

**COMPAÑÍA LEVANTINA DE  
EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, S.A.  
Y SOCIEDADES QUE INTEGRAN EL  
GRUPO CLEOP**

**ESTADO DE  
INFORMACIÓN NO  
FINANCIERA 2024**

<b>1. Información General</b> .....	2
1.1. <b>Introducción</b> .....	2
1.2. <b>Modelo de negocio</b> .....	2
1.3. <b>Partes interesadas y Estudio de materialidad</b> .....	4
1.4. <b>Políticas e indicadores</b> .....	7
<b>2. Cuestiones medioambientales</b> .....	9
2.1. <b>Economía Circular y prevención</b> .....	10
2.2. <b>Uso sostenible de los recursos. Consumos.</b> .....	13
2.3. <b>Gestión y registro de residuos</b> .....	14
2.4. <b>Contaminación y cambio climático</b> .....	16
<b>3. Cuestiones relativas al personal</b> .....	18
3.1. <b>Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal</b> .....	18
3.2. <b>Empleo</b> .....	19
3.3. <b>Organización del tiempo de trabajo</b> .....	29
3.4. <b>Seguridad y Salud</b> .....	32
3.5. <b>Relaciones sociales</b> .....	34
3.6. <b>Formación</b> .....	35
3.7. <b>Accesibilidad universal de personas con discapacidad</b> .....	36
3.8. <b>Igualdad de Oportunidades</b> .....	37
<b>4. Respeto a los derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible</b> .....	39
<b>5. Lucha contra la corrupción y el soborno</b> .....	41
5.1. <b>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</b> .....	43
5.2. <b>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</b> .....	44
5.3. <b>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</b> .....	45
5.4. <b>Aportaciones a partidos y/o representantes políticos</b> .....	46
<b>6. Información sobre la sociedad</b> .....	46
6.1. <b>Misión, Visión y Valores</b> .....	46
6.2. <b>Compromisos con el desarrollo sostenible</b> .....	49
6.3. <b>Subcontratación y proveedores</b> .....	50
6.4. <b>Clientes/Consumidores</b> .....	52
6.5. <b>Información fiscal</b> .....	55
6.6. <b>Acción social</b> .....	56
<b>ANEXO:</b> .....	59

# 1. Información General

## 1.1. Introducción

El Estado de Información no Financiera del Grupo CLEOP incluye, en cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, información para comprender la evolución, los resultados y la situación de la empresa, y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medio ambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que se han adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.

Este estado de información no financiera forma parte del Informe de Gestión del periodo terminado el 31 de diciembre de 2024.

En su elaboración se han utilizado los siguientes marcos de referencia:

- Los GRI Sustainability Reporting Standards (Estándares GRI). Este marco ha sido el empleado para la presentación de los indicadores clave de resultados no financieros. Se ha utilizado una selección de los Estándares GRI o parte de su contenido. En el apartado anexos se detalla una tabla con los Estándares GRI y el punto del EINF dónde se han detallado.
- El Pacto Mundial de Naciones Unidas y sus 10 Principios.

El Grupo CLEOP realiza una **verificación externa** del presente Estado de Información No Financiera 2024, respetando el principio de independencia.

## 1.2. Modelo de negocio

Compañía Levantina de Edificación y Obras Públicas, S.A. (Cleop) se fundó en Valencia en 30 de diciembre de 1946 y tiene su sede en la calle Santa Cruz de la Zarza, número 3, en Valencia.

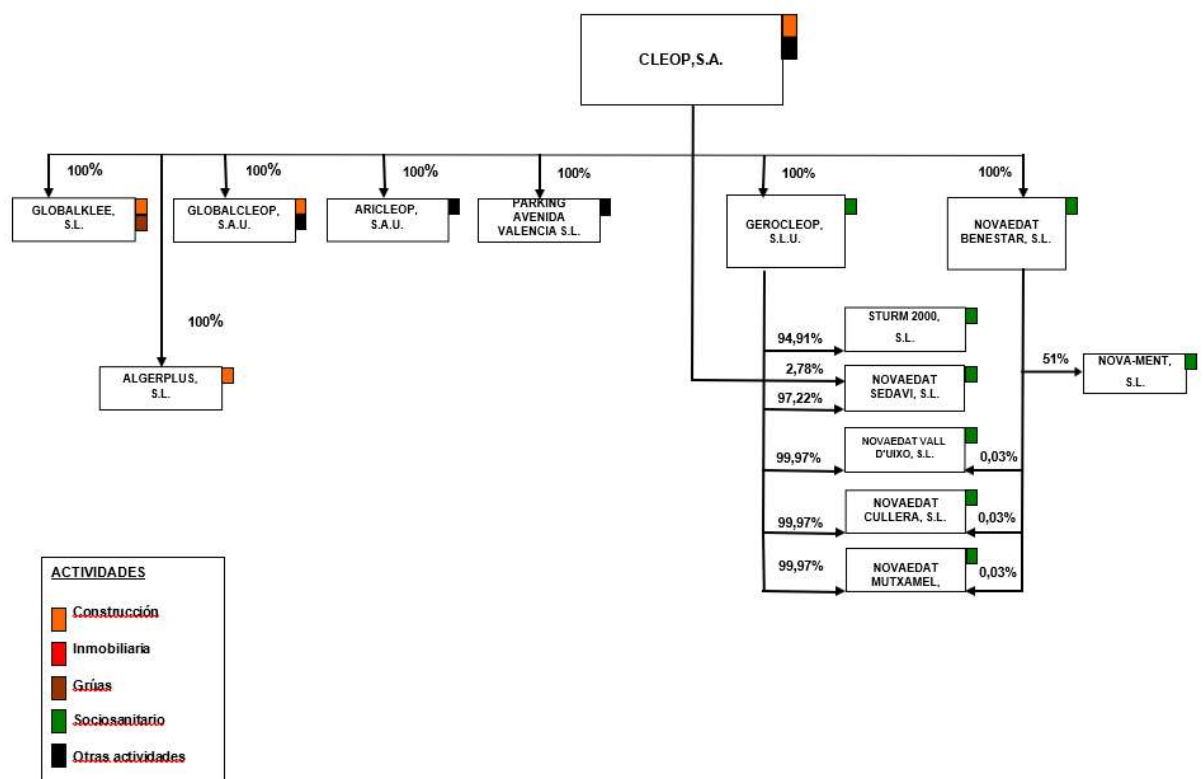
Durante el ejercicio 2024, Cleop ha llevado a cabo las siguientes actividades, alineadas con su objeto social:

