidad Técnica ("**UTPBC**"), encargados de garantizar las medidas de prevención y control que se recogen en su Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

El Grupo Coral Homes cuenta con una **Política General de Admisión de Relaciones** que tiene como objetivo la identificación, con carácter previo al establecimiento de cualquier relación, laboral o de negocio, de aquellas personas con las que se pretende contratar mediante la aplicación del procedimiento de diligencia debida.

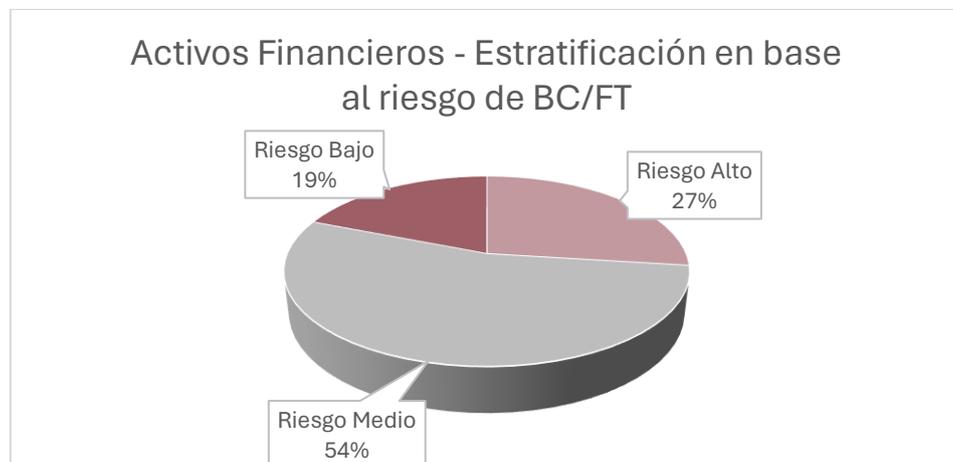
A lo largo del 2023 se sancionaron 15.671 operaciones de activos inmobiliarios a nivel PBC/FT. De ellas, el 33% se calificaron de riesgo alto.

Gráfico 3. Activos Inmobiliarios, Estratificación en base al riesgo de BC/FT



Por lo que respecta a las operaciones de activos financieros, se sancionaron 1.335 operaciones en 2023, de las cuales el 27% se calificaron de riesgo alto.

Gráfico 4. Activos Inmobiliarios, Estratificación en base al riesgo de BC/FT



Por lo que se refiere a las alertas gestionadas por la UTPBC del Grupo Coral Homes, en 2023 se dieron de alta un total de 58.370 nuevos intervinientes en la herramienta AMLcheck con origen de todos los sistemas. De estos nuevos intervinientes, se generaron y analizaron un total de 5.498 alertas.

Durante el 2023, se realizaron un total de 33 Exámenes Especiales, de los cuales 3 fueron objeto de comunicación al SEPBLAC como operativa sospechosa de BC/FT. La totalidad de las operaciones objeto de examen especial fueron detectadas por la Unidad Técnica en el ejercicio de su operativa de análisis y aceptación de las operaciones.

Gráfico 5. Operaciones objeto de examen especial.



En 2023 se llevaron a cabo una serie de auditorías internas por parte de Auditoría Interna de Servihabitat en las que el auditor (la firma BDO) concluyó que Grupo Coral Homes dispone de un Modelo de PBC/FT robusto, eficaz y eficiente. No se detectaron incidencias que conllevaran recomendaciones por incumplimiento. De la misma forma, también se realizó una revisión trimestral de la operativa de activos financieros por parte de Control Interno de Servihabitat, sin incidencias detectadas en los procesos de PBC/FT.

Asimismo, se realizaron 3 auditorías externas, dos contratadas por clientes, que concluyeron con una valoración positiva, y otra exigida por la normativa PBC/FT, el Informe Anual del Experto Externo (emitido por Deloitte) que no presentó incidencias ni deficiencias detectadas, pero sí se incluyen 2 recomendaciones de mejora que fueron adoptadas en el ejercicio 2023.

Por lo que respecta a la formación en materia de PBC/FT, El Plan Anual de Formación aprobado por el OCI y por el Consejo de Administración de Coral Homes Holdco contemplaba la formación a todo el personal, Alta Dirección, y consejeros, APIs y gestorías. Asimismo, reciben formación especializada los miembros del OCI, de la UTPBC y de aquellas áreas que, por sus funciones, deben contar con una mayor sensibilización la materia. En total se convocaron a 732 personas de entre el personal, Alta Dirección y consejeros, cuya asistencia y tasa de éxito fue del 100%. De la misma forma, se convocaron a 664 personas de entre los APIs y gestorías, también con 100% de asistencia y aprobados.

