

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA,
CONSOLIDADO GRUPO CORAL HOMES
EJERCICIO 2025**

côralhomes

ÍNDICE

1.	ACERCA DE ESTE INFORME.	5
2.	MODELO DE NEGOCIO.	8
2.1	DESCRIPCIÓN DEL GRUPO.	8
2.2	ESTRUCTURA DE GOBIERNO.	9
2.3	EL GRUPO EN CIFRAS.	11
2.4	OBJETIVOS Y ESTRATEGIA.	11
2.5	ENTORNO EMPRESARIAL Y TENDENCIAS.	13
2.6	POLÍTICAS Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.	14
2.7	ASPECTOS MATERIALES Y GRUPOS DE INTERÉS.	16
2.8	RIESGOS NO FINANCIEROS.	18
3.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.	20
3.1	EMPLEO.	20
3.1.1	Número total y distribución de la plantilla.	20
3.1.2	Número total y distribución de las modalidades de contrato de trabajo y jornada laboral.	21
3.1.3	Número de despidos.	23
3.1.4	Remuneración media y evolución. Brecha salarial, remuneración puestos de trabajo iguales o de media en la sociedad.	23
3.1.5	Implantación de políticas de desconexión laboral.	26
3.1.6	Plantilla con diversidad funcional.	26
3.2	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.	26
3.2.1	Organización del tiempo de trabajo.	26
3.2.2	Flexibilidad horaria.	27
3.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.	27
3.2.4	Horas extra realizadas.	28
3.3	NÚMERO DE PERMISOS DE TRABAJO.	28
3.3.1	Total de permisos de trabajo retribuidos concedidos.	28
3.3.2	Total de permisos de trabajo no retribuidos concedidos.	29
3.3.3	Permisos por nacimiento, cuidado del menor y permiso parental.	29
3.4	VACACIONES.	30
3.5	ABSENTISMO Y EVOLUCIÓN.	30
3.6	NÚMERO DE EXCEDENCIAS.	31
3.7	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	31

3.7.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	31
3.7.2	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.....	31
3.7.3	Enfermedades profesionales.	32
3.8	RELACIONES SOCIALES.	32
3.9	FORMACIÓN.....	33
3.10	PLAN DE IGUALDAD.	33
4.	DERECHOS HUMANOS.....	36
4.1	APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA, PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN Y MEDIDAS DE GESTIÓN, MITIGACIÓN Y REPARACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.....	37
4.2	DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.....	38
4.3	RESPETO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	39
4.4	MEDIDAS DE ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES.	39
5.	CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.....	41
5.1	GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL	41
5.2	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.	42
5.2.1	Consumo responsable de materias primas y eficiencia energética.....	42
5.3	CONTAMINACIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO.	44
5.3.1	Resultados huella de carbono.....	44
5.3.2	Plan de reducción de emisiones.....	45
5.4	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	46
5.4.1	Residuos gestionados.	47
5.4.2	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	47
5.5	PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.	47
6.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	49
6.1	COMPROMISO DEL GRUPO.....	49
6.2	LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL.	49
6.3	MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.	51
6.4	MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL.	53
6.5	SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.	56
6.6	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.....	56
7.	RELACIONES CON TERCEROS.	58
7.1	CLIENTES / CONSUMIDORES.	58
7.1.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.....	58

7.1.2	Sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas.	58
7.2	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.	59
7.2.1	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.....	59
7.2.2	Sistemas de supervisión.	60
7.3	INFORMACIÓN FISCAL.....	60
7.3.1	Impuesto sobre beneficios.	61
7.3.2	Subvenciones públicas recibidas.	61
7.4	COMPROMISOS DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	61
7.4.1	Impacto en el empleo y desarrollo local.	62
7.4.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	62
7.4.3	Acciones de asociación o patrocinio.	62
	ANEXO 1: CONTENIDOS DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA.	65

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 2025 (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 el marco normativo vigente en España (Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad – la **“Ley 11/2018”** –) y en la normativa europea en materia de sostenibilidad y, en particular, en la Directiva (UE) 2022/2464 (la **“Directiva CSRD”**), que sustituye a la Directiva 2014/95/UE (NFRD) y establece el reporte de “información sobre sostenibilidad” con referencia a las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (NEIS/ESRS) adoptadas por la Comisión mediante Reglamento Delegado (UE) 2023/2772. Todo ello sin perjuicio de que, mientras no culmine la transposición en España de esta Directiva, el Estado de Información No Financiera continúe rigiéndose por la Ley 11/2018.

En la elaboración del presente Informe se ha tenido en cuenta la guía supervisora y técnica emitida por CNMV e ICAC (incluida la actualización de 19 de noviembre de 2025), así como las medidas europeas aprobadas que inciden en el calendario y en determinados requisitos transitorios (p. ej., Directiva (UE) 2025/794 “de suspensión temporal” y el Reglamento Delegado “quick fix” de 11 de julio de 2025), en los términos que resulten de aplicación.

Por otra parte, 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.

Adicionalmente, y con objeto de avanzar en la convergencia con el marco europeo, el Informe ha considerado, en la medida en que resulta aplicable y con la información disponible, los requerimientos y el enfoque de materialidad de las NEIS/ESRS, en línea con las orientaciones emitidas por CNMV e ICAC mientras se completa la transposición de la CSRD en España.

En cualquier caso, el Grupo ha procurado asegurar el cumplimiento de los requerimientos aplicables de la Ley 11/2018 y de la normativa nacional complementaria citada en la Guía de CNMV-ICAC (incluido el Real Decreto 214/2025, en lo que corresponda), evitando dejar de cumplir ningún requerimiento relevante del marco español vigente.

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.

Aunque determinados indicadores de este Informe puedan haberse calculado o presentado tomando como referencia criterios de marcos internacionales (p. ej., GRI y/o criterios alineados con ESRS), este se formula como Estado de Información No Financiera a efectos de la Ley 11/2018 y no pretende constituir, en su totalidad, un informe de sostenibilidad preparado conforme al marco CSRD/ESRS.

A partir del 1 de junio de 2021 y del 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 del ámbito subjetivo de la obligación de divulgación del artículo 8 del Reglamento (UE) 2020/852, en la medida en que dicha obligación se vincula a las empresas sujetas a los artículos 19 bis o 29 bis de la Directiva 2013/34/UE (según desarrollan las normas técnicas del Reglamento Delegado (UE) 2021/2178), 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, y con independencia de la conclusión anterior sobre el ámbito subjetivo, el Grupo incorpora, cuando procede, información relevante relacionada con sostenibilidad y transparencia, en línea con las mejores prácticas y con las expectativas de los grupos de interés.

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 Financiera de 2025. Esta verificación independiente se ha realizado respecto del Estado de Información No Financiera, de conformidad con la Ley 11/2018 y siguiendo las pautas profesionales aplicables a los encargos de verificación de información no financiera (Guía de Actuación 47 Revisada).

Con el fin de facilitar la trazabilidad, el Informe incorpora una tabla/índice que identifica la ubicación de los contenidos exigidos por la Ley 11/2018 y, cuando procede, su correspondencia con los criterios utilizados en su elaboración.



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**"), Serviland Gestión Urbanística, S.L.U. ("**Serviland**") y Serviloan Gestión e Intermediación de Créditos ("**Serviloan**").

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 grandes portfolios de activos del sector inmobiliario en España, con más de 19.000 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:

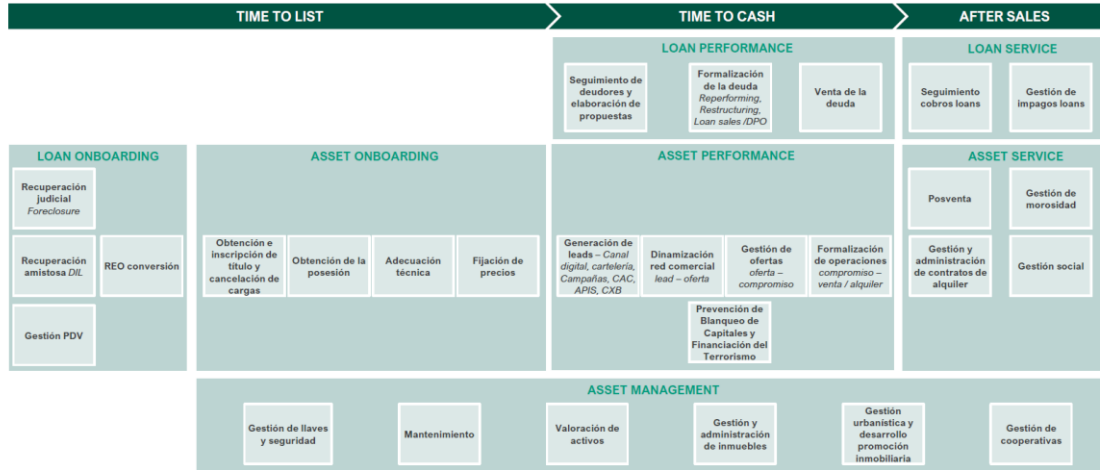
- **Coral Homes Holdco**, además de su actividad como holding (tenencia, gestión, administración, adquisición, suscripción, asunción, desembolso, transmisión, enajenación, aportación o gravamen de valores o activos de carácter mobiliario), presta servicios de administración, gestión, consultoría y asesoramiento 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, tanto para activos del Grupo, como titularidad de terceros.
- **Serviloan**: la cual desarrolla actividades de gestión e intermediación de créditos inmobiliarios.

Serviloan entró a formar parte del Grupo a finales de julio. El impacto de esta incorporación no se considera material debido a su actividad.

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

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, equipos 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, auditores externos y Comisión de Auditoría de Servihabitat.

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.

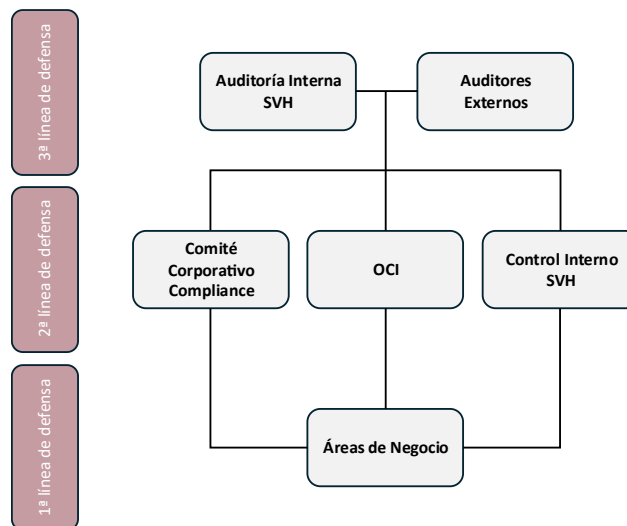
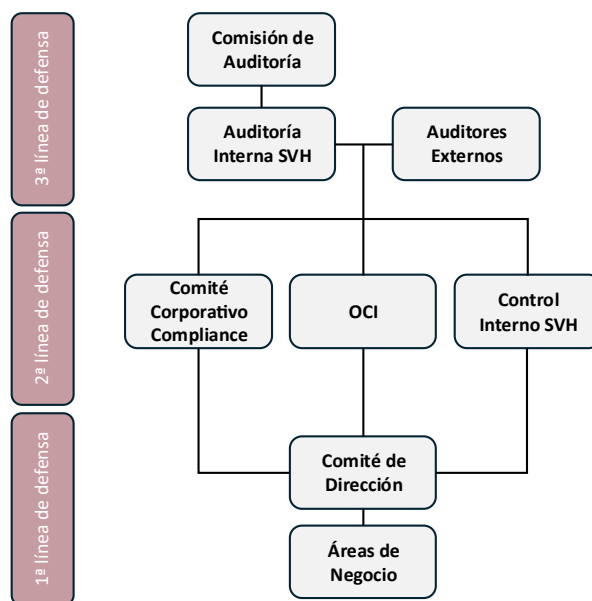
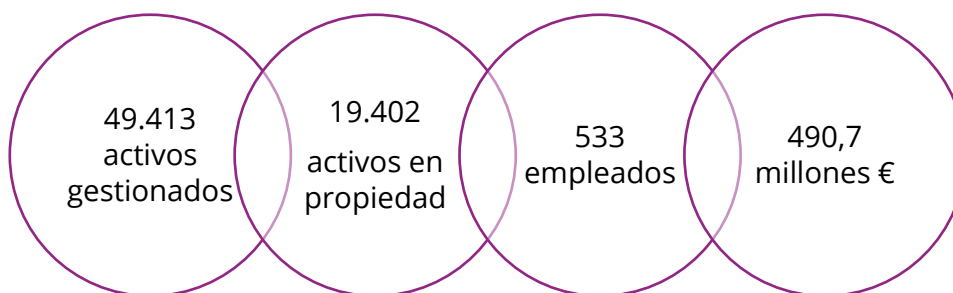


Gráfico 2. Modelo de Gobierno de Servihabitat.



2.3 EL GRUPO EN CIFRAS.

La actividad del Grupo resumida en cifras es la siguiente:



2.4 OBJETIVOS Y ESTRATEGIA.

Durante 2024, el Grupo Coral Homes reforzó su compromiso en materia ESG, realizando un importante trabajo en cuanto al análisis de doble materialidad y taxonomía de riesgos, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la nueva Directiva Europea CSRD y a la Normativa de Taxonomía de la UE vigente. Por su parte, Servihabitat, como entidad que lleva a cabo la gestión de los activos por cuenta del resto de entidades del Grupo y de los clientes de ésta y como entidad que aglutina el 95% del personal del Grupo, ha hecho un esfuerzo notable en el desarrollo de su Plan ESG 2025 (el “**Plan**”), pasando a tener éste de 13 a 50 acciones, reflejando en el mismo:

- Mayor alineación con nuevas normativas (medioambientales, ciberseguridad, Compliance, etc.).
- Un enfoque más integral, especialmente en gobernanza y seguridad.
- Una transición desde iniciativas “de base” a un sistema ESG estructurado, monitorizado y con objetivos formales.
- Refuerzo del impacto social y del bienestar en plantilla.
- Profesionalización de la gestión ambiental con datos, indicadores y proyectos multianuales.