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Contratación y ejecución de obras públicas y privadas.
- Realización de operaciones industriales y comerciales relacionadas con la construcción.
- Explotación de concesiones administrativas.

Cleop es la empresa matriz del Grupo CLEOP, cuyas filiales se dedican principalmente a la gestión de centros y servicios sociosanitarios, la gestión del servicio de recogida de vehículos, y la construcción y ejecución de obras en España.

La información expuesta en el presente informe recoge el Estado de Información No Financiera 2024 para las siguientes sociedades:



Las entidades nombradas anteriormente constituyen el perímetro de consolidación.

Para la compañía, los pilares del modelo de negocio definido a lo largo de su historia son los siguientes:

- ✓ Excelencia en el servicio al cliente, es fundamental el conocimiento de las necesidades de los clientes, cumpliendo los compromisos adquiridos con la mayor satisfacción.
- ✓ Conducta Ética, la actividad se desarrolla desde la profesionalidad, integridad moral, lealtad y respeto a las personas.
- ✓ Equipo humano, es el mayor activo de la organización y se caracteriza por su tenacidad, resiliencia y perseverancia.

- ✓ Seguridad y salud, se promueve una cultura preventiva para la mejora de las condiciones de seguridad implicando a todo el personal.
- ✓ Comunidad y Medio Ambiente, el Grupo se caracteriza por una actitud sostenible y comprometida con el entorno, con el medioambiente y la Sociedad.

El Grupo ha logrado una destacada consolidación en el sector sociosanitario, un ámbito que presenta un enorme potencial de crecimiento y desarrollo. Esta consolidación no solo refleja el compromiso del Grupo con la excelencia y la innovación, sino también su dedicación a mejorar la calidad de vida de las personas a través de servicios sociosanitarios de alta calidad.

### **Compromiso con la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social**

En el marco de nuestra estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social, hemos implementado diversas iniciativas que buscan no solo el crecimiento económico, sino también el bienestar social y ambiental. Estas iniciativas incluyen la inversión en infraestructuras sostenibles, la adopción de tecnologías verdes y la promoción de prácticas empresariales responsables.

### **Impacto Positivo en la sociedad**

Nuestro enfoque en el sector sociosanitario nos ha permitido generar un impacto positivo significativo en las localidades donde operamos. Hemos desarrollado programas de atención integral que abordan las necesidades de salud y bienestar de las personas, especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad. Además, colaboramos estrechamente con organizaciones locales y gobiernos para asegurar que nuestros servicios sean accesibles y de alta calidad.

### **Perspectivas Futuras**

Mirando hacia el futuro, el Grupo está comprometido a seguir destacando en el sector sociosanitario, impulsando el crecimiento sostenible y generando valor para todas nuestras partes interesadas. Estamos convencidos de que, a través de nuestro enfoque en la sostenibilidad y la responsabilidad social, podemos contribuir de manera significativa al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

## **1.3. Partes interesadas y Estudio de materialidad**

Los grupos de interés son aquellos agentes de la sociedad que afectan, o que pueden contribuir significativamente, a su actividad y a sus decisiones, o respecto de los cuales sus acciones y el desarrollo de su actividad pueden producir efectos asociados significativos.

Periódicamente, se revisa la identificación de los grupos de interés o partes interesadas, completando la revisión con un análisis exhaustivo de los mismos.