6.5 SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

Uno de los elementos fundamentales de los Sistemas del Grupo, como vía para la comunicación de irregularidades y riesgos, es el Sistema Interno de Información.

El año 2023 ha traído consigo la entrada en vigor de la Ley 2/2023, que trasponía la conocida como Directiva Whistleblowing. Esto ha conllevado la necesidad de implementar un Sistema

Corporativo de Información, que cumple con los requerimientos previstos en la Ley 2/2023, y de adaptar a esta Ley el Procedimiento del Canal Corporativo de Denuncias

El Consejo de Administración de Coral Homes Holdco ha designado al Comité Corporativo de Compliance como Responsable del Sistema Interno de Información, quien, a su vez, delega en los respectivos Chief Compliance Officers de las sociedades integrantes del Grupo las facultades de gestión y de tramitación de las comunicaciones recibidas a través del Canal Corporativo de Denuncias.

Durante el año 2023, se han recibido un total de 114 comunicaciones en el Canal Corporativo de Denuncias de las que sólo 3 fueron realmente denuncias y, tras su gestión, las 3 fueron archivadas.

6.6 APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.

Grupo Coral Homes no realiza aportaciones a fundaciones u organizaciones empresariales, sindicales o de otro tipo.

No obstante, durante el ejercicio 2023, el Grupo ha realizado aportaciones al Tercer Sector y ONG, pudiéndose consultar dicha información en el apartado 7.4.3 del presente Informe.



7. RELACIONES CON TERCEROS.

7.1 CLIENTES / CONSUMIDORES.

7.1.1. Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.

A fin de garantizar la seguridad y la habitabilidad de los inmuebles que conforman su cartera, Grupo Coral Homes, en la gestión de los activos inmobiliarios, se asegura de cumplir con la legislación vigente y del Código Técnico de Edificación.

Para acreditar dicho cumplimiento, Grupo Coral Homes solicita la siguiente documentación:

- Certificado Final de Obra, mediante el cual, el arquitecto acredita que aquellas obras por las cuales se solicitó licencia de obra están acabadas.
- Licencia de Primera Ocupación, que permite a los técnicos municipales controlar y verificar que la obra cumple con los requisitos técnicos recogidos en el proyecto, así como con los requisitos legales urbanísticos.
- Cédula de habitabilidad.

En otro orden de cosas, como muestra de su firme compromiso con la seguridad y protección de sus clientes, Grupo Coral Homes ha **renovado la certificación ISO 27001 para la Gestión de la Seguridad de la Información.**

Asimismo, durante 2023 Servihabitats ha continuado con el proceso de implementación de las medidas definidas en el **Plan Estratégico de Privacidad 2021-2023** (en adelante, el **"Plan"**) en materia de protección de datos de carácter personal, garantizando un mayor nivel de adecuación y cumplimiento a la normativa de protección de datos.

En este sentido, Servihabitats ha revisado y actualizado los contratos de Encargado del Tratamiento y ha implementado las medidas necesarias para la gestión segura de la información de carácter sensible.

En relación con los derechos ARCOPOL que pueden ser ejercitados por los clientes, especialmente con el derecho de supresión, Servihabitats ha definido los períodos de retención y bloqueo de los datos de carácter personal, así como un procedimiento que permite el bloqueo y borrado seguro de la información.

7.1.2. Sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas.

Servihabitats cuenta con un Centro de Atención al Cliente ("**CAC**") a fin de mantener una alta satisfacción de sus clientes y poder ofrecerles soluciones en caso de que tengan alguna queja o reclamación.

A través del CAC, Servihabitats dispone de una línea directa de comunicación con sus clientes en el que se registran, siguen y gestionan sus reclamaciones y/o quejas. El CAC lleva a cabo las siguientes actuaciones:

- Atención de consultas e incidencias de clientes.
- Atención de cartas al Director.
- Atención de incidencias de inquilinos (inmuebles de alquiler).
- Atención de incidencias técnicas de inquilinos (inmuebles de alquiler).

Durante el 2023, se han registrado un total de 585 reclamaciones y/o quejas.

Tabla 31. Número de quejas recibidas.

SISTEMA DE RECLAMACIONES	2023
NÚMERO DE QUEJAS	585
NÚMERO DE QUEJAS CERRADAS	572
% DE QUEJAS CERRADAS	98%

7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.

7.2.1. Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.