Medioambiente

En 2025, el foco medioambiental se centró en mejorar la eficiencia energética, reforzar el seguimiento ambiental de proveedores y avanzar en la medición y reducción de la huella de carbono. Agrupando las acciones por bloques temáticos:

1. **Gestión y eficiencia ambiental de las oficinas:** incluye las iniciativas orientadas al ahorro energético, optimización de consumos, mejora de luminarias, instalación de temporizadores y promoción de prácticas de movilidad más sostenibles.
2. **Seguimiento del impacto ambiental interno y de proveedores:** agrupa el control de consumos, residuos y emisiones, así como el mantenimiento de los controles relacionados con riesgos y cumplimiento ambiental.
3. **Estrategia climática y medición de emisiones:** incorpora la revisión del cálculo de huella de carbono y la elaboración del plan de reducción a 5 años, en cumplimiento del nuevo marco regulatorio.

Social

El pilar social refuerza el bienestar, la igualdad, la diversidad, la prevención de riesgos y la acción social corporativa. Agrupando las acciones por bloques temáticos:

1. **Bienestar, beneficios y experiencia del empleado:** incluye prestaciones de salud, programas de bienestar, flexibilidad laboral, jornadas intensivas y acciones de conciliación.
2. **Cultura organizativa y clima laboral:** comprende la encuesta de clima, acciones de comunicación interna en ESG y contenidos formativos para reforzar hábitos saludables y cultura corporativa.
3. **Igualdad, diversidad e inclusión:** incluye el mantenimiento del Plan de Igualdad, el programa Boosting Women y todas las acciones de sensibilización y prevención vinculadas al acoso y a la diversidad LGTBI+.
4. **Acción social y voluntariado:** se consolidan múltiples actividades como campañas solidarias, colaboraciones con Fundación Adecco, donaciones, voluntariado y participación en iniciativas de impacto social.

Gobernanza

Gobernanza agrupa iniciativas orientadas al control interno, ética, cumplimiento normativo, seguridad de la información y gestión de proveedores. Agrupando las acciones por bloques temáticos:

1. **Gobierno corporativo y cumplimiento normativo:** incluye la renovación de la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, revisiones normativas internas, declaración anual de Compliance, gestión del Canal Corporativo de Denuncias y aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (la “Ley 2/2023”).
2. **Gestión del riesgo y control interno:** abarca la actualización de matrices de riesgos, seguimiento operativo, revisión de procesos, encuestas de cultura de Compliance y auditorías internas y externas.
3. **Seguridad de la información y ciberseguridad:** comprende MFA, SOC 24x7, gestión de alertas, protección de dispositivos y redes, cifrado, migración a AWS, certificaciones ENS e ISO 27001 y formación continua en ciberseguridad.
4. **Relación responsable con proveedores:** incluye cláusulas ambientales, éticas y de Compliance, due diligence, homologación ESG y valoraciones específicas en licitaciones.
5. **Escucha activa y certificaciones de calidad:** recoge iniciativas como Voice of Client, encuestas, mantenimiento de ISO 9001 e ISO 14001, y el modelo de reclamaciones de clientes (SLA).

Se han implantado 46 de las 50 acciones del **Plan**.

2.5 ENTORNO EMPRESARIAL Y TENDENCIAS.

El ejercicio 2025 ha estado marcado por un entorno financiero más favorable que en los dos años previos, tras el inicio del ciclo de bajadas de los **tipos oficiales del Banco Central Europeo, situando en el 2,00% el tipo de interés de depósito**.

Según datos de CaixaBank Research, el mercado inmobiliario español entró en **fase expansiva** durante el primer semestre de 2025. La **demanda** se consolidó (700.000 compraventas en los últimos 12 meses hasta junio, **+19,7% interanual**), apoyada por mejores condiciones financieras, mayor poder adquisitivo y crecimiento demográfico. La **oferta** mejora, pero sigue siendo insuficiente: **132.000 viviendas visadas** en los 12 meses hasta mayo (**+13% interanual**), lejos de cubrir la necesidad estructural. El **déficit acumulado de vivienda (2021 - 2024)** se estima entre **515.000 y 765.000** unidades (alrededor de un **3%-4%** del parque principal) y podría explicar **hasta el 39%** del encarecimiento reciente. Además, aunque aparecen **señales de sobrevaloración**, los **riesgos de una corrección brusca son contenidos** por la mejor salud financiera de hogares, promotores y banca. La **demanda extranjera** alcanza un máximo histórico (**18%** de las compras; **133.000** operaciones), con mayor diversidad geográfica y presupuestos más altos, intensificando presiones en zonas concretas.

Desde el punto de vista regulatorio y de sostenibilidad, 2025 ha sido el año de **transición y recalibración en cuanto a ESG**: se intentaron **simplificar y racionalizar** las exigencias de sostenibilidad, mientras se aumentaba el foco en el **crecimiento**, la **competitividad** y la **seguridad energética**. Ese “alivio regulatorio” dio margen a las empresas, pero también generó **incertidumbre jurídica** por los cambios y propuestas en curso.

Ómnibus I reduce aún más el alcance de CSRD y CSDDD: se **limita el perímetro de la CSRD** a las compañías más grandes, introduce **“protecciones” para empresas de la cadena de valor** y **modula** la CSDDD; todo ello bajo el paraguas estratégico de la competitividad. Esta reorientación no suprime la ambición climática, pero **cambia ritmo y foco**, y obliga a revisar planes de Cumplimiento y reporting.

En 2025, el **marco europeo y nacional** ha reforzado sustancialmente las exigencias ESG en el sector inmobiliario:

- **Edificios y transición energética (UE).** La **revisión de la Directiva (UE) 2024/1275 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de abril de 2024, relativa a la eficiencia energética de los edificios**, fija la hoja de ruta para descarbonizar los edificios en la UE, con un parque inmobiliario de cero emisiones en 2050 y nuevos edificios de cero emisiones desde 2028 si son de organismos públicos y 2030 para todos, sin emisiones in situ de combustibles fósiles y con muy bajas emisiones operativas de GEL.
- **ETS2 para edificios y transporte (UE).** La UE ha creado un **nuevo sistema de comercio de emisiones (ETS2)** que fijará precio al CO₂ en combustibles de **edificios y transporte**.
- **Información corporativa (UE).** La **CSRD** y los **ESRS** han entrado en fase de aplicación para grandes compañías (primeros informes 2025 sobre 2024), con un

paquete de simplificación (“Ómnibus”) que alivia carga para olas futuras y mantiene la convergencia con **IFRS S2** sobre clima.

- **España.** El **Real Decreto 214/2025** obliga a determinadas empresas a **calcular y publicar su huella de carbono** y un **plan de reducción**, reforzando el registro estatal y su uso en contratación pública.
- **Financiación de la eficiencia (España).** A través del **Sistema de Certificados de Ahorro Energético (CAE)** se permite **monetizar ahorros** verificados y usarlos para cumplir obligaciones de eficiencia, impulsando medidas de **rehabilitación energética** en activos terciarios y residenciales.

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, como se ha mencionado previamente, son los esfuerzos en la materia llevados a cabo a lo largo del ejercicio.

El Grupo Coral Homes basa su actividad en principios fundamentales y una premisa clara: ser líderes en el sector, apostando por las personas y con un firme compromiso con nuestro entorno social, medioambiental y cultural.

El **Código Ético del Grupo Coral** es su pilar normativo, en el que se establecen los principios y valores que guían el comportamiento de todos los miembros del Grupo, promoviendo un entorno de trabajo ético y respetuoso, estableciendo como sus valores:

- **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 aprobado por el Consejo de Administración, 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 cualquier motivo, y, sobre todo, por 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. Asimismo, se disponen de normas que regulan las funciones y obligaciones del personal en el uso de los recursos y dispositivos corporativos.

Servihabitat, como entidad que lleva a cabo la gestión de los activos por cuenta del resto de entidades del Grupo y de los clientes de ésta y como entidad que aglutina el 95% del personal del Grupo, dispone, además, de una **Política ESG**, que 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:** cumplir con las normativas ambientales, promover acciones para evitar un mayor impacto en 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, discriminatorio, sexual y/o por razón de sexo, fomentar la diversidad y la igualdad, promover el desarrollo profesional, mantener un entorno laboral seguro y saludable e 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.

2.7 ASPECTOS MATERIALES Y GRUPOS DE INTERÉS.

El Grupo Coral Homes llevó a cabo durante 2024 un proyecto de ESG con el objetivo de prepararse para informar sobre sus actividades de sostenibilidad en cumplimiento con los requisitos de la normativa CSRD y Taxonomía. Este proyecto tenía un doble objetivo (i) la realización de una **evaluación integral de doble materialidad** para abordar los temas ESG más relevantes para los grupos de interés internos y externos al Grupo Coral Homes; y (ii) la **identificación y evaluación de las actividades económicas** dentro del ámbito de la regulación de la **Taxonomía**, para analizar su elegibilidad y alineación con los requisitos de información.

La **doble materialidad** es un **marco de priorización estratégica** que integra, de forma conjunta, la **materialidad de impacto** y la **materialidad financiera**. Este enfoque va más allá del establecimiento de los criterios con los que determinar qué información o temas deben incluirse en el **Estado de Información No Financiera (EINF)**, sirviendo para orientar la **gobernanza, la estrategia, la gestión de riesgos, los objetivos o el diálogo con grupos de interés**.

Se analizan dos perspectivas complementarias:

- **Materialidad financiera:** se refiere a los aspectos de sostenibilidad que pueden tener un impacto significativo en la situación financiera, el rendimiento o la posición de la empresa. Estos pueden incluir riesgos relacionados con el cambio climático, la escasez de recursos o cambios regulatorios.
- **Materialidad del impacto:** evalúa cómo las actividades de la empresa afectan a las personas y al medio ambiente, considerando aspectos como derechos humanos, biodiversidad, emisiones de carbono o impacto en las comunidades.

A partir de esta evaluación, se han identificado los **temas materiales**, base del informe de sostenibilidad y que permiten al Grupo priorizar las acciones estratégicas.

Tras la evaluación se han identificado los siguientes aspectos materiales bajo el enfoque de las NEIS (Normas Europeas de Información de Sostenibilidad) para el Grupo Coral Homes:

Tabla 1: Aspectos materiales

Medio Ambiente	Social	Gobernanza
Adaptación al cambio climático	Condiciones de trabajo (empleo seguro, salud y seguridad...)	Cultura corporativa
Mitigación del cambio climático	Igualdad de trato y oportunidades (igualdad de género y salarial)	Compromiso político y actividades de los grupos de presión
	Condiciones de trabajo en la cadena de valor	Ciberseguridad
	Inclusión social de los consumidores y usuarios finales (acceso a servicios)	Gestión de las relaciones con los proveedores
	Incidencias relacionadas con la información para los consumidores y/o usuarios finales (privacidad)	

Grupos de interés

La evaluación de la doble materialidad resulta incompleta si no se consideran los grupos de interés. En el Grupo Coral Homes, los grupos de interés son esenciales para el desarrollo y la consecución de los objetivos del Grupo. Se trabaja para involucrarlos activamente, asegurando que sus perspectivas y necesidades sean consideradas en todo momento.