Los grupos de interés o partes interesadas que recoge el Grupo CLEOP, detallados en los informes de revisión por la Dirección, son los siguientes:

- ✓ Clientes: privados y públicos (administraciones públicas de ámbito estatal, autonómico y local)
- ✓ Empleados
- ✓ Proveedores (suministradores, subcontratistas y mantenedores)
- ✓ Resto de empresas del sector
- ✓ Vecinos de las obras y/o centros
- ✓ Asociaciones empresariales
- ✓ Asociaciones y organizaciones sociales

La Sociedad desarrolla su actividad, principalmente, en los segmentos de construcción y socio sanitario. Los indicadores se obtienen por separado para cada uno de estos segmentos.

Para la confección de este informe, no se ha realizado un análisis de materialidad específico, sino que se ha tomado como base el análisis de riesgos y oportunidades que realiza el Grupo CLEOP en todas sus áreas para la certificación en los estándares de calidad correspondientes.

### **Materialidad Grupo CLEOP**

La materialidad es una herramienta crítica para la estrategia empresarial a través de la cual permite a las empresas identificar cuáles son aquellos temas más relevantes relacionados con la sostenibilidad para la empresa, y así poder priorizarlos. La finalidad de la materialidad es conectar la estrategia de sostenibilidad de la empresa con las cuestiones materiales relevantes para la empresa.

Para la creación de valor de la empresa se debe tener en cuenta la importancia de los grupos de interés ya que son estos los que se ven afectados tanto de aquellas actividades que realiza la empresa como de aquellos productos y servicios que oferta.

Con la información recabada en el análisis de la materialidad de la empresa se puede comprobar si los objetivos de la empresa en materia de sostenibilidad están alineados con las expectativas de los grupos de interés. La matriz de materialidad es una herramienta que permite conocer el presente de los intereses de los grupos de interés así cómo entender los próximos años y cómo la empresa debe posicionarse en la gestión de la sostenibilidad.

Con respecto a la elaboración del presente Estado de Información No Financiera, según los principios GRI, la materialidad es el principio que permite a la organización conocer aquellos temas o cuestiones relevantes que son suficientemente importantes para considerar esencial presentar información al respecto.

En definitiva, para el Grupo CLEOP la materialidad delimita los asuntos considerados clave para su gestión estratégica.

La elaboración de un análisis de materialidad requiere el uso de los siguientes criterios:

1. Relevancia: indica la importancia proporcionada por los grupos de interés a las cuestiones materiales.

2. Impacto: La materialidad permite medir tanto la influencia en la estrategia empresarial como en los grupos de interés (impacto interno y externo).
3. Heterogeneidad: grupos de interés más específicos que no engloben a su vez a otros grupos de interés y, por tanto, que permita dar a cada grupo de interés el peso que representa.
4. Especificidad: Se centra solo en aquellas cuestiones materiales de importancia para la empresa en función de los criterios y estándares utilizados para seleccionarlas.
5. Relatividad: La materialidad mide la situación de la empresa en un contexto y tiempo determinado.
6. Prioridad: Se busca obtener las cuestiones materiales más relevantes a priorizar por la empresa.

### **Metodología y proceso**

Con el objetivo de que la matriz de materialidad de 2024 reflejase de la forma más transparente posible las cuestiones materiales, para su desarrollo se han consultado y priorizado los grupos de interés para la empresa y se han analizado las cuestiones materiales.

El proceso del estudio de materialidad del Grupo CLEOP se ha agrupado en las siguientes fases:

- 1) Priorización de los grupos de interés: Selección de los grupos de interés más relevantes para la compañía y su posterior priorización.
- 2) Cuestiones materiales: Análisis de las compañías, de sus grupos de interés y de las cuestiones materiales.
- 3) Materialidad del Grupo CLEOP: Tras el análisis de los datos recabados y la valoración de estos, se reflejan los resultados obtenidos en el informe de materialidad.

### **Grupos de interés**

El primer paso para poder realizar un estudio de materialidad es la selección y la sucesiva valoración de los grupos de interés. Para el Grupo CLEOP los grupos de interés son aquellos públicos afectados por los servicios o actividades de la organización y cuyas opiniones y decisiones influyen o impactan en la consecución de los diferentes objetivos de la organización.

Como consecuencia de la identificación y análisis de los grupos de interés la clasificación de los grupos priorizados para el Grupo CLEOP es la siguiente:

- ✓ Clientes: privados y públicos (administraciones públicas de ámbito estatal, autonómico y local)
- ✓ Empleados
- ✓ Proveedores (suministradores, subcontratistas y mantenedores)
- ✓ Resto de empresas del sector

- ✓ Vecinos de las obras y/o centros
- ✓ Asociaciones empresariales
- ✓ Asociaciones y organizaciones sociales

### **Selección de cuestiones materiales**

El segundo paso para poder llevar a cabo el análisis de materialidad es realizar una primera selección de aquellas cuestiones potencialmente relevantes en función de las expectativas y características de la organización (sector de la actividad empresarial, el tamaño de la empresa, etc.) y los grupos de interés. Para ello, se ha utilizado los estándares GRI (Global Reporting Initiative). Además, se ha compaginado esta información con estudios y análisis del sector.