Grupo Coral Homes cuenta con una Política de Admisión de Relaciones en la cual se establece el procedimiento de diligencia debida a seguir. Este procedimiento consiste en la identificación, verificación y aceptación, con carácter previo al establecimiento de cualquier relación laboral o de negocios, de su personal, clientes (potenciales o actuales), proveedores y terceros, así como el seguimiento continuo de dichas relaciones.

Grupo Coral Homes ha delegado en Servihabitat estas facultades de identificación, verificación y aceptación de la identidad de la persona o entidad con la que se desee establecer una relación de negocios. Para ello, Servihabitat cuenta con un **Proceso de Homologación de Proveedores** en el que se establecen las directrices de evaluación y homologación de los proveedores.

Este procedimiento establece la obligación de realizar un estudio de la solvencia técnica, financiera y el grado de cumplimiento normativo de cada uno de los proveedores. Dentro del proceso de homologación se incluyen criterios ambientales y sociales tales como los certificados ISO (9001 de Gestión de Calidad, 14001 de Gestión Ambiental, 26000 de Responsabilidad Social y 27001 de Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información).

Adicionalmente, Servihabitat cuenta con una **Política de Compras** en la que se establecen las directrices que se deben seguir en las relaciones con los proveedores, siendo de aplicación tanto en las relaciones comerciales que se realicen en su nombre, como para aquellas que se hagan por gestión delegada.

Los principios en los que se basa esta Política son:

- Transparencia.
- Concurrencia competitiva.
- Actuación ética y responsable.
- No discriminación.
- Orientación a los resultados.
- Mejora continua.

Al igual que en los ejercicios anteriores, durante 2023 Servihabitat ha operado únicamente en el mercado español y el 98,5% de sus proveedores han sido locales. Por su parte, los proveedores de Serviland han sido en su totalidad de origen local.

En relación con los clientes finales, entre los que se comercializan los activos del Grupo Coral Homes, éste también tiene delegada la aplicación de medidas de diligencia debida en cumplimiento de la normativa de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo en Servihabitat.

7.2.2. Sistemas de supervisión y auditorías.

A fin de llevar un control efectivo de los servicios prestados por los proveedores, Servihabitat realiza un seguimiento continuo del rendimiento de cada uno de los proveedores para garantizar la mayor calidad del servicio.

En este sentido, se realizan reuniones periódicas con el objetivo de revisar los niveles de calidad de los servicios prestados por los proveedores a través del seguimiento de los SLAs y KPIs establecidos

7.3 INFORMACIÓN FISCAL.

La actividad del Grupo Coral Homes se desarrolla en su totalidad en España.

7.3.1. Impuesto sobre beneficios.

En la Memoria de las Cuentas Anuales consolidadas puede consultarse el detalle de la base imponible del impuesto de sociedades y su conciliación con el resultado contable.

7.3.2. Subvenciones públicas recibidas.

Durante el 2023 Grupo Coral Homes no ha recibido subvenciones públicas.

No obstante, a fin de mejorar las competencias técnicas y profesionales de los empleados de Servihabitat, se ha hecho uso de un total de 38.121,50€ del crédito disponible de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE).

7.4 COMPROMISOS DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

Grupo Coral Homes participa de manera activa en la mejora de la sociedad, basando su actuación en tres pilares básicos:

1. Compromiso con el medio ambiente.
2. Compromiso con la sociedad.
3. Compromiso con el Buen Gobierno, la ética e integridad y las buenas prácticas en la cadena de valor.

7.4.1. Impacto en el empleo y desarrollo local.

Grupo Coral Homes, al ser una de las principales referencias en la prestación de servicios para la gestión integral activos inmobiliarios y contar con una cartera extendida por todo el territorio nacional, permite la creación de valor y enriquecimiento urbanístico en los más de 1.800 municipios en los que opera.

7.4.2. El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.

El acceso a la vivienda es uno de los principales problemas a los que se enfrenta la sociedad en España, habiéndose aprobado durante 2023 Ley 12/2023, de 24 de mayo, por el derecho a la vivienda. El Grupo Coral Homes, a través de Servihabitat, actúa como uno de los principales dinamizadores del mercado inmobiliario español.

7.4.3. Acciones de asociación o patrocinio.

A lo largo del año 2023, Grupo Coral Homes ha realizado aportaciones a diferentes asociaciones por un valor total de 42.046,00€, de las cuales se destacan las siguientes aportaciones:

Tabla 32. Acciones de patrocinio durante el año 2023.