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

- **Personal y Comité de empresa**
- **Proveedores**
- **Accionistas e Inversores**
- **Clientes finales**
- **Administraciones Públicas**
- **Financiadoras**

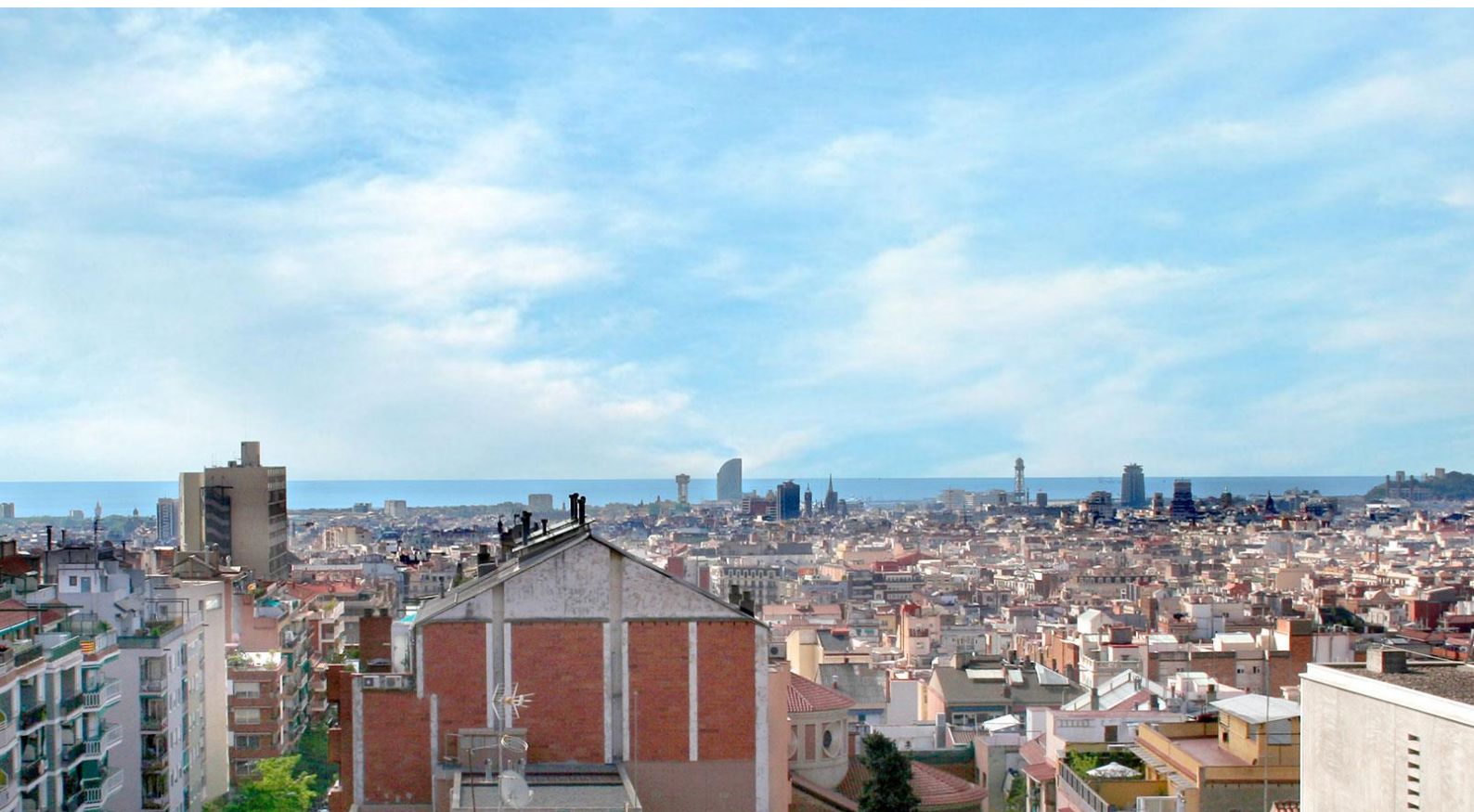
Estos grupos de interés han sido fundamentales en el proceso de evaluación de doble materialidad, proporcionando una perspectiva más amplia sobre los temas relevantes que impactan y son impactados por las actividades del Grupo Coral Homes.

2.8 RIESGOS NO FINANCIEROS.

Tras la revisión realizada durante el ejercicio, los riesgos identificados en el año anterior se mantienen, dado que continúan reflejando adecuadamente el contexto operativo y regulatorio del Grupo. En un entorno cada vez más complejo y cambiante, resulta fundamental anticipar y responder de manera proactiva a posibles amenazas, así como aprovechar las oportunidades emergentes.

A continuación, se detallan los riesgos no financieros más relevantes:

- **Ocupación de activos inmobiliarios:** este riesgo se refiere a la posibilidad de que los activos inmobiliarios del Grupo Coral Homes sean ocupados ilegalmente, lo que podría generar pérdidas financieras significativas y problemas legales.
- **Impactos físicos en inmuebles en cartera:** cambios en los patrones climáticos que pueden afectar físicamente a los inmuebles en cartera.
- **Cambios en las demandas de los edificios por cambios en patrones climáticos:** modificaciones en las demandas de los edificios debido a cambios en los patrones climáticos.
- **Aumento de competitividad en el mercado de los servicers:** incremento en la competencia lo que podría afectar la posición de mercado del Grupo Coral Homes.
- **Accidentes por visitas a inmuebles en mal estado:** riesgo de accidentes durante las visitas a inmuebles que se encuentran en mal estado.
- **No cumplir con las expectativas de los clientes:** riesgo de no satisfacer las expectativas de los clientes, lo que podría afectar la reputación y la lealtad del cliente.
- **Falta de transparencia y comunicación externa:** riesgo de no mantener una comunicación clara y transparente con las partes interesadas externas.
- **Fallos en ciberseguridad y protección de datos:** riesgo de brechas en la ciberseguridad y la protección de datos, lo que podría llevar a pérdidas de información sensible y daños reputacionales.
- **Presión sociopolítica:** riesgo de enfrentar presiones sociopolíticas que podrían afectar las operaciones y la estrategia del Grupo Coral Homes.
- **Subcontratación de servicios de desalojo:** riesgo asociado a la subcontratación de servicios de desocupación, que podría implicar problemas de reputación.



3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.

3.1 EMPLEO.

En el Grupo Coral Homes, el capital humano constituye un pilar estratégico de la actividad y un elemento clave para el crecimiento. El talento, el compromiso y el bienestar del equipo resultan fundamentales para alcanzar los objetivos de negocio en un entorno en constante transformación. En este contexto, el Grupo impulsa un entorno laboral de calidad, promoviendo el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la creación de espacios de trabajo inclusivos.

En este sentido, se han implementado medidas orientadas a favorecer la flexibilidad y la conciliación de la vida personal y profesional, garantizando el respeto de los derechos laborales y fomentando la participación a través de la escucha activa. Desde su origen, el Grupo ha reforzado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante procesos basados en el mérito, destacando el papel de Servihabitat, que, por su peso en la plantilla del Grupo, lidera la implantación de un catálogo más amplio de medidas sociales adaptadas a su dimensión.

3.1.1 Número total y distribución de la plantilla.

En números totales, a cierre del ejercicio 2025, el Grupo cuenta con un total de 533 personas.

En cuanto a la distribución societaria de la plantilla, cabe señalar que 456 corresponden a Servihabitat, 44 a Serviland, 1 a Serviloan y 32 a Coral Homes Holdco.

A continuación, se presenta el desglose del total de la plantilla del Grupo y su distribución en función del género, edad y clasificación profesional a cierre del ejercicio 2025.

Tabla 2: Distribución de la plantilla por género, edad y clasificación profesional a cierre de 2025

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL									
	<30		30-45		46-55		>55		TOTAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	
DIRECTIVOS	0	0	11	10	9	13	2	6	51
MANDOS INTERMEDIOS	1	1	20	15	11	9	3	6	66
TÉCNICOS	5	9	122	96	71	65	22	26	416
TOTAL	6	10	153	121	91	87	27	38	533

A modo de comparación, se presenta a continuación la comparativa de la distribución del personal a cierre del ejercicio 2024, observándose una plantilla que podemos considerar estable, que ha descendido en menos de un 5%.

Tabla 3: Distribución de la plantilla por género, edad y clasificación profesional a cierre de 2024

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR GÉNERO, EDAD Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL									
	<30		30-45		46-55		>55		TOTAL
	M	H	M	H	M	H	M	H	
DIRECTIVOS	0	0	14	11	9	16	1	4	55
MANDOS INTERMEDIOS	0	1	23	16	10	13	3	6	72
TÉCNICOS	8	9	135	114	71	56	18	18	429
TOTAL	8	10	172	141	90	85	22	28	556

Asimismo, en cuanto a la distribución según la nacionalidad, el Grupo Coral Homes desarrolla toda su actividad en territorio español, representando la plantilla con nacionalidad española el 95,50% del total.

Tabla 4: Distribución de la plantilla por nacionalidad

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR NACIONALIDAD				
	2025		2024	
	NÚMERO TOTAL	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL	PORCENTAJE
ESPAÑOLA	509	95,50%	533	95,86%
OTRAS NACIONALIDADES	24	4,50%	23	4,14%

El personal de origen extranjero tiene nacionalidades de más de 12 países distintos.

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

El Grupo Coral Homes aboga por la estabilidad y desarrollo de las personas que lo integran. En línea con esta visión, el Grupo prioriza la contratación indefinida como base de sus relaciones laborales, lo que ha permitido que esta modalidad represente prácticamente la totalidad de los contratos formalizados.

Asimismo, el Grupo Coral Homes entiende la importancia de ofrecer oportunidades para el desarrollo integral de su equipo, equilibrando las necesidades personales y profesionales de su plantilla. En este contexto, sin perjuicio de los permisos y reducciones de jornada disponibles para facilitar la conciliación, la jornada laboral completa es la más extendida, lo que refleja el compromiso del Grupo con un modelo que permite a su personal alcanzar su máximo potencial profesional.

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

A continuación, se muestra la distribución de las modalidades de contrato y jornada en función del género a cierre de 2025 y en comparativa con el ejercicio 2024.

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				
2025	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	M	H	M	H
JORNADA COMPLETA	274	254	2	1
JORNADA PARCIAL	1	1	0	0
2024	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	M	H	M	H
JORNADA COMPLETA	290	261	2	2
JORNADA PARCIAL	0	1	0	0

De esta forma, a cierre del ejercicio 2025, de las 533 personas que componen el Grupo, 530 se encuentran bajo contrato indefinido.

Por tanto, el promedio de contratos indefinidos en mujeres ha sido del 99,28%. Por otro lado, el promedio en los hombres ha sido del 99,61%. Esto supone que los contratos indefinidos representan un 99,44% del total de los contratos en Grupo Coral Homes.

En cuanto a las modalidades de jornada, 531 de los 533 contratos se encuentran bajo la modalidad de jornada completa. De ellos, el promedio de mujeres con jornada completa es del 99,64%, mientras que por parte de los hombres es del 99,61%. En datos totales, esto supone que el 99,62% del personal están bajo la modalidad de jornada completa.

En este sentido, se ha optado por 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.

A continuación, se muestra la distribución de despidos efectuados en Grupo Coral Homes en función de las categorías de género, rango de edad y clasificación profesional.

Tabla 6: Distribución de los despidos por género

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2025	16	11
2024	58	51

Tabla 7: Distribución de los despidos por rango de edad

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR RANGO DE EDAD				
	<30 años	30-45 años	46-55 años	>55 años
2025	1	16	8	2
2024	2	44	52	11

Tabla 8: Distribución de los despidos por categoría profesional

DISTRIBUCIÓN DE DESPIDOS POR RANGO CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2025	21	3	3
2024	79	11	19

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

El sistema retributivo del Grupo Coral Homes se compone de una parte fija y una variable. Dentro de la parte variable encontramos el bonus anual, vinculado al desempeño individual, de equipo y del Grupo, el cual se cobra anualmente por todo el personal del Grupo a cierre del ejercicio al cual hace referencia. Por otro lado, como retribución variable se establece asimismo que ciertas posiciones del Grupo podrán recibir incentivos, los cuales se cobran bajo parámetros temporales distintos al año, pudiendo ser estos mensuales o trimestrales, vinculados al cumplimiento de KPIs previamente definidos para ciertas actividades desarrolladas dentro del Grupo.

En ambos casos, Grupo Coral Homes establece un sistema de cálculo basado en criterios cuantitativos y cualitativos sobre la base de los principios de transparencia y sencillez, pudiéndose realizar las comprobaciones oportunas. El objetivo es establecer una alineación entre los objetivos personales y de los equipos con aquellos del Grupo.

A este respecto, Servihabitat, Serviland y Serviloan disponen de la **Política de Retribución Fija y Variable**, cuyo principal objetivo es establecer el marco común del sistema retributivo (salarios, bonus e incentivos) que percibe su personal, sobre la base de los siguientes valores y principios:

- Implantar un enfoque basado en *Fairness* (mismas reglas para toda la plantilla) & *Performance* (meritocrático).
- Alinear los procesos de incrementos salariales y los sistemas de retribución variable para conseguir los objetivos de la compañía.
- Enfocar a los equipos y a las personas hacia los objetivos fijados y ayudarles a conseguir mejores resultados.
- Armonizar los rangos salariales por niveles y los sistemas de retribución variable actuales teniendo en cuenta la equidad interna en la medida de lo posible y el benchmark salarial externo.
- Establecer herramientas y sistemas de medida y seguimiento sencillos, transparentes, fáciles de entender y administrar, y auditables.
- Dar transparencia a los sistemas, comunicar a los distintos colectivos de manera clara los sistemas de variable y sus principios generales.

Asimismo, Servihabitat, Serviland y Serviloan ofrecen a su personal con contrato indefinido los siguientes beneficios sociales:

- Seguro médico colectivo y seguro de accidentes.
- Visa restaurante.
- Permiso retribuido de la mitad de la jornada el día del cumpleaños del empleado (*Servithday*).
- Lote de navidad anual.
- Fruta gratuita en las oficinas.
- Regalo en caso de nacimiento de un hijo.
- Bonificaciones fiscales en formaciones, transporte, servicio de guardería.
- Seguro médico para los familiares.

En las siguientes tablas se muestra la distribución media de los salarios en función de las categorías previamente seleccionadas.

Tabla 9: Media de retribución fija y variable en función del género

RETRIBUCIÓN MEDIA POR GÉNERO		
2025	MUJERES	HOMBRES
SALARIO BRUTO	44.888,58	52.474,13
VARIABLE	9.033,34	14.096,14
2024	MUJERES	HOMBRES
SALARIO BRUTO	45.508,38	53.257,26
VARIABLE	8.559,14	13.360,73

Tabla 10: Media de retribución fija y variable en función del rango de edad

RETRIBUCIÓN MEDIA POR RANGO DE EDAD				
2025	<30	30-45	46-55	>55
SALARIO BRUTO	32.195,59	44.814,41	53.825,14	53.728,66
VARIABLE	1.885,35	8.789,62	15.408,64	14.301,36
2024	<30	30-45	46-55	>55
SALARIO BRUTO	33.870,54	44.666,86	56.451,88	57.665,58
VARIABLE	3.677,05	8.550,83	17.854,90	12.757,68

Tabla 11: Media de retribución fija y variable en función de la categoría profesional

RETRIBUCIÓN MEDIA POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
2025	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
SALARIO BRUTO	39.349,28	63.605,81	103.926,10
VARIABLE	8.045,07	14.393,72	35.570,81
2024	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
SALARIO BRUTO	39.433,75	64.097,76	106.671,87
VARIABLE	6.871,68	12.694,35	44.745,62

Pese a no producirse grandes variaciones respecto a ejercicios anteriores, se ha introducido un cambio de criterio en el cálculo de dichos importes que no altera su representatividad.