### **Análisis de los resultados**

Finalmente, como resultado de los análisis llevados a cabo consideramos como materiales todos los estándares analizados, excepto “Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente”, que se ha considerado como No Material.

Además, consideramos que los estándares “acciones para combatir los desperdicios de alimentos” y los relacionados con la Protección de la biodiversidad, no aplica su análisis porque las actividades desarrolladas por las sociedades del Grupo CLEOP no tienen impacto en estas áreas.

## **1.4. Políticas e indicadores**

El Grupo Cleop se compromete a mantener los más altos estándares de cumplimiento legal y ético, así como a promover la sostenibilidad en todas sus operaciones.

Para lograr estos objetivos, ha implementado políticas y protocolos clave, incluyendo un Código Ético y de Conducta, un Reglamento del Órgano de Cumplimiento y un Sistema de Cumplimiento Normativo, bajo la supervisión del Compliance Officer. Estas políticas y protocolos aseguran la integridad y el cumplimiento de todas las leyes aplicables, previniendo riesgos penales y promoviendo prácticas sostenibles.

Los objetivos principales son el cumplimiento legal y ético, la sostenibilidad y la satisfacción de los stakeholders, garantizando transparencia, integridad y un impacto positivo en las comunidades donde opera.





La Política de Gestión Integrada agrupa las principales líneas de actuación del Grupo CLEOP en materia de gestión ambiental, calidad y seguridad y salud en el trabajo. Sus principios, constituidos por las mejores prácticas internacionales, están basados en las principales normas y certificaciones, entre las que se encuentran la ISO 14001, ISO 9001 y ISO 45001. En 2024, se han renovado todas las certificaciones, tanto en el segmento de construcción, como sociosanitario.



El Grupo CLEOP es fiel a su compromiso con los clientes, con el medio ambiente y con los trabajadores, así como con todos los grupos de interés relacionados, y consciente de la importancia de la mejora continua de la eficacia de los procesos.

- ✓ Enfoque de la actividad a los clientes con el fin de alcanzar la satisfacción plena de los mismos.

- ✓ Dar cumplimiento a los requisitos de los clientes, así como a los requisitos reglamentarios y legales aplicables a la actividad.
- ✓ Es un compromiso fundamental del Grupo CLEOP, integrar la prevención de riesgos laborales en todas sus actuaciones y decisiones para crear unas condiciones seguras y saludables en los puestos de trabajo, con los objetivos preventivos de: asumir a nivel de todas las líneas jerárquicas dicho compromiso, y eliminar y/o minimizar los riesgos detectados en las actividades.
- ✓ Minimizar el impacto ambiental durante la realización de las actividades y prevenir la contaminación, analizando las repercusiones ambientales de cada nuevo proyecto.
- ✓ Fomentar la sensibilización y comunicación con las empresas colaboradoras, clientes y la consulta/participación de todo el personal que integra nuestra organización, tanto en aspectos de aseguramiento de la calidad, como en los aspectos de minimización de riesgos y control de aspectos ambientales, como en los aspectos de gestión preventiva.
- ✓ La integración y formación de todas las personas empleadas en la estructura del sistema de gestión integrado.
- ✓ A nivel constructivo, apostamos por una diferenciación en el mercado basada en: máxima calidad en materiales, acabados e instalaciones dentro de un equilibrio de calidad – precio establecido.
- ✓ A nivel socio sanitario, el máximo propósito es satisfacer a clientes, cumpliendo con los requisitos especificados para el servicio que demandan en cada momento y procurando identificar sus necesidades no declaradas y expectativas, tratando igualmente de satisfacerlas.
- ✓ La mejora continua, como compromiso, dotando los recursos necesarios para la consecución de los objetivos y metas establecidos, así como para la implantación de las acciones de mejora que se pudieran derivar del análisis organizativo.

## 2. Cuestiones medioambientales

El Grupo CLEOP mantiene un firme compromiso con la eficiencia en el consumo de recursos y la gestión de residuos, así como con la reducción de las emisiones, al considerarlos clave para la sostenibilidad del planeta. Por ello, el Grupo desarrolla su actividad con la premisa de que los servicios que ofrece se caractericen por:

- ✓ *El uso sostenible de recursos y el fomento de la economía circular.* La optimización en el consumo de recursos es una prioridad en la ejecución de actividades y servicios. La promoción de la economía circular a través del consumo responsable, la eficiencia y la prolongación de los ciclos de vida de los productos, son principios fundamentales.
- ✓ *La mitigación y adaptación al cambio climático,* mediante el cálculo y compensación de emisiones de CO<sub>2</sub> y la planificación de acciones de reducción de las emisiones de CO<sub>2</sub>.

- ✓ *El correcto control y gestión de residuos, bajo la premisa de fomentar el reciclado y la reutilización de materiales.*

La segregación de los residuos se realiza en la propia obra, salvo que no se disponga de espacio que se realiza en la planta de los gestores autorizados. Así mismo, se intenta trabajar con materiales reutilizados.