Asociación	Descripción de la asociación	Razón por la que se colabora
Fundación Adecco	Su objetivo fundamental es trabajar de forma integral con la persona y su familia para mejorar la autonomía, inclusión social y acceso al mercado laboral.	Plan Familia de la Fundación Adecco: programa de orientación e intervención para personas con discapacidad
Fundación Ilersis	Centro Especial de Empleo que trabaja para la integración de personas con discapacidad	Lotes Navidad
Fundación Randstad	Su objetivo fundamental es trabajar de forma integral con la persona y su familia para mejorar la autonomía, inclusión social y acceso al mercado laboral.	Ayuda con la gestión de la Lismi, para obtener y renovar el certificado de excepcionalidad

ANEXO 1: CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio de la compañía que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. GRI 102-1	Cap. 2.3
Políticas	Políticas aplicadas	Políticas que aplica la compañía, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. GRI 102-2	Cap. 2.3
Principales riesgos	Principales Riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de la compañía, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. GRI 102-3	Cap. 2.5.2
Información sobre cuestiones medioambientales	Contaminación	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad. GRI 102-15 GRI102-29 GRI102-31	Cap. 5.1
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. GRI 102-11 GRI 102-29 GRI 102-30	Cap. 5.1.1
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales. GRI 102-29	Cap. 5.1.4
		Aplicación del principio de precaución. GRI 102-11	Cap. 5.1
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales. GRI 307-1	n/a
		Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de CO2 que afectan gravemente al medio ambiente. GRI 103-2, GRI 302-4, GRI 302-5 GRI 305-5 GRI 305-7	Cap. 5.3
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención de residuos, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos. GRI 416-1	Cap. 5.3	
	Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención de residuos, reciclaje, reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos. GRI 103-2, GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3, GRI 303-3, 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3	Cap. 5.4

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No aplica	n/a
Uso sostenible de los recursos	Consumo y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3	CAP 5.2.1
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 301-3	CAP 5.2.2
	Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 302-5	CAP 5.2.1
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como actividad de la empresa (incluidos bienes y servicios que produce).	GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4	CAP 5.1.4
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	GRI 102-15, GRI 103-2, GRI 201-2, GRI 305-5	CAP 5.3
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	CAP 5.3.3
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 304-3	CAP 5.5
	Impactos causados por las actividades u operaciones de áreas protegidas.	GRI 304-1, GRI 304-2, GRI 304-4	CAP 5.5
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 405-1	CAP 3.1.1
	Número total y distribución de modalidades de contratos de trabajo.	GRI 102-8	CAP 3.1.2
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8	CAP 3.1.3
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1	CAP 3.1.8.
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 405-2	17-18
	Brecha salarial.	GRI 405-2	17-18
	Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	17-18
	Remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción disgregada por sexo.	GRI 102-35, GRI 102-36, GRI 201-3	18
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 402-1	n/a
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1	18
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8	CAP 3.2.1
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-2	CAP 3.2.6
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de los empleados.	GRI 401-3	CAP 3.2.3
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	CAP 3.3.1

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	GRI 403-2, GRI 403-3	CAP 3.3.1	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social (incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).	GRI 102-43, GRI 402-1, GRI 403-1	CAP 3.4	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41	CAP 3.4	
	Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).	GRI 403-1, GRI 403-4	CAP 3.5	
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 404-2	CAP 3.5	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	CAP 3.5	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas.	GRI 103-2	CAP 3.1.8.	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 404-2	CAP 3.5	
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)	GRI 404-1	CAP 3.5	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2	CAP 3.1.8.	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, integración protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 404-2	CAP 3.5	
	Protocolos contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 404-1	CAP 3.5	
Información sobre respeto a los derechos humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de Derechos Humanos.	GRI 414-2	CAP 4.1	
	Prevención de los riesgos de vulneración de los Derechos Humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 410-1, GRI 412-1	CAP 4.2	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	GRI 102-17, GRI 419-1, GRI 411-1	CAP 4.3	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2	CAP 4.4	
Información relativa a la lucha contra la corrupción y la lucha contra el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	CAP 6.1	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	CAP 6.2.4	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 415-1	CAP 6.2.5	
Información sobre la sociedad	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local, poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	CAP 7.1.1
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 102-43, GRI 413-1	CAP 7.1.1

Contenido de la Ley 11/2018	Estándar GRI*	Ubicación
	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	CAP 7.4.3
	GRI 103-3	CAP 7.2
Subcontratación y proveedores	GRI 102-9, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-1, GRI 414-2	CAP 7.2
	GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-2	CAP 7.2
Consumidores	GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	CAP 7.1.1
	GRI 102-17, GRI 418-1	CAP 7.1.1
Información fiscal	GRI 201-1	n/a
	GRI 201-1	CAP 7.2
	GRI 201-4	CAP 7.2