La brecha salarial se sitúa a cierre del ejercicio 2025, en un 19%.

La retribución de todo el personal del Grupo Coral Homes se ajusta a las tablas incluidas en los Convenios Colectivos de aplicación. Asimismo, 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.

3.1.5 Implantación de políticas de desconexión laboral.

La tecnología es un elemento esencial en el desarrollo profesional de Grupo Coral Homes. Uno de los ámbitos donde se plasma es en la posibilidad de realizar el trabajo en remoto en la modalidad de teletrabajo un día a la semana, con carácter general.

El Grupo Coral Homes protege y promueve el derecho a la desconexión digital tras la jornada laboral, apoyando un ambiente de trabajo saludable. Así, Servihabitat, Serviland y Serviloan implementaron una **Política de Desconexión Digital** que delimita trabajo y descanso, prohibiendo comunicaciones laborales fuera de horario para facilitar la conciliación y cuidar la salud del personal. En 2025, dentro de las actividades de sensibilización sobre esta cuestión, se realizó la masterclass online "Detox Digital".

3.1.6 Plantilla con diversidad funcional.

El Grupo Coral Homes fomenta la diversidad e igualdad de todo su personal, tanto en la selección como en el desarrollo profesional y personal, buscando un impacto positivo en la sociedad.

El Grupo cuenta con 9 personas empleadas con diversidad funcional, contratadas bajo la modalidad de contrato indefinido. Esto supone un 1,68% de la plantilla.

3.2 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

El Grupo Coral Homes garantiza la organización del tiempo de trabajo en total cumplimiento con lo dispuesto en los Convenios Colectivos de aplicación.

Asimismo, el Grupo ha desarrollado normativamente por medio de políticas y procedimientos negociados y comunicados a todo el personal, las directrices sobre organización del trabajo, horas extras, permisos retribuidos y no retribuidos y medidas de flexibilidad laboral.

3.2.1 Organización del tiempo de trabajo.

Todo el personal del Grupo Coral Homes se encuentra cubierto por el Convenio Colectivo de oficinas y despachos aplicable a su residencia y centro de trabajo. A este respecto, las jornadas laborales para cada centro de trabajo se ajustan a lo dispuesto en el correspondiente Convenio Colectivo de aplicación.

Las entidades que integran el Grupo Coral Homes cuentan con sistemas de registro de la jornada laboral. Por su parte, Servihabitat, Serviland y Serviloan como entidades del Grupo con un mayor volumen de personal, cuentan con la **Política de Registro de Jornada**, en la que se establece la distribución de la jornada laboral y los descansos de la plantilla, la obligación de registro, el seguimiento y trazabilidad por las personas encargadas y la gestión y compensación de las horas extraordinarias.

De este modo, la jornada anual de la plantilla de Madrid ha sido de 1.765 horas, mientras que, la de Cataluña y el resto de los centros de trabajo, ha sido de 1.760 horas.

En Servihabitat, Serviland y Serviloan la distribución de las horas de trabajo ha sido, con carácter general, 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. Adicionalmente, en el ejercicio 2024 se ha aprobado el establecimiento también como periodos de jornada intensiva los siguientes días:

- Del 1 al 7 de enero;
- La semana de la Semana Santa;
- Los días 29, 30 y 31 de julio;
- Del 1 al 7 de septiembre; y
- Los días 24 y 31 de diciembre.

3.2.2 Flexibilidad horaria.

Dentro de la distribución de las horas laborales, el Grupo Coral Homes ofrece como medida destinada a su plantilla la flexibilidad de la jornada. De esta forma, con carácter general la hora de entrada se establece entre las 08:00 y las 09:30 horas y la salida a partir de las 17:00 horas; siendo en la modalidad de jornada intensiva la entrada entre las 08:00 y las 09:00 horas, y la salida entre las 15:00 y las 16:00 horas.

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

Esta iniciativa permite a la plantilla ajustar su jornada dentro de un marco establecido, brindándoles mayor autonomía para equilibrar sus responsabilidades profesionales y personales. Con ello, el Grupo busca fomentar un ambiente laboral más dinámico, aumentar la satisfacción de su equipo y contribuir a una mayor productividad y compromiso en el desarrollo de sus funciones.

3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.

La conciliación entre la vida laboral y personal y familiar es uno de los pilares básicos del Grupo Coral Homes. En este sentido, el Grupo establece diversas medidas encaminadas a favorecer la conciliación de todo su personal.

Así, Servihabitat, Serviland y Serviloan establecen el programa **"Flexiwork"**, el cual se basa sobre la posibilidad de realizar un día de la jornada laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Asimismo, se establece la jornada flexible, con el propósito de que el personal pueda escoger la hora de entrada y de salida, dentro de un marco preestablecido, que mejor se adapte a su conciliación.

3.2.4 Horas extra realizadas.

Servihabitat y Serviland disponen de un **Acuerdo de Registro de Jornada** aplicable a todo el personal, 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.

3.3 NÚMERO DE PERMISOS DE TRABAJO.

3.3.1 Total de permisos de trabajo retribuidos concedidos.

El personal de Grupo Coral Homes podrá disfrutar de los permisos retribuidos recogidos en cada Convenio Colectivo de aplicación correspondiente.

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

Tabla 12: Distribución de los permisos retribuidos por género

NÚMERO DE PERMISOS RETRIBUIDOS POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2025	899	497
2024	1.184	529

Tabla 13: Distribución de los permisos retribuidos por rango de edad

NÚMERO DE PERMISOS RETRIBUIDOS POR RANGO DE EDAD				
	<30	30-45	46-55	>55
2025	25	750	450	171
2024	36	1.032	530	115

Tabla 14: Distribución de los permisos retribuidos por categoría profesional

NÚMERO DE PERMISOS RETRIBUIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2025	1.156	154	86
2024	1.469	160	84

3.3.2 Total de permisos de trabajo no retribuidos concedidos.

En otro orden, Grupo Coral Homes ofrece a su plantilla la posibilidad del disfrute de permisos no retribuidos por diversos motivos.

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

Tabla 15: Distribución de los permisos no retribuidos por género

NÚMERO DE PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2025	116	64
2024	147	85

Tabla 16: Distribución de los permisos no retribuidos por rango de edad

NÚMERO DE PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR RANGO DE EDAD				
	<30	30-45	46-55	>55
2025	4	124	38	14
2024	6	173	31	22

Tabla 17: Distribución de los permisos no retribuidos por categoría profesional

NÚMERO DE PERMISOS NO RETRIBUIDOS POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2025	143	20	17
2024	185	27	20

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

En cuanto a los permisos por nacimiento, cuidado del menor y permiso parental, se ha avanzado en los últimos años en la equiparación de responsabilidades entre mujeres y hombres, distribuyéndose el número de permisos de forma más paritaria.

Tabla 18: Distribución de los permisos por nacimiento, cuidado del menor y permiso parental por género.

NÚMERO DE PERMISOS POR NACIMIENTO, CUIDADO DEL MENOR Y PERMISO PARENTAL POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2025	24	29
2024	40	44

3.4 VACACIONES.

El personal del Grupo Coral Homes, con independencia del género, 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 28 de febrero del año siguiente. El número de días de vacaciones se ajusta a lo establecido en los Convenios Colectivos aplicables, y se adapta en función del calendario laboral dependiendo de los festivos de cada provincia, y las horas laborables establecidas en dichos Convenios Colectivos, todo ello previo acuerdo con la representación legal del personal.

3.5 ABSENTISMO Y EVOLUCIÓN.

El Grupo Coral Homes fomenta un ambiente laboral saludable, así como medidas tendentes a la seguridad y bienestar del personal.

A este respecto, el Grupo busca establecer las disposiciones necesarias en aras de reducir el absentismo laboral, sin perjuicio de los derechos reconocidos a la plantilla, así como los permisos retribuidos y no retribuidos ofrecidos por el Grupo.

De este modo, las horas totales y la tasa de absentismo para este ejercicio, distribuido en función del género ha sido la siguiente:

Tabla 19. Evolución de la tasa de absentismo por género.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ABSENTISMO POR GÉNERO			
		MUJERES	HOMBRES
2025	Número de horas totales	38.865	18.300
	Tasa de absentismo	6,31%	3,29%
2024	Número de horas totales	56.897	20.717
	Tasa de absentismo	10,53%	4,22%

3.6 NÚMERO DE EXCEDENCIAS.

En lo relativo a las excedencias durante el ejercicio 2025 se han otorgado un total de 11, las cuales se distribuyen de la siguiente forma en función del género:

Tabla 20. Número de excedencias por género.

NÚMERO DE EXCEDENCIAS POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2025	7	4
2024	18	6

3.7 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

3.7.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

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

Servihabitat cuenta con una **Política de Prevención de Riesgos Laborales** en la que asume el 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 Servihabitat.
- 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).

Asimismo, Serviland cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales específico, el cual establece las acciones para integrar a prevención en todos los niveles de la organización y garantizar un entorno de trabajo seguro para todo el personal.

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

3.7.2 Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.

Seguidamente, se detallan los permisos concedidos por accidentes laborales durante el año 2025, desglosada por género, rango de edad y categoría profesional:

Tabla 21: Número de permisos por accidente laboral distribuidos por género

PERMISOS POR ACCIDENTE LABORAL POR GÉNERO		
	MUJERES	HOMBRES
2025	1	0
2024	3	2

Tabla 22: Número de permisos por accidente laboral distribuidos por rango de edad

PERMISOS POR ACCIDENTE LABORAL POR RANGO DE EDAD				
	<30	30-45	46-55	>55
2025	0	0	0	1
2024	0	5	0	0

Tabla 23: Número de permisos por accidente laboral distribuidos por categoría profesional

PERMISOS POR ACCIDENTE LABORAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL			
	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS
2025	1	0	0
2024	5	0	0

3.7.3 Enfermedades profesionales.

En el 2025 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%.

3.8 RELACIONES SOCIALES.

El Grupo Coral Homes fomenta el respeto de los derechos de toda su plantilla, así como la escucha activa de sus preocupaciones y demandas por medio de diálogo social y la negociación colectiva. En este sentido, el 100% de la plantilla se encuentra adherida a un Convenio Colectivo, garantizando así un marco regulador de las condiciones laborales.

Durante el ejercicio 2025, se ha publicado, a fecha de 9 de agosto, el nuevo Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, que resulta de aplicación a aquellos trabajadores del Grupo adheridos al mismo, estableciendo las condiciones laborales y retributivas correspondientes.

3.9 FORMACIÓN.

El Grupo Coral Homes impulsa el desarrollo y la especialización de todo su personal mediante programas de formación continua que garantizan la actualización permanente de sus competencias. En este sentido, el Grupo ofrece diversas formaciones para la plantilla según sus funciones y puesto de trabajo, con el objetivo de promover la especialización, crecimiento y perfeccionamiento continuo de su actividad profesional.

Asimismo, más allá de la capacitación técnica, el Grupo fomenta una cultura corporativa responsable mediante acciones de formación y sensibilización en valores esenciales, como son la igualdad y diversidad. De manera paralela, se impulsan acciones orientadas a garantizar el cumplimiento normativo en materias críticas como son la prevención del blanqueo de capitales, financiación del terrorismo.

Durante el ejercicio 2025, se han impartido un total de 12.241,85 horas de formación, que se han distribuido de la siguiente manera por categoría profesional y materia de formación:

Tabla 24: Horas de formación por categoría profesional y materia

HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y MATERIA				
MATERIA	TÉCNICOS	MANDOS INTERMEDIOS	DIRECTIVOS	TOTAL
DATA & TOOLS	906,5	330	217	1.453,5
IDIOMAS	2.160	396	133	2.689
LET'S SELL	289	332	1018	1.639
REPUTATION & COMPLIANCE	3.696,1	383,25	347,5	4.426,85
THE DRIVER CO-LEADERSHIP	398	629	360	1.387
WAY RE-SKILLING	398	12	6	416
WELLBEING & SUSTAINABILITY	171	29,5	30	230,5
TOTAL	8.018,6	2.111,75	2111,5	12.241,85

En cuanto al presupuesto destinado a formación, durante el ejercicio 2025 se ha realizado una inversión de 159.462,01 € (295,30 € de media por empleado) y se ha hecho un uso efectivo de 30.124,02 € del crédito disponible de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) en Servihabitat.

3.10 PLAN DE IGUALDAD.

El Grupo Coral Homes promueve activamente un entorno de trabajo basado en la diversidad, la inclusión y la igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla. El Grupo trabaja continuamente para garantizar un espacio donde cada persona,

independientemente de su género, edad, origen, orientación o cualquier otra condición personal, pueda desarrollar su carrera en igualdad de condiciones.

Para ello, el Grupo Coral Homes impulsa políticas y programas destinados a eliminar barreras, fomentar la equidad y fortalecer una cultura organizativa en la que la diversidad sea un motor de crecimiento e innovación. Además, refuerza su compromiso mediante iniciativas concretas, como planes de igualdad, formación y sensibilización y protocolos que aseguren un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso.

A este respecto, tanto el **Plan de Igualdad 2023 – 2027** de Servihabitat, como el **Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2024-2028)** de Serviland (el cual fue registrado de manera efectiva en el *Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad* en febrero de 2025), establecen el marco estratégico y operativo para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre todo el personal, promoviendo una cultura de trabajo inclusiva y diversa.