La compañía focaliza la mejora continua de su desempeño ambiental en la medición, análisis de indicadores ambientales y establecimiento de objetivos, asociados a los aspectos ambientales de sus actividades.

## 2.1. Economía Circular y prevención

Tal y como se ha indicado anteriormente, en el Grupo CLEOP la promoción de la economía circular se realiza a través del consumo responsable, la eficiencia y la prolongación de los ciclos de vida de los productos. A continuación, se detallan los Ciclos de Vida del Grupo, diferenciados por segmentos.

### Segmento Construcción



Desde el punto de vista del análisis de ciclo de vida (ACV), la construcción entra en la etapa exclusivamente de "ejecución" o "propuesta en obra", e incluye actividades de demolición, actividad de construcción "ex novo" o de reforma. No se realiza la extracción de materiales (materias primas) o su fabricación, ni la logística de suministro a obras.

El control que la empresa puede realizar de los aspectos ambientales afecta básicamente a los consumos y salidas de materiales (ya sean vertidos, residuos o emisiones).

El ACV del producto final (obra entregada) es definido en su diseño o proyecto de ejecución, existiendo poco margen de mejora en el proceso de ejecución o construcción,

salvo que se permita la incorporación de pequeños cambios que conlleven ventajas ambientales (por ejemplo, luminarias de bajo consumo).

Por lo tanto, el enfoque adoptado en el análisis de ciclo de vida aplicable a obras se basa en la valoración bajo criterios de “sostenibilidad” de las “entradas y salidas” de las mismas.

### **Segmento socio sanitario**

Desde el punto de vista del análisis de ciclo de vida (ACV), la actividad de servicios que se desarrolla (gestión de centros/servicios socio sanitarios) se enmarcaría en la etapa de “USO”.

La etapa de USO se caracteriza por unas “entradas” en la forma de consumo de materiales y recursos (energía, agua, otros combustibles), y en unas “salidas”, en la forma de emisiones (ruido y atmosféricas), vertidos y residuos. Dado que el Grupo es mero consumidor, la estrategia de ACV / sostenibilidad se basa, necesariamente, en:

- ✓ Compras verdes.
- ✓ Consumos eficientes en la prestación de los servicios (de acuerdo con la actividad e indicadores).
- ✓ Tasa de generación de emisiones, vertidos y residuos sostenibles (de acuerdo con la actividad e indicadores).
- ✓ Gestiones finales adecuadas y con la máxima sostenibilidad (recuperación, reciclaje, etc.), e inocuas (en materia de vertidos y emisiones).
- ✓ Cumplimiento del marco legal aplicable

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Así pues, se adaptan los Criterios de Evaluación de aspectos ambientales al objeto de incorporar el enfoque anterior:



## 2.2 Uso sostenible de los recursos. Consumos.

Los consumos analizados han sido el de los suministros de agua y de electricidad, así como el consumo de papel y combustible en obras.

### Desempeño ambiental: oficinas centrales 2024

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2024	Indicador 2024	Total 2023	Indicador 2023	%
Consumo de agua	m3	m3/nº personas	158	3,43	158	3,36	2%
Consumo de electricidad	kWh	kWh/nº personas	50.059,94	1.088,26	74.912	1.593,87	(32%)
Consumo de papel	paquetes 500	paquetes 500/nº personas	191	4,15	206	4,38	(5%)

En el ejercicio 2024, se observa que se sigue en la misma línea de consumos en oficinas. El porcentaje de reducción del consumo de papel y de aumento de consumo de agua son reducidos por lo que no se consideran significativos. En cuanto a la reducción del consumo eléctrico, se ve justificada por la parada en algunos periodos del sistema de climatización, para subsanar unas averías, hecho que ha provocado un menor consumo eléctrico.

### Desempeño ambiental: obras 2024

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2024	Indicador 2024	Total 2023	Indicador 2023	%
Consumo de agua	m3	m3/Cert	1.022	0,000068193	169	0,0000131495235	100%
Consumo de electricidad	kWh	kWh/Cert	27.143,47	0,001811156	13.050	0,0010153922012	78%
Consumo de combustible maquinaria	Litros	Litros/Cert	1.014,3	0,000067679	73,3	0,0000057033140	100%

\*\*Consumos ponderados a facturación anual

Los consumos en obras varían de unos años a otros, dependiendo de las tipologías de obra. En 2024 se observa un aumento de los consumos de electricidad y agua, porque ha habido más obras con contadores propios en contra de lo que ha pasado en años anteriores cuando la mayoría de las obras eran reformas, y los contadores de suministros son controlados por la propiedad.

En el caso del combustible de las maquinarias, en 2024 las obras existentes han precisado de más maquinaria por lo que el aumento ha sido mayor.

Podemos concluir que los tres consumos analizados son significativos en cuanto a que se ha obtenido un porcentaje mucho mayor que en 2023, pero no se precisan acciones dada la justificación de las tipologías de obra.