Por otra parte, cada entidad que integra el Grupo dispone de su propio **Protocolo de Prevención y actuación frente al acoso moral, acoso contra las personas LGTBIQ+ y acoso sexual y/o por razón de sexo**, lo que muestra el principio de “tolerancia cero” del Grupo frente a cualquier actitud que pueda vulnerar o atentar contra los derechos de las personas. En este sentido, el Grupo establece los medios necesarios para detectar y prevenir los comportamientos, situaciones, acciones y conductas que puedan vulnerar la dignidad de las personas, asegurando el cumplimiento de dichos Protocolos.

Asimismo, Servihabitat y Serviland disponen de una **Política de Talent Acquisition**, teniendo por objetivo el fomento de la igualdad de oportunidades en la contratación de personal, impulsando la diversidad y la inclusividad.

Igualmente, la **Política de Retribución Fija y Variable** de Servihabitat y Serviland se fundamenta en el principio de **equidad retributiva**, garantizando que la compensación económica se base en criterios objetivos y homogéneos para toda la plantilla, eliminando cualquier tipo de discriminación.

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.

Igualmente, la formación y sensibilización es un aspecto fundamental en la promoción de las medidas efectivas de igualdad. A este respecto, durante el ejercicio 2025 se han desarrollado en Servihabitat y Serviland formaciones en materia de igualdad, diversidad y sobre el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso, siendo estas de carácter obligatorio para la plantilla.



4. DERECHOS HUMANOS.

El Grupo Coral Homes está firmemente comprometido con la defensa de los derechos humanos tal y como son reconocidos por parte de Naciones Unidas.

En este sentido, Grupo Coral Homes suscribe la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por Naciones Unidas en 1948 y los instrumentos que de la misma se derivan, especialmente el Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966, el Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, así como el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 1950. Adicionalmente, durante el ejercicio 2025 se ha renovado la adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en el que se incluye, entre otros ámbitos, el respeto a los derechos humanos.

Por otra parte, el Grupo Coral Homes, en el desarrollo de sus actividades, asume y da cumplimiento a los principios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en materia de no discriminación, libertad de asociación y erradicación del trabajo forzoso. Para garantizar el cumplimiento de estos principios, el Grupo revisa periódicamente su Código Ético (última revisión de julio de 2025), siendo de aplicación a todas las entidades que lo conforman y estableciendo las directrices fundamentales para asegurar el respeto a los derechos humanos en todas sus operaciones.

A partir de este marco ético, tanto el Grupo Coral Homes como, en particular, Servihabitats —por su papel clave como servicer del Grupo y proveedor de servicios a terceros y como entidad con mayor volumen de personal— han desarrollado diversas políticas y documentos de referencia. Estas políticas establecen normas de conducta para su equipo y regulan las actividades de la organización, con el objetivo de prevenir, mitigar y remediar cualquier impacto en los derechos humanos, reforzando así su compromiso con una gestión empresarial responsable y sostenible. De esta forma, Grupo Coral Homes pretende:

- Difundir los valores, principios y objetivos del Grupo en concordancia con el respeto a los derechos humanos y sociales.
- Participar e integrar a todo el personal del Grupo y colaboradores en la obligación de aceptar, respetar y aplicar este Código y las Políticas y Procedimientos que lo desarrollan.
- Facilitar la prevención, detección y eliminación de conductas irregulares, contribuyendo así a mantener y proteger los valores y el buen nombre de Grupo Coral Homes mediante el Sistema Interno de Información y el Canal Corporativo de Denuncias, que lo integra.

4.1 APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DILIGENCIA DEBIDA, PREVENCIÓN DE RIESGOS DE VULNERACIÓN Y MEDIDAS DE GESTIÓN, MITIGACIÓN Y REPARACIÓN EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS.

El Grupo Coral Homes fomenta el respeto a los Derechos Humanos tanto de forma interna como en todas las relaciones que se establecen con terceros. Por ello, el Grupo cuenta con diversos mecanismos y procedimientos de diligencia debida tanto en el ámbito interno del Grupo, como en el ámbito externo:

A. Diligencia debida en el ámbito interno.

- El Grupo Coral Homes cuenta con un Sistema Interno de Información, en el que se integra el Canal Corporativo de Denuncias, para que cualquier persona del Grupo pueda denunciar todas aquellas prácticas que no se ajusten al Código Ético y al resto de normativa interna que lo desarrolla, y a la normativa vigente.
- El Grupo Coral Homes tiene implantados Protocolos de prevención y actuación en caso de acoso. Su objetivo general es definir el marco de actuación en relación con los casos de acoso, en cualquier de sus modalidades, con la finalidad de evitar estos tipos de conducta en el ámbito de las entidades que integran el Grupo. Estos Protocolos contienen todos los elementos especificados en la normativa en vigor.
- Asimismo, Grupo Coral Homes cuenta con un sistema de control interno como mecanismo para gestionar los riesgos que afectan a sus objetivos y actividades, facilitando la identificación y valoración de oportunidades y generando un mayor valor al Grupo. El marco conceptual de dicho sistema tiene como referencias las directrices de los Informes COSO y su misión es proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las siguientes categorías:
 - a) Eficacia y eficiencia de las operaciones; y
 - b) Fiabilidad de la información financiera; y
 - c) Cumplimiento de las leyes y normas aplicables (normativa relativa a Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (PBC/FT), normativa sobre privacidad, anticorrupción y fraude, derechos de igualdad, no discriminación, seguridad y salud laboral y, en general, los derechos de los trabajadores, protección al medio ambiente, a la seguridad colectiva y a la salud pública, normativa fiscal o relativa a la Seguridad Social y regulación del mercado y los consumidores).
- En lo que se refiere al derecho a la igualdad, Servihabitat y Serviland disponen de sus correspondientes Planes de Igualdad mencionados, 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 discriminación en el ámbito laboral, así como la

promoción de la igualdad entre ambos sexos. Dichos Planes se han elaborado siguiendo la normativa vigente en materia de igualdad.

De los referidos Planes de Igualdad se desprenden las acciones de concienciación continua y las formaciones que la compañía pone a la disposición de su personal a lo largo del año, tales como la formación en materia de prevención de acoso o la formación de igualdad.

- Por otra parte, todo el personal del Grupo Coral Homes (incluyendo consejeros y directivos) presentan con carácter anual una declaración de cumplimiento, en la que manifiestan, entre otras cuestiones, haber cumplido las disposiciones del Código Ético y de las Políticas de Compliance y su compromiso de seguir haciéndolo.

B. Diligencia debida en el ámbito externo.

- El Grupo cuenta con una **Política de Admisión de Relaciones**: en dicha Política 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, con su personal, clientes (potenciales o actuales), proveedores y terceros, así como el seguimiento continuo de dichas relaciones.

Grupo Coral Homes ha delegado en Servi habitat y, en concreto, en la UTPBC del Grupo (Unidad Técnica de Prevención de Blanqueo de Capitales) 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.

En relación con los clientes finales, entre los que se comercializan los activos titularidad y bajo gestión del Grupo Coral Homes, Servi habitat 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.

- **Cláusula de adhesión de Compliance**: resulta esencial asegurar que las relaciones comerciales se alineen con principios éticos previstos en el Código Ético de Grupo Coral Homes. Al establecer cláusulas de Compliance en los contratos, el Grupo exige a sus proveedores el cumplimiento de normativas, incluidas las relacionadas con los derechos humanos, así como la implementación de prácticas que prevengan abusos e incumplimientos. Estas cláusulas no solo sirven como un marco de referencia para la conducta esperada, sino que también facilitan la transparencia y la rendición de cuentas. De esta manera, se promueve un entorno de negocios responsable, al tiempo que se minimizan los riesgos legales y reputacionales para el Grupo.

4.2 DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.

El Grupo Coral Homes dispone de un Sistema Interno de Información implantado de conformidad con las disposiciones de la Ley 2/2023.

A este respecto, el Grupo cuenta con la Política y el Procedimiento del Sistema Interno de Información, los cuales regulan los elementos principales del Sistema, los roles y responsabilidades, los derechos y garantías de los denunciantes y denunciados, y el procedimiento de gestión y resolución de las comunicaciones recibidas, entre otros.

Como parte del Sistema Interno de Información, el Grupo dispone del ya mencionado Canal Corporativo de Denuncias a través del que su personal o cualquier tercero puede presentar denuncias relacionadas con incumplimientos de la legislación vigente, de la normativa interna del Grupo, así como de cualquier potencial vulneración de derechos humanos.

Asimismo, Grupo Coral Homes cuenta con los mecanismos necesarios para prevenir y actuar contra el acoso (Protocolos de prevención y actuación y formación en materia de igualdad y sobre los Protocolos de prevención y actuación ante el acoso).

En este sentido, durante el ejercicio 2025, no se han recibido denuncias relacionadas con materias de libertad sindical, negociación colectiva, discriminación, trabajo infantil, forzoso, régimen de esclavitud o semi esclavitud.

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

El Grupo Coral Homes mantiene un firme compromiso con la protección de los derechos laborales. En este sentido, fomenta el diálogo social como pilar fundamental para la construcción de relaciones laborales basadas en la confianza y la transparencia. Asimismo, respeta y garantiza la libertad de asociación, permitiendo que su plantilla pueda organizarse y participar en actividades sindicales sin restricciones, fortaleciendo así su capacidad de representación y defensa de sus intereses.

Además, el Grupo reconoce la importancia de la negociación colectiva como un mecanismo clave para mejorar las condiciones laborales y asegurar un equilibrio entre los intereses de la empresa y su equipo. A través de políticas y procedimientos específicos, el Grupo Coral Homes trabaja en la implementación de medidas que refuercen estos derechos y contribuyan a la creación de un ambiente laboral donde la equidad y el respeto sean principios fundamentales. En apartados anteriores se han expuesto en detalle las iniciativas adoptadas para consolidar estos valores dentro de la organización.

4.4 MEDIDAS DE ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO Y RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES.

El Grupo Coral Homes, por medio de su Código Ético y el resto de su normativa interna, prohíbe en todo caso la imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinja derechos que el personal tenga reconocidos por disposiciones legales, Convenios Colectivos o contratos individuales.

En esta línea, el Grupo cumple estrictamente con la normativa en materia de contratación, asegurando que todo su personal sea dado de alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente desde el inicio de su relación laboral.

Del mismo modo, en el caso del personal extranjero, la empresa exige la obtención de las autorizaciones de trabajo pertinentes antes de formalizar cualquier contratación, evitando así prácticas irregulares como la simulación contractual o la colocación fraudulenta.

La transparencia y la honestidad son principios fundamentales en los procesos de selección y en la relación con la plantilla. Por ello, en ningún caso se ofrecerán condiciones de trabajo engañosas o falsas, garantizando que tanto los candidatos como la plantilla actual dispongan de información clara y veraz sobre su empleo y condiciones laborales.

Este compromiso con el respeto a los derechos laborales no solo se aplica internamente, sino que también se extiende a los proveedores que prestan servicios a las entidades del Grupo. El Grupo Coral Homes exige que sus socios y colaboradores cumplan con estos mismos principios, garantizando que toda la cadena de valor opere bajo estándares éticos y legales que promuevan un ambiente laboral digno y respetuoso.

Cabe señalar que, tampoco durante el ejercicio 2025, se ha recibido ninguna denuncia por casos de vulneración de derechos humanos.



5. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES.

5.1 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Grupo Coral Homes mantiene un firme compromiso con la preservación del medio ambiente, adaptando su operativa diaria a los nuevos retos medioambientales derivados de la evolución del marco regulatorio. Para ello, el Grupo ha seguido reforzando la dimensión ambiental en su toma de decisiones, impulsando el diálogo con los diferentes grupos de interés y la concienciación sobre los impactos medioambientales generados.

La reducción del impacto ambiental del Grupo se articula a través de 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.

Este compromiso medioambiental se canaliza a través de Servihabitat y Serviland, sociedades de Grupo encargadas de la gestión de los activos inmobiliarios, y las cuales disponen de un **Sistema de Gestión Medioambiental certificado por AENOR** bajo la norma internacional **ISO 14001:2015 y el Reglamento EMAS**, lo que asegura una mejora continua en el sistema de 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

La gestión ambiental de Grupo Coral Homes se articula a través de su **Sistema de Gestión Ambiental**, el cual se fundamenta 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, incluyéndose 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.

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 cuenta desde 2014 con la **Política de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente**, cuyo contenido se somete a revisión por la Dirección de manera periódica, habiéndose actualizado por última vez en 2024.

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 los compromisos sobre los cuales se fundamenta el Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medio Ambiente, siendo los siguientes:



5.2 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

La adaptación al cambio climático hace cada vez más importante el uso eficiente de los recursos, 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 2025 respecto al 2024, en Servihabitat, por ser la entidad que cuenta con el 95% del personal del Grupo.

Agua

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

Tabla 25. Evolución del consumo de agua.

	2025	2024
CONSUMO AGUA (M³)	969	1.571
CONSUMO M³ POR EMPLEADO	4,12	5,64

En relación con la información reportada en el ejercicio anterior, se presenta el dato actualizado del consumo de agua por empleado de 2024 tras una revisión técnica de los cálculos. Respecto al desempeño de 2025, se observa una **reducción significativa en la ratio de consumo ($\text{m}^3/\text{empleado}$)**, consolidando el impacto positivo de las medidas de eficiencia implantadas, tales como la instalación de grifos automatizados con sensores y sistemas de doble descarga en 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 26. Evolución del consumo del consumo de luz.

	2025	2024
CONSUMO LUZ (MWh)	306	342
CONSUMO MWh POR EMPLEADO	0,60	0,60

Con el objetivo de mantener la coherencia con el reporte de emisiones ofrecido en el Epígrafe 5.3.1, los datos de consumo eléctrico ofrecidos se circunscriben a las oficinas sobre las que el Grupo Coral Homes tiene un control operacional. Como consecuencia de este cambio, se ofrece la actualización de las cifras reportadas en el ejercicio precedente para asegurar la comparabilidad. De estos consumos, hay que destacar, que el 100% de la energía contratada en Puerta Cornellá es de origen renovable, y existe una instalación de placas fotovoltaicas que alimenta un 5% del consumo de las instalaciones.

Con el fin de reducir el consumo de electricidad, durante el ejercicio 2025 se han adoptado las siguientes medidas:

- Apagado de las luces de oficina a partir de las 21:00 horas, así como el apagado del rótulo del edificio.
- Implementación de cuadros eléctricos con temporizador de apagado y encendido de luces.
- Cambio de luminarias a LED.
- Verificación continua de la temperatura del interior de los edificios.
- Verificación del cierre automático de las puertas de acceso a los edificios.
- Reducción del número de reuniones presenciales con los equipos internos.

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).

Durante el ejercicio 2025, y con la publicación del Real Decreto 214/2025, de 18 de marzo, por el que se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono y por el que se establece la obligación del cálculo de la huella de carbono y de la elaboración y publicación de planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, Grupo Coral Homes ha contado con el asesoramiento de un tercero experto independiente (la consultora PwC) para la revisión y la adaptación del cálculo de la huella de carbono así como para la elaboración de la **Guía para el Cálculo de la Huella de Carbono** y un plan de mitigación y reducción de las emisiones a 5 años vista, conforme a dicho Real Decreto.

Con esta Guía, Grupo Coral Homes dispone de un marco claro que le permite mejorar el proceso de recopilación, gestión y verificación de datos, asegurando una elaboración más eficiente y sólida del cálculo de la huella de carbono durante los próximos ejercicios.

De acuerdo con el Real Decreto 214/2025, el Grupo Coral Homes se encuentra obligado a calcular las emisiones de Alcance 1 (emisiones directas) y Alcance 2 (emisiones indirectas por la compra de electricidad o frío/calor), resultando voluntario el cálculo de las emisiones de Alcance 3 (emisiones indirectas de la cadena de valor de la organización).

En la tabla siguiente imagen se muestra un resumen de las categorías de emisiones de Alcances 1 y 2 que resultan aplicables actualmente al Grupo, así como las categorías de emisiones de Alcance 3 que podrían considerarse en un futuro:

Alcance 1		Alcance 3	
Fuentes fijas	No aplica	3.1 Compra de bienes y servicios	Material
Fuentes móviles	No aplica	3.2 Bienes de capital	Material
Emisiones de proceso	No aplica	3.3 Actividades relacionadas con energía	Material
Emisiones fugitivas	Aplica	3.4 Transporte aguas arriba	No aplica
Alcance 2		3.5 Residuos	Material
Electricidad	Aplica	3.6 Viajes de negocio	Material
Vapor, calor o frío	No aplica	3.7 Desplazamientos plantilla	Material
		3.8 Activos arrendados aguas arriba	Material
		3.9 Transporte aguas abajo	No aplica
		3.10 Transformación de producto	No aplica
		3.12 Tratamiento Fin de vida	No aplica
		3.13 Activos Arrendados Aguas Abajo	Material
		3.14 Franquicias	No aplica
		3.15 Inversiones	No aplica

Tras la revisión del cálculo de la huella de carbono del Grupo correspondiente al ejercicio 2024, en la siguiente tabla se presentan los resultados finales obtenidos:

Tabla 27. Emisiones tCO₂e 2024.

CATEGORÍA DE EMISIONES	ENFOQUE DE MERCADO (MARKET-BASED)	ENFOQUE DE UBICACIÓN (LOCATED-BASED)
Alcance 1	10,39 tCO ₂ e	10,39 tCO ₂ e
Alcance 2	48,00 tCO ₂ e	34,47 tCO ₂ e
TOTAL	58,39 tCO₂e	44,86 tCO₂e

Siguiendo con la metodología definida en la Guía para el Cálculo de la Huella de Carbono, se ofrece el dato provisional del cálculo de la huella de carbono para el ejercicio 2025:

Tabla 28. Emisiones tCO₂e 2025.

CATEGORÍA DE EMISIONES	ENFOQUE DE MERCADO (MARKET-BASED)	ENFOQUE DE UBICACIÓN (LOCATED-BASED)
Alcance 1	14,32 tCO ₂ e	14,32 tCO ₂ e
Alcance 2	47,76 tCO ₂ e	30,82 tCO ₂ e
TOTAL	62,08 tCO₂e	45,14 tCO₂e

Este ligero aumento de la huella de carbono según el enfoque de mercado respecto al ejercicio anterior se debe al aumento en el Alcance 1 correspondiente a gases refrigerantes.

5.3.2 Plan de reducción de emisiones.

Tomando como referencia el inventario de emisiones de 2024 (58,39 tCO₂e bajo el enfoque *market-based*), y en cumplimiento con las exigencias del Real Decreto 214/2025, Grupo Coral Homes ha formalizado una hoja de ruta de descarbonización. El objetivo central de este plan, alineado con la neutralidad climática y el Acuerdo de París, es alcanzar una **reducción del 41% en las emisiones para el año 2030** respecto al año base 2024.

Como medida estratégica prioritaria, el Grupo se compromete a asegurar el suministro de energía renovable mediante la adquisición de Garantías de Origen (**GdO**). Esta acción cubrirá, como mínimo, la totalidad del consumo eléctrico de la sede de Servihabitat en Madrid.

5.4 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS.

El Grupo Coral Homes ha mantenido su compromiso con la economía circular, dando nuevos pasos que mejoren la gestión de los residuos.

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 y Serviland, como gestores de activos inmobiliarios, incluidos de aquellos de titularidad del Grupo, son responsables 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, se puesto en marcha el seguimiento (ya sea mensual o a la finalización de la obra) de los consumos, emisiones y residuos con los contratistas de obras que gestiona Serviland.

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 y Serviland se realiza un uso generalizado de papel reciclado.

5.4.1 Residuos gestionados.

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

Tabla 29. Toneladas de residuos gestionados.

RESIDUO	2025 (Tn)	2024 (Tn)
Papel	1,54	1,83
Cartón	0,01	0,05
Tóner	0,007	0,002
TOTAL	1,55	1,88

Durante el ejercicio 2025 el Grupo ha seguido esforzando por reducir residuos, destacando el trabajo de concienciación mediante el envío de píldoras formativas:

- *¿De verdad necesitas imprimirlo?:* enviada en julio de 2025 con la finalidad de concienciar al personal sobre la importancia de llevar a cabo un uso responsable del papel en el desarrollo de la actividad profesional.
- *Reciclar en la oficina: un pequeño gesto, un gran impacto:* enviada en diciembre de 2025 para concienciar sobre el reciclaje responsable.

5.4.2 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. Del resultado de la evaluación de doble materialidad realizada en 2024 no se consideró material ningún impacto o riesgo relacionado con la biodiversidad.

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



6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SOBORNO.

6.1 COMPROMISO DEL GRUPO.

Grupo Coral Homes busca fomentar una cultura de cumplimiento en la que su comportamiento, así como en el de los terceros con los que mantiene relaciones comerciales, se ajuste no solo al cumplimiento de la normativa vigente (tanto externa como interna), sino también a los más altos estándares éticos y profesionales. En este sentido, las actuaciones de todo el personal del Grupo deben guiarse por los principios y valores éticos asumidos por Grupo Coral Homes y que se encuentran definidos en su Código Ético, como son la integridad, la transparencia y la honestidad.

De manera adicional, para reforzar su compromiso con la cultura de cumplimiento normativo, el Grupo exige a los terceros con los que establece relaciones de negocio un comportamiento similar y que esté alineado con sus principios y valores voluntariamente asumidos. Para ello, incorpora dentro de los contratos cláusulas de conocimiento y de aceptación de estos.

En Grupo Coral Homes rige el principio de “tolerancia cero” respecto a la corrupción y fraude que puedan producirse en el desarrollo de su actividad y de sus relaciones comerciales. Este principio queda reflejado tanto en su Código Ético como en su Política Anticorrupción y de Prevención del Fraude, ambos documentos disponibles en sus páginas web (www.servihabitat.com y www.coralh.com).

Todos estos compromisos quedan integrados dentro 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). Por su parte, Servihabitad y Serviland, al ser las sociedades del Grupo que se encuentran más expuestas al riesgo de corrupción y soborno por la actividad que desarrollan, 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. Asimismo, dichos Sistemas se someten a un proceso de auditoría periódica para verificar que cumplen con los requisitos exigidos por dichas normas.

6.2 LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL.

Los Sistemas de Compliance Penal del Grupo Coral Homes (los “Sistemas”) establecen un modelo integral para la prevención, detección, reacción, gestión y control de riesgos penales en cada una de las sociedades que integran Grupo Coral Homes. Los elementos principales que componen estos Sistemas:

- **Comité Corporativo de Compliance:** encargado de supervisar y seguir los Sistemas para identificar y gestionar los riesgos penales. Está compuesto por tres miembros permanentes: los dos Chief Compliance Officers (de Coral Homes Holdco y de Servihabitad) y la Directora Ejecutiva de la CEO Office y Medios. Reporta directamente

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:** integrado por el conjunto de controles y procedimientos financieros y económicos que dotan de plena transparencia a los libros contables del Grupo, así como a sus transacciones y toda su gestión económica. Asimismo, se prevén partidas presupuestarias para dotar al Comité Corporativo de Compliance y a los Chief Compliance Officers de los recursos que necesite para el ejercicio de sus funciones.
- **Evaluación de Riesgos Penales:** inventario, valoración y priorización de riesgos penales gestionados por los Chief Compliance Officers, revisado y, en su caso, actualizado periódicamente. Constituye una herramienta fundamental de los Sistemas, permitiendo medir en tiempo la evolución de los riesgos, así como los controles existentes.
- **Manuales, Políticas, Procedimientos y Protocolos:** componen la normativa interna del Grupo y tienen por objetivo el fomento de una cultura ética y de cumplimiento. Son objeto de revisión y, en su caso, actualización periódica atendiendo a las circunstancias internas y externas del Grupo y son conocidas y cumplidas de manera escrupulosa por parte de todos los integrantes del Grupo Coral Homes.
- **Controles y procedimientos operacionales:** se engloban aquellos controles y procedimientos, tanto manuales como automáticos, cuyo objetivo es anticiparse a la ocurrencia de eventos, errores o irregularidades que puedan suponer la comisión de un hecho delictivo en el seno del Grupo.
- **Formación y difusión de los Sistemas:** planes de formación y concienciación anual y puesta en conocimiento de políticas corporativas entre todo el personal del Grupo.
- **Indicadores de Compliance (KPIs):** indicadores que permiten la monitorización periódica del nivel de los valores esperados de la actividad y la eficacia de los Sistemas, desde la perspectiva cuantitativa y cualitativa.
- **Sistema Interno de la Información (Canal Corporativo de Denuncias):** con el Comité Corporativo de Compliance como el Responsable de la gestión nombrado por el Consejo de Administración de Coral Homes Holdco y la gestión delegada en los Chief Compliance Officers para reportar al Comité Corporativo de Compliance según procedimientos establecidos.
- **Régimen disciplinario:** sistema disciplinario ejecutado por el Comité Corporativo de Compliance, se configura como una herramienta fundamental de protección de la normativa interna del Grupo.
- **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. En este sentido, durante el ejercicio 2025 se llevó a cabo un seguimiento y monitorización de los controles implementados para la mitigación de los riesgos medioambientales a fin de comprobar su correcta definición.

A fin de poder identificar y gestionar internamente y de manera eficaz los principales riesgos penales a los que está expuesto el Grupo, el Comité Corporativo de Compliance tiene encomendadas las funciones de supervisión y seguimiento de los Sistemas. Dicho Comité cuenta con plenos poderes autónomos de iniciativa y control, disponiendo de los recursos y medios necesarios (económicos, tecnológicos y humanos) para poder desarrollar de manera adecuada las funciones que tiene encomendadas.

Este Comité se reúne con carácter ordinario de manera trimestral, pudiéndose reunir de manera extraordinaria cuando las circunstancias así lo requieran.

Para que el funcionamiento de los Sistemas sea lo más eficiente posible, el Comité Corporativo de Compliance delega en los Chief Compliance Officers del Grupo las funciones más operativas.

6.3 MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.

El compromiso del Grupo de lucha contra con la corrupción queda patente en los Sistemas de Compliance Penal implementados en cada una de sus sociedades. Estos Sistemas cuentan, a su vez, con un **Sistema de Gestión Antisoborno** definido de conformidad con los requisitos establecidos por la anteriormente mencionada UNE-ISO 37001:2017. Adicionalmente, como se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, Servihabitat y Serviland, al ser las sociedades del Grupo más expuestas a este tipo de riesgos, se encuentran certificadas en esta norma por un certificador independiente (AENOR).

Otra muestra del compromiso de Grupo Coral Homes con el desarrollo de una cultura ética fundamentada en el cumplimiento normativo es que el conjunto de Políticas y Procedimientos que integran los Sistemas y que constituyen la normativa interna, ha sido aprobado a nivel de Grupo, aplicando, por tanto, a todas sus sociedades y a todo su personal y personas que ostenten facultades de representación y administración de éstas. Entre estas Políticas y Procedimientos, podemos destacar el Código Ético, la Política Anticorrupción y de Prevención del Fraude, la Política Corporativa de Compliance, el Sistema de Gestión de la Privacidad, la Política y el Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información y la Política de Gestión de Conflictos de Intereses.