**Desempeño ambiental: centros Novaedat**

ASPECTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD GENERADORA	VARIABLE MEDIDA	PROMEDIO 2024	PROMEDIO 2023	%
Consumo agua	General (aseos, duchas, cocina, lavandería)	M3/ estancia	0,1303	0,1687	(23%)
Consumo eléctrico	General (iluminación, clima, etc)	kWh/estancia	6,9391	8,3074	(16%)
Consumo gas natural o	Cocina/ calderas	m3/estancia	0,5552	0,7988	(30%)
Consumo de tóners	Administración	Unidades/ estancia	0,0002	0,0002	0%
Consumo de papel	Administración	Cajas/estancia	0,0038	0,0052	(26%)
Consumo combustible	Vehículos de acompañamiento	Litros/ estancia	0,0312	0,0361	(14%)
Consumo de Detergente	Lavandería / Mantenimiento	Garrafas/ estancia	0,0516	0,0671	(23%)

En este segmento, los consumos de los centros son analizados semestralmente en los comités de calidad, donde se revisan, justifican y se fijan medidas de control. En 2024 la línea que han seguido todos los consumos ha sido hacia la reducción. Únicamente se ha visto aumentado el consumo de tóners, que se justifica por la propia actividad de los centros.

**2.3. Gestión y registro de residuos****Desempeño ambiental: oficinas centrales**

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2024	Indicador 2024	Total 2023	Indicador 2023	%
Residuo de papel	Kg	Kg /personas	625	13,59	1.685	35,85	(62%)
Residuo de cartuchos	Unidades	Unidades /personas	10	0,22	27	0,57	(62%)
Residuo de lámparas y luminarias	Unidades	Unidades /personas	-	-	4	0,09	(100%)
Residuo de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	Kg	Kg /personas	30	0,65	-	-	100%

En 2024 se ha reducido los residuos en central a excepción de los residuos de aparatos electrónicos, que, al realizarse una reorganización de espacios en oficinas, se aprovechó para desechar aparatos que ya no estaban en funcionamiento.

La reducción del resto de residuos no tiene una justificación precisa, siempre depende de la tipología de actividades del año en curso, si se ha precisado más uso de éstos.

**Desempeño ambiental: obras**

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2024	Indicador 2024	Total 2023	Indicador 2023	%
Residuos inertes (RCDs)	Kg	Kg/Cert	11.250	0,0008	33.920	0,0026	(72%)
Mezclas de RCDs	Kg	Kg/Cert	476.530	0,0318	691.060	0,0538	(41%)
Residuos de madera	Kg	Kg/Cert	37.160	-	44.690	0,0035	(29%)
Residuos de plásticos	Kg	Kg/Cert	24.410	-	8.700	0,0007	100%
Residuos de cartón	Kg	Kg/Cert	11.810	-	13.920	0,0011	(27%)
Residuos metálicos	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Residuos peligrosos de	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Aerosoles	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Residuo voluminoso (mezclas RCD)	Kg	Kg/Cert	194.760	0,01	897.370	0,0698	(81%)
Residuo fibra vidrio	Kg	Kg/Cert	1.430	-	280	-	100%
Residuos de tejidos vegetales	Kg	Kg/Cert	80	-	-	-	100%
Tierras	Kg	Kg/Cert	101.630	0,01	95.960	0,0075	(9%)
Yeso	Kg	Kg/Cert	12.900	-	-	-	100%
Mezclas bituminosas	Kg	Kg/Cert	34.240	-	130.750	0,0102	(78%)
Material aislamiento	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Fibrocemento	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Corcho Blanco Expandido	Kg	Kg/Cert	830	-	310	-	100%

*\*\*Consumos ponderados a facturación anual*

Las variaciones que se observan en cuanto a los residuos vienen determinadas por las diferentes tipologías de obras.

A destacar en 2024 es el aumento de residuos de plástico, yeso y materiales de aislamiento, así como tierras vegetales.

En contra de lo que línea que se seguía en los dos últimos ejercicios, en 2024 se han reducido las mezclas de residuos aumentando el porcentaje de residuos limpios en obra.



**Desempeño ambiental: centros Novaedat**

ASPECTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD GENERADORA	VARIABLE MEDIDA	PROMEDIO 2024	PROMEDIO 2023	%
Residuo de papel - cartón	Embalajes y administrativo	Bolsas/ estancia	0,0503	0,0594	(15%)
Residuo de plástico	Embalajes y administrativo	Bolsas/ estancia	0,0297	0,0322	(8%)
Residuo orgánico y RAU (sanitario grupo I) y Sanitario Grupo II	General (cocina, personas) Atención médica	Bolsas/ estancia	0,1593	0,2042	(22%)
Sanitario Grupo III	Atención sanitaria: Medicamentos Caducados (SIGRE)	Bolsas/ estancia	0,0003	0,0004	(43%)
Sanitario Grupo III	Atención sanitaria: Punzantes	Litros/ estancia	0,0024	0,0013	89%
RAEEs	Equipos informáticos, lámparas y luminarias, etc.	Kg/ estancia	0,0008	0,0018	(41%)
Fugas gases refrigerantes	Avería sistema climatización	Litros cargados (partes mantenedor)	0,0006	0,0001	100%
Aerosoles	Mantenimiento	Unidades	0,0002	0,0002	81%

Los centros se han comportado, a nivel de gestión de residuos, según lo esperado. Se han reducido los residuos generados, a excepción de los residuos de Punzantes, debido a que en algunos centros las campañas de vacunación se han realizado en el propio centro y no en los centros de salud.