El **Código Ético**, actualizado por última vez en julio de 2025, se encarga de recoger 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. Se configura como la norma principal a la hora de regir la actuación de los miembros del Grupo y de la cual se desprende el resto de la normativa interna.

Centrado en la lucha y prevención contra la corrupción y el fraude, la **Política Anticorrupción y de Prevención del Fraude** del Grupo, actualizada también en julio de 2025, se encarga de desarrollar los principios de transparencia y normas anticorrupción que se encuentran definidas en el Código Ético. Su objetivo principal es crear un entorno en el que los potenciales riesgos de fraude y corrupción se vean mitigados por el desarrollo de aquellas medidas que resulten necesarias para minimizar la materialización de estas

conductas, así como a través de la aplicación de controles que permitan una detección temprana de posibles irregularidades o actos fraudulentos o de corrupción. Asimismo, desarrolla las directrices a seguir por parte de la plantilla del Grupo 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.

Por su parte, la **Política Corporativa de Compliance** refuerza el compromiso del Grupo con el desarrollo de una cultura ética, estableciendo los principios y compromisos asumidos en materia de Compliance. Esta política refleja la voluntad y responsabilidad del Grupo para garantizar el cumplimiento tanto de la legislación vigente como de la normativa interna que ha sido aprobada.

La **Política** y el **Procedimiento de Gestión del Sistema Interno de Información** de Grupo Coral Homes, el cual cumple con los requisitos exigidos por la *Ley 2/2023*, tiene la finalidad de promover un Canal Corporativo de Denuncias seguro y confidencial para que la plantilla, proveedores, colaboradores y cualquier tercero puedan reportar sospechas de corrupción o soborno sin temor a represalias cuando las comunicaciones se realicen de buena fe.

Por último, la **Política de Gestión de Conflictos de Intereses**, revisada por última vez en julio de 2025, establece los mecanismos para identificar, prevenir, gestionar, registrar y llevar a cabo un 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.

Las normas anteriormente mencionadas establecen los procedimientos clave definidos y desarrollados por el Grupo enfocados en mitigar aquellos riesgos que se encuentran asociados a las conductas contrarias a normativa legal e interna corporativa por parte de su personal, directivos, miembros de los órganos de administración, socios de las entidades y otras personas directa o indirectamente vinculadas con el Grupo. Debe señalarse que el Grupo, con el objetivo de adaptarse a los cambios legislativos y las actividades realizadas por sus sociedades, realiza un proceso de revisión y actualización periódica de sus Políticas y Procedimientos relacionados con la prevención de la corrupción y el soborno.

Asimismo, el **Plan Anual de Formación de Compliance** para el ejercicio 2025 contempló, entre otras, una formación en materia de **Prevención de Delitos – Anticorrupción y Prevención del Fraude** y otra en **Prevención y Gestión de Conflictos de Intereses** destinadas al personal del Grupo y a las nuevas incorporaciones. Dichas formaciones fueron completadas por el 96,07% y 99,24% del personal, respectivamente. Además, se incluyó una formación específica en Compliance para los miembros de los Consejos de Administración del Grupo.

Por último, de forma complementaria, se han realizado acciones de comunicación y sensibilización, entre las que figura una campaña sobre regalos en Navidad alineada con la política de regalos y hospitalidades, integrada en la Política Anticorrupción y de Gestión del Fraude.

6.4 MEDIDAS DE LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS.

Debido a la naturaleza de su actividad empresarial, la lucha contra la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo constituye una de las prioridades de Grupo Coral Homes.

Dentro del Grupo, Coral Homes, Servihabitat, Serviland y Serviloan son sujetos obligados de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

En este sentido, el Grupo mantiene un firme compromiso de cumplimiento con la normativa en materia de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Para ello, Grupo Coral Homes ha elaborado un **Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**, el cual establece unas normas de obligado cumplimiento para todo su personal para prevenir la materialización de los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Este Manual es objeto de un proceso de revisión constante, habiendo sido actualizado en 3 ocasiones durante el ejercicio 2025.

Adicionalmente, Grupo Coral Homes dispone de una estructura interna integrada por diferentes órganos de control para la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Los objetivos generales de estos órganos de control internos son el conocimiento, prevención, impedimento y comunicación de las operaciones relacionadas con el BC/FT. Estos órganos son los siguientes:

- **Consejos de Administración** de las diferentes sociedades del Grupo.
- **OCI** (Órgano de Control Interno).
- **Representante** ante el **SEPBLAC**.
- **Persona/s autorizada/s** ante el **SEPBLAC**.
- **UTPBC** (Unidad Técnica de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo) **del Grupo Coral Homes**, integrada dentro de la estructura de Servihabitat.

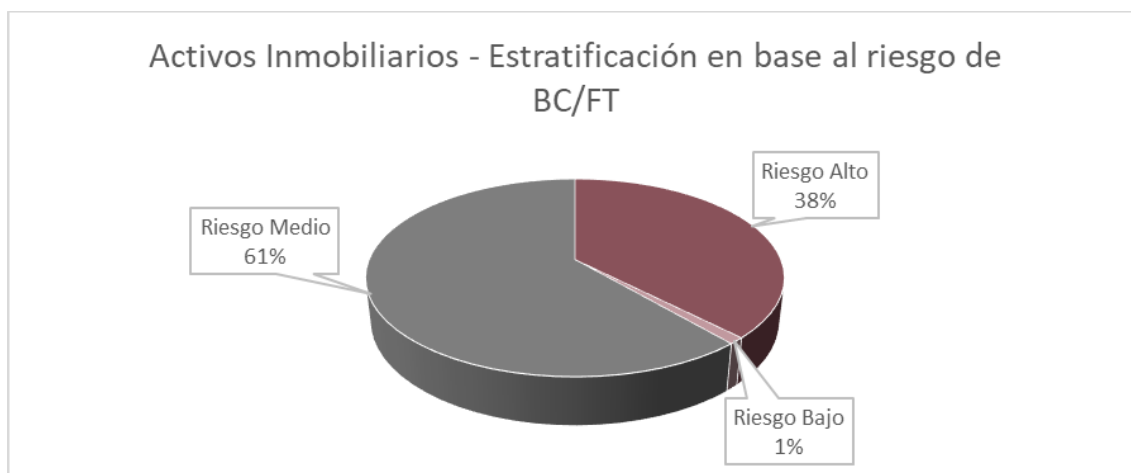
Además, Grupo Coral Homes cuenta con una **Política General de Admisión de Relaciones**, actualizada en dos ocasiones durante 2025, que tiene como objetivo la identificación, con carácter previo al establecimiento de cualquier relación, laboral o de negocio, de aquellas personas con las que se pretende contratar mediante la aplicación del procedimiento de diligencia debida.

De manera adicional, el Grupo cuenta con una **Política de Cumplimiento de Sanciones Internacionales**, actualizada, igualmente, en dos ocasiones durante el ejercicio 2025, la cual tiene como objetivo principal definir los principios a seguir en la gestión del cumplimiento de los regímenes de sanciones internacionales, junto con los aspectos funcionales y de gobierno, los principales procesos asociados y los instrumentos que permitan su adecuado desarrollo e implantación.

De manera anual, Grupo Coral Homes elabora un **Informe de Autoevaluación del Riesgo ante el Blanqueo de Capitales y la Financiación del Terrorismo** en el que se identifica y evalúa la exposición que las sociedades del Grupo tienen a este tipo de riesgos.

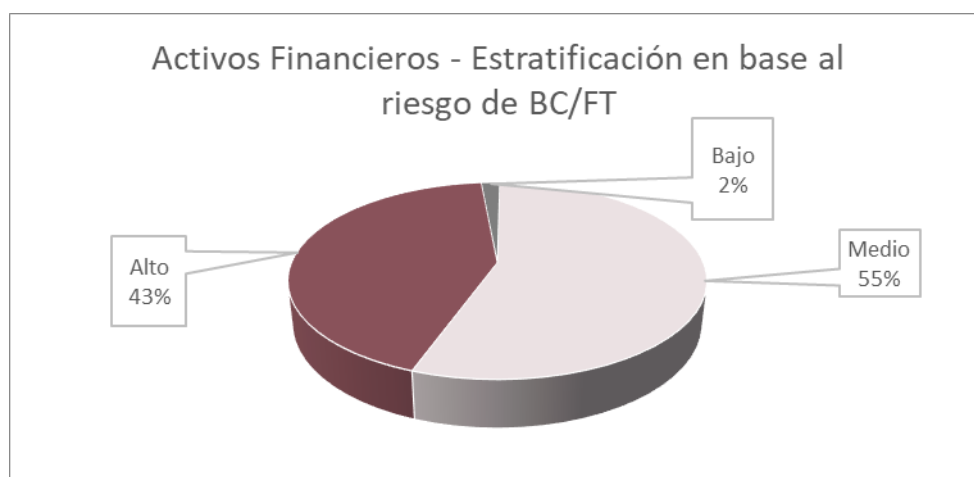
A lo largo del 2025 se analizaron y sancionaron 8.085 operaciones de activos inmobiliarios a nivel PBC/FT. De ellas, el 37,63% se calificaron de riesgo alto.

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



Por lo que respecta a las operaciones de activos financieros, se analizaron y sancionaron 2.125 operaciones en 2025, de las cuales el 42,96% se calificaron de riesgo alto.

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



En la siguiente tabla se muestra la variación de operaciones analizadas y sancionadas respecto al ejercicio pasado:

Tabla 30. N.º total de operaciones analizadas.

N.º DE OPERACIONES	2024	2025	% VARIACIÓN
ACTIVOS INMOBILIARIOS	10.561	8.085	-23%
ACTIVOS FINANCIEROS	1.378	2.125	61%
N.º TOTAL DE OPERACIONES	11.939	10.210	-14%

Por lo que se refiere a las alertas gestionadas por la UTPBC del Grupo Coral Homes, en 2025 se dieron de alta un total de 45.362 nuevos intervinientes en la herramienta AMLcheck con

origen de todos los sistemas. De estos nuevos intervinientes, se generaron y analizaron un total de 7.946 alertas.

Durante el 2025, se realizaron un total de 8 Exámenes Especiales, sin que ninguno de ellos fuese 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 2025 se llevó a cabo una auditoría interna por parte de Auditoría Interna de Servihabitát en la 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 Servihabitát, sin incidencias detectadas en los procesos de PBC/FT.

Asimismo, se ha realizado una auditoría externa contratada por Grupo Verde, cliente de Servihabitát, el cual tiene delegadas la revisión y controles en materia de PBCFT en Servihabitát. El resultado de dicha auditoría, realizada por Broseta, concluyó con una valoración positiva, pese a haberse detectado una serie de incidencias de importancia baja.

Por su parte, el Informe Anual del Experto Externo (emitido por Deloitte), no presentó ninguna deficiencia ni incidencia, pero sí incluyó una recomendación de mejora, consistente en la inclusión de la nueva versión del formulario F-19 aprobado por el SEPBLAC en la próxima actualización del Manual PBCFT.

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 contemplaban 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, durante el ejercicio 2025 fueron convocados a estas formaciones un total de 997 personas, teniendo una asistencia y tasa de éxito del 100%. De manera adicional, 7 miembros del Consejo de Administración, 14 miembros del OCI y 9 miembros de la UTPBC recibieron formación específica en este sentido.

6.5 SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.

El Sistema Interno de Información de Grupo Coral Homes constituye uno de los elementos fundamentales de los Sistemas del Grupo.

El Canal Corporativo de Denuncias, integrado dentro del Sistema Interno de Información (el cual cumple con los requisitos exigidos por la anteriormente mencionada Ley 2/2023), se configura como una herramienta a través de la cual cualquier empleado, proveedor, colaborador o tercero, puede denunciar aquellas conductas que puedan suponer una vulneración de la normativa, tanto interna como externa.

El Comité Corporativo de Compliance asume a su vez el rol de Responsable del Sistema Interno de Información. No obstante, éste ha delegado 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.

En relación con la actividad del Canal, durante el año 2025, se han recibido un total de 42 comunicaciones a través del Canal Corporativo de Denuncias de las que tan sólo 4 fueron admitidas a trámite.

Tabla 31. N.º de comunicaciones recibidas.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN	2024	2025
NÚMERO DE COMUNICACIONES	59	42
DENUNCIAS ADMITIDAS A TRÁMITE	1	4
% DE COMUNICACIONES ARCHIVADAS	100%	98%

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 2025, el Grupo ha realizado aportaciones a entidades del Tercer Sector, 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.

Grupo Coral Homes es consciente de la importancia de garantizar la calidad de los inmuebles que integran su cartera y maximizar el bienestar de sus clientes. Por ello y por la necesidad de velar por la seguridad y la habitabilidad de sus inmuebles, 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.

Por otro lado, como muestra de su firme compromiso con la seguridad de la información y protección de sus clientes, Servihabitat, como sociedad del Grupo con mayor actividad de prestación de servicios, cuenta con la certificación **ISO/IEC 27001:2022 para la Gestión de la Seguridad de la Información**. Asimismo, durante el ejercicio 2024 obtuvo el **certificado de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad (ENS)** conforme a las exigencias del Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

De manera adicional, y muestra del compromiso asumido por el Grupo en relación con el derecho a la intimidad y a la protección de los datos de carácter personal, Grupo Coral Homes dispone de un Sistema de Gestión de la Privacidad, el cual se ha actualizado por última vez en julio de 2025, en el que se establecen los principios de actuación que rigen su operativa diaria en relación con el tratamiento de datos personales, en cumplimiento de lo establecido en la normativa vigente (Reglamento General de Protección de Datos y Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

Asimismo, en el Plan Anual de Formación de Compliance, se contemplaron formaciones específicas en materia de **Privacidad y protección de datos personales**, tanto para el personal de Grupo Coral Homes como para externos que prestan servicios al Grupo (gestorías y nuevos APIs).