También se observa un aumento del residuo de aerosoles en el área de mantenimiento, por diferentes reparaciones realizadas en los centros, así como en las fugas de gases, que en 2024 ha habido más reparaciones en los centros.

## 2.4. Contaminación y cambio climático

Por la apuesta de la Compañía por la sostenibilidad y cuidado del medio ambiente, desde el ejercicio 2019 se dispone del sello **HUELLA DE CARBONO** en las oficinas centrales (**Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica**) del MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico), certificación que es otorgada a las organizaciones que voluntariamente calculan su huella de carbono.

En 2024 se presentó toda la documentación, junto con su plan de mejoras y se obtuvo el certificado de Huella de carbono 2023. Revisando la tabla de consumos, se puede observar que las medidas presentadas en cuanto a la reducción de consumo eléctrico en oficinas centrales han sido efectivas.



Continuamos con el objetivo y compromiso de reducir los niveles de contaminación y puesta en marcha de otras iniciativas a favor del medio ambiente para este ejercicio.

En el segmento construcción, se han ampliado las formaciones a pie de obra, incluyendo indicaciones de mejora de segregación y cuidado del medio ambiente en construcción.

También se está realizando la construcción de dos centros con Certificado **BREEAM** de construcción, con el objetivo de conseguir una calificación “Very Good”.

Entre las medidas implantadas en el segmento sociosanitario, continuamos con: la sensibilización del personal, personas usuarias y familiares en los centros/servicios con la publicitación de carteles con medidas de ahorro energético y cuidado del medio ambiente, publicación de los resultados del desempeño ambiental de los centros indicando las mejoras previstas para la mejora de estos.

También se han adaptado las temperaturas ambientales en todos los centros/servicios, realizando programaciones cerradas en todos los que sus instalaciones lo han permitido.

En cuanto a la producción de energía, en 2024 se han producido 173.417,1 kwh en los cuatro centros que se instalaron placas fotovoltaicas. Debe comentarse que, en el centro de Picaña, no se han podido registrar datos desde mayo por una avería en el sistema de registro y en el centro de Sedaví, por la DANA del 29 de octubre, no se han podido obtener datos de noviembre y diciembre.

<b>Produce. Fotovoltaica 2024</b>	
Centro de Picaña	1.796,80
Centro de La Eliana	52.420,60
Centro La Marina	46.127,90
Centro de Sedaví	73.071,80
<b>Total</b>	<b>173.417,10</b>

### **3. Cuestiones relativas al personal**

#### **3.1. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal**

Para el Grupo CLEOP, el factor humano es su pilar fundamental. Los recursos humanos constituyen el soporte de una buena gestión empresarial, ya que con su competencia el grupo se asegura desarrollo, innovación y crecimiento empresarial. Por ello, las personas que conforman el equipo humano de nuestra compañía son el activo más importante de ésta, contando, además, con todo el respeto y apoyo por parte de la dirección.

Por ello, siendo una prioridad para Grupo CLEOP mantener y mejorar este capital humano, desde la dirección se han marcado unas líneas estratégicas de actuación, entre otras, las siguientes:

- Colaboración con el mundo educativo (universidades, institutos, centros de formación, etc.) para, a través de un adecuado programa de prácticas, además de servir como una importante fuente de captación de talento, permita a las personas que realizan las prácticas en nuestras empresas, un mejor conocimiento del mundo empresarial, así como una preparación para su salida al mercado laboral. Todas nuestras empresas disponen de los correspondientes convenios de colaboración que permiten la realización de estas prácticas que, en muchos casos, acaban consolidando en una contratación laboral.
- Formación, en la sociedad actual es necesaria la realización de una formación continua que, además de mejorar la capacitación de las personas que componen el Grupo CLEOP, sirva de estímulo a la mejora continua de las mismas, de esta forma, en todas las empresas que componen el grupo, de forma anual se negocia con las personas trabajadoras un plan de formación que permita favorecer el desarrollo personal y profesional de las mismas y que potencie sus habilidades y capacidades.
- Cultura, para la dirección del Grupo CLEOP es un objetivo fundamental que todas las personas que componemos el mismo compartamos una visión de la gestión empresarial basada en el respeto mutuo, que esté soportado en unos consolidados principios y criterios éticos, entre los cuales deben tener especial

relevancia el respeto hacia los demás, la satisfacción por el servicio prestado y la preponderancia del equipo sobre las individualidades.