7.1.2 Sistema de reclamaciones, sugerencias y quejas.

Servihabitat 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, Servihabitát 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 2025, se han registrado un total de 275 reclamaciones y/o quejas.

Tabla 32. N.º de quejas recibidas.

SISTEMA DE RECLAMACIONES	2024	2025
NÚMERO DE QUEJAS	424	275
NÚMERO DE QUEJAS CERRADAS	401	249
% DE QUEJAS CERRADAS	95%	91%

Por su parte, Coral Homes cuenta en su página web con un buzón a través del cual los clientes y cualquier tercero puede expresar sus quejas y/o reclamaciones o, en general, ponerse en contacto con la entidad. Todas las comunicaciones recibidas a través de este buzón se gestionan diariamente con los correspondientes departamentos en Servihabitát.

7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES.

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

Servihabitát y Serviland cuentan con una **Política de Compras**, actualizada en 2025, en la que se establecen las directrices que se deben seguir en las relaciones con los proveedores, aplicándose tanto a las relaciones comerciales realizadas en su nombre como a aquellas gestionadas por delegación.

Los principios en los que se basa esta Política son:

- **Transparencia** en la homologación de proveedores y adjudicación de compras.
- **Concurrencia competitiva**, asegurando la diversificación de ofertas.
- **Actuación ética y responsable** en las relaciones con los proveedores.
- **No discriminación**, garantizando la igualdad de trato.
- **Orientación a los resultados**.
- **Mejora continua** de la calidad de los procesos.

Adicionalmente, Servihabitát y Serviland cuentan con un **Proceso de Homologación de Proveedores** en el que se establecen las directrices de evaluación y homologación de éstos.

En el marco de este procedimiento de homologación, se establecen diversas obligaciones previas al inicio de la relación comercial. Este análisis incluye criterios ambientales y sociales, 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).

Asimismo, durante dicho proceso de homologación se confirma si el proveedor es una empresa que cuenta con más de 50 personas en plantilla y si cumple con la ley de integración social de las personas con discapacidad. También se les requiere que declaren que han recibido, leído y comprendido el Código Ético de Grupo Coral Homes, la Política de Compliance y la Política de Anticorrupción, así como haber sido informados de la existencia del Canal Corporativo de Denuncias a través del que deberán comunicar cualquier dato o información sobre la materialización de un riesgo de incumplimiento normativo. Además, se les requiere estar adheridos al Pacto de las Naciones Unidas, o, en su defecto, firmar una declaración responsable de estar aplicando dichos principios en su organización, manifestando que sus prácticas comerciales son respetuosas con los derechos humanos y con el cumplimiento de estándares éticos y legales para fomentar un entorno de trabajo justo y seguro.

Al igual que en los ejercicios anteriores, durante 2025 Servihabitat ha operado únicamente en el mercado español y el 98,02% de sus proveedores han sido locales. Por su parte, los proveedores españoles de Serviland han representado un 99,47%.

Tabla 33. % proveedores locales.

% PROVEEDORES LOCALES	2024	2025
SERVIHABITAT	97,7%	98,02%
SERVILAND	100%	99,47%

7.2.2 Sistemas de supervisión.

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.

El Grupo Coral Homes valora la importancia de la gobernanza y el cumplimiento fiscal como componentes fundamentales de su supervisión, contando con un contrato de asesoramiento fiscal continuado con una empresa de solvencia contrastada en material fiscal como es EY.

El Grupo Coral Homes tiene establecido un proceso de política fiscal de Grupo, así como el asesoramiento y revisión de todas las operaciones realizadas por las empresas del Grupo

en España al objeto de minimizar cualquier riesgo fiscal, así como evitar cualquier contingencia fiscal que se pudiera derivar de la realización de éstas.

Tanto el departamento fiscal como el departamento contable disponen de un registro actualizado de las obligaciones fiscales que incluye, entre otros, las condiciones en la presentación de impuestos, la retención de impuestos en las nóminas o la declaración de operaciones con terceros.

En relación con las notificaciones de índole tributaria, las mismas son recibidas en la dirección electrónica de cada una de las compañías del Grupo estando el departamento de finanzas o bien el departamento de servicios generales, dependiendo de cada una de las compañías, como responsables de la recepción de estas, así como del control de la contestación de estas en el plazo legal oportuno otorgado al efecto.

Grupo Coral Homes ha implementado un **Sistema de Control Interno de Cumplimiento en materia tributaria**, el cual considera las medidas para evitar riesgos y sanciones relacionados con el incumplimiento fiscal.

Este Sistema incluye:

- a) la consideración de los riesgos fiscales y tributarios, el diseño de políticas y procedimientos orientados a prevenir y detectar posibles incumplimientos.
- b) la determinación de políticas y procedimientos alineados con las leyes y regulaciones fiscales y tributarias aplicables.

La implementación de sistemas de control interno, entre los que se encuentran auditorías internas, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias.

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 2025 Grupo Coral Homes no ha recibido subvenciones públicas.

No obstante, a fin de mejorar las competencias técnicas y profesionales del personal, Servihabitat ha hecho uso de un total de 30.124,02 € del crédito disponible de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUND AE), bonificación que se refleja en los seguros sociales.

7.4 COMPROMISOS DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.

Grupo Coral Homes participa de manera activa en la mejora de la sociedad. En este sentido, Servihabitat, como sociedad con mayor actividad de gestión dentro del Grupo, dispone de una **Política ESG**, en la que recoge su compromiso de actuación de una manera sostenible, así como la promoción de la sostenibilidad entre todos los grupos de interés que integran su cadena de valor.

A fin de crear valor en aquellos entornos en los que Servihabitat desarrolla su actividad, su compromiso en materia de sostenibilidad se fundamenta en torno a tres pilares básicos:

1. Compromiso con el Medio Ambiente.
2. Compromiso con el Personal y 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 el mercado de la prestación de servicios para la gestión integral activos inmobiliarios y contar con una cartera extendida por todo el territorio nacional, contribuye al desarrollo de los territorios en los que opera a través de la creación de valor y el enriquecimiento urbanístico.

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. En este sentido, Grupo Coral Homes, a través de Servihabitat, actúa como uno de los principales dinamizadores del mercado inmobiliario español estableciendo relaciones sólidas y duraderas con los entornos locales donde se ubican los activos bajo su gestión, lo que contribuye a generar un impacto positivo en dichas comunidades.

7.4.3 Acciones de asociación o patrocinio.

A lo largo del año 2025, Servihabitat y Serviland han sido miembros de diferentes asociaciones sectoriales encargadas de la promoción y defensa de los intereses de sus asociados.

Servihabitat/Serviland

- ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS DE VIVIENDAS DE ALQUILER (ASVAL)
- COL·LEGI D'ADMINISTRADORS DE FINQUES
- RED ESPAÑOLA DEL PACTO MUNDIAL
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE GESTIÓN DE CRÉDITOS (ANGECO)

De manera adicional, el Grupo ha realizado diferentes acciones de patrocinio por un valor de 51.000 €, pudiendo destacar las siguientes aportaciones:

Tabla 34. Acciones de patrocinio durante el año 2025.

Asociación	Descripción de la asociación	Razón por la que se colabora
NPL Europe	SmithNovak S.R.O es una empresa organizadora de eventos y conferencias de referencia, especializada en el sector financiero, particularmente en mercados de deuda, como los activos NPL (Non-Performing Loans o préstamos morosos), REOs (Real Estate Owned) y deuda distressed, reuniendo a los principales actores del mercado para discutir tendencias y oportunidades.	En 2025 SVH fue patrocinador de NPL Europe que tuvo lugar el 20 y 21 de marzo en Londres.

Asociación	Descripción de la asociación	Razón por la que se colabora
NEXT BUSINESS EXHIBITIONS S.L.	Empresa española líder en la organización de eventos profesionales, ferias, congresos y exposiciones de alto nivel, especializada en tecnología, innovación y sostenibilidad para diversas industrias, enfocándose en crear experiencias que conecten a profesionales, impulsen el conocimiento y generen oportunidades de negocio.	En 2025 SVH fue patrocinador del evento The District que tuvo lugar del 30 de septiembre al 2 de octubre en Barcelona.
NPL Global	SmithNovak S.R.O es una empresa organizadora de eventos y conferencias de referencia, especializada en el sector financiero, particularmente en mercados de deuda, como los activos NPL (Non-Performing Loans o préstamos morosos), REOs (Real Estate Owned) y deuda distressed, reuniendo a los principales actores del mercado para discutir tendencias y oportunidades.	En 2025 SVH fue patrocinador de NPL Global que tuvo lugar el 1 y 2 de octubre en Londres.
PLANNER EXHIBITIONS S.L.	Se dedica a crear eventos para acercar oportunidades de negocio, conocimiento y contactos a profesionales y empresas de los sectores en los que trabajamos, fomentando la innovación y la sostenibilidad económica, social y ambiental como valores esenciales de la cultura empresarial.	SVH fue patrocinador del evento Rental Housing Forum, que tuvo lugar en Madrid el 28 de octubre.

Asimismo, se realizaron diferentes donaciones a ONGs con el objetivo de ayudar a la comunidad y a la población especialmente vulnerable. Dentro de estas donaciones, podemos destacar las siguientes:

Tabla 35. Donaciones durante el año 2025.

Fundación/ONG	Descripción de la fundación	Actividades de colaboración
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.	Participación en la Carrera de las Capacidades, en el programa de voluntariado Puente al empleo y semana de la mujer (mesa redonda).
Fundación Ilersis	Centro Especial de Empleo que trabaja para la integración de personas con discapacidad.	A través de la preparación de los Lotes de Navidad por el personal con discapacidad que trabaja en la Fundación, se contribuye a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, problemas de salud mental o riesgo de exclusión social.

Fundación/ONG	Descripción de la fundación	Actividades de colaboración
Sant Joan de Deu	Centro de alta especialización en el cuidado de niños y mujeres embarazadas.	Por cada euro donado por el empleado, ServiHabitat dona el mismo importe.
Cruz Roja	Organización humanitaria que tiene por finalidad dar respuestas integrales a las personas vulnerables desde una perspectiva de desarrollo humano y comunitario.	Ayuda en la compra de tarjetas alimentarias para familias vulnerables.
Centro Especial del Empleo de la Fundación Prodis	Centro sin ánimo de lucro que tiene por objetivo conseguir la plena integración laboral y social de personas con discapacidad intelectual, proporcionándoles un trabajo digno y remunerado.	Colaboración en la preparación de los detalles de Navidad (velas).

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. 2.1-2.5
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. 2.6
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. 2.8
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. 5.1-5.5
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-11 GRI 102-29 GRI 102-30	Cap. 5.1
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	Cap. 5.1
		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. 5.3.1
		Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de cualquier forma de contaminación atmosférica (incluido ruido y contaminación lumínica)	GRI 416-1	Cap. 5.3.2
		Economía circular y prevención y gestión de residuos	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
		Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	No aplica	Cap. 5.4.2 (No aplica)

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	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. 5.2.1
		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. 5.3.1
		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. 5.3.1
	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
	Empleo	Número total y distribución de la plantilla 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. 3.1.2
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1 Cap. 3.1.3
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 405-2 Cap. 3.1.4
		Brecha salarial.	GRI 405-2 Cap. 3.1.4
		Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1 Cap. 3.1.4
		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 Cap. 3.1.4
		Implantación de políticas de desconexión laboral.	GRI 402-1 Cap. 3.1.5
		Personal con discapacidad.	GRI 405-1 Cap. 3.1.6
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8 Cap. 3.2.1
		Número de horas de absentismo.	GRI 403-2 Cap. 3.5
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte del personal.	GRI 401-3 Cap. 3.2.3
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2 Cap. 3.7.1
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por género.	GRI 403-2, GRI 403-3 Cap. 3.7.2-3.7.3

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
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. 3.8
	Porcentaje de plantilla cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41	Cap. 3.8
	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. 3.8
	Las políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 404-2	Cap. 3.9
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	Cap. 3.9
	Accesibilidad universal de las personas.	GRI 103-2	n/a
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	GRI 404-2	Cap. 3.10
	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. 3.10
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2	Cap. 3.1
	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. 3.10 y 4.4
Información sobre respeto a los derechos humanos	Protocolos contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 404-1	Cap. 3.10
	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 6.3
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	CAP 6.4
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2, GRI 201-1, GRI 203-2, GRI 415-1	CAP 6.6
		GRI 203-1, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 413-1, GRI 413-2	Cap. 7.4.1-7.4.2
Información sobre la sociedad	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43, GRI 413-1	Cap. 7.4.1
	Las acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13, GRI 203-1, GRI 201-1	Cap. 7.4.3

Contenido de la Ley 11/2018		Estándar GRI*	Ubicación
Subcontratación y proveedores	Inclusión de la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 103-3	Cap. 7.2.1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 102-9, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 407-1, GRI 409-1, GRI 414-1, GRI 414-2	Cap. 7.2.1- 7.2.2
	Sistemas de supervisión y auditorías y resolución de las mismas	GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-2	Cap. 7.2.2
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	GRI 416-1, GRI 416-2, GRI 417-1	Cap. 7.1.1
Consumidores	Sistemas de reclamación y quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17, GRI 418-1	Cap. 7.1.2
	Los beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	n/a
Información fiscal	Los impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-1	Cap. 7.3.1
	Las subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	Cap. 7.3.2