- Fidelización, es importante que las personas que formamos el Grupo CLEOP estemos contentas y a gusto en nuestro entorno, por ello, debemos tener en cuenta las necesidades y los objetivos de las mismas, tanto en el ámbito profesional como en el personal, este compromiso se potencia a través de políticas como las medidas de conciliación entre la vida personal y profesional, la prevalencia de la promoción interna, el seguimiento profesional de las distintas personas profesionales, la invitación a poder participar en el proyecto empresarial aportando cuantas ideas o propuestas se consideren, etc.
- Compensación y beneficios, dentro de las posibilidades empresariales, se mantiene un sistema de compensación que, respetando en todo caso las exigencias legales y del mercado laboral, resulte lo más atrayente posible a las personas que componemos el Grupo CLEOP.
- Igualdad de oportunidades y diversidad, la dirección del Grupo CLEOP está totalmente comprometida en la consecución de un entorno laboral en el que exista una plena igualdad de oportunidades, en el que no exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo, género o cualquier otro factor y en el que el talento y las capacidades personales sean las únicas variables que valorar.
- Prevención de riesgos laborales y vida saludable, es voluntad compartida de todas las personas que componemos el Grupo CLEOP intentar crear unas condiciones de trabajo seguras y saludables, para ello potenciamos las políticas preventivas en el ámbito laboral y proponemos actividades de vida saludable, tanto en el ámbito profesional como personal.

### 3.2. Empleo

A 31 de diciembre de 2024 en el Grupo CLEOP desarrollaban su actividad profesional un total de 599 personas (601 personas en el ejercicio 2023), de las que un 81,80% eran mujeres (490) y un 18,20% eran hombres (109) (en el ejercicio 2023, 80,18 % eran mujeres (445) y un 19,82 % eran hombres (110)).

Un total de 526 personas (498 personas en el ejercicio 2023) contaban con un contrato estable e indefinido (un 87,81 % de la plantilla y un 89,73 % en el ejercicio 2023), mientras que 73 personas (57 personas en el ejercicio 2023) tenían un contrato temporal, que supone un 12,19% del total (10,27 % en el ejercicio 2023), que en su mayoría son contratados para cubrir bajas y permisos del personal fijo de plantilla.

El 68,95% de esas personas (71,35 % en el ejercicio 2023) realizaban una jornada a tiempo completo (413) y 396 en el ejercicio 2023), mientras que solo 186 personas (159 en el ejercicio 2023) prestaban servicios a jornada parcial, un 31,05% (28,65 % en el ejercicio 2023), habiéndose registrado un incremento considerable de la contratación a tiempo completo respecto al ejercicio anterior.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El promedio de la plantilla en el ejercicio 2024, según sexo es:

	Mujer		Hombre		Total
Nº de Personas según días trabajados en 2024	460,44	80,36%	112,55	19,64%	572,99

	Mujer		Hombre		Total
Nº de Personas según días trabajados en 2023	472,66	79,60%	121,16	20,40%	593,82

Para una comparación más precisa y clara la información de empleo debe ser analizada desde la perspectiva de personas ponderadas a jornada:

	Mujer		Hombre		Total
Nº de Personas ponderadas a jornada en 2024	392,98	78,90%	105,08	21,10%	498,06

	Mujer		Hombre		Total
Nº de Personas ponderadas a jornada en 2023	389,90	80,52%	94,33	19,48%	484,23

Del examen de ambas tablas, se aprecia la importante representación de la mujer en la plantilla del Grupo CLEOP, en ambos casos alrededor de un 80%.

La distribución de la plantilla por edad nos muestra que el Grupo CLEOP, dispone de un grupo humano, en el que, desagregado por este criterio, se mantiene uniforme la prevalencia de la mujer en todos ellos y refleja una adecuada distribución entre los rangos de edad contemplados, permitiendo aseverar que disponemos de una plantilla con edades diversas y complementadas.

**Nº personas ponderadas 2024:**

Edad	Mujer		Hombre		Total
Menor de 30 años	132,36	82,72%	27,64	17,28%	160,00
Entre 30 y 50 años	171,29	76,68%	52,09	23,32%	223,38
Mayor de 50 años	89,33	77,90%	25,35	22,10%	114,68
<b>Total</b>	<b>392,98</b>		<b>105,08</b>		<b>498,06</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### Nº personas ponderadas 2023:

Edad	Mujer		Hombre		Total
Menor de 30 años	108,51	85,78%	17,99	14,22%	126,50
Entre 30 y 50 años	178,45	77,05%	53,14	22,95%	231,59
Mayor de 50 años	102,95	81,61%	23,20	18,39%	126,15
<b>Total</b>	<b>389,90</b>		<b>94,33</b>		<b>484,23</b>

Esta misma diversidad se manifiesta en el estudio de la plantilla por su nacionalidad, donde alrededor de un 10% de la plantilla son personas de procedencia no española, prestando servicios en nuestra organización personas provenientes de un total de 28 países.

### Nº personas ponderadas 2024:

Nacionalidad	Mujer		Hombre		Total
Comunitario	14,69	94,93%	0,79	5,07%	15,48
España	355,41	78,50%	97,34	21,50%	452,76
Extracomunitario	22,88	76,71%	6,95	23,29%	29,82
<b>Total</b>	<b>392,98</b>		<b>105,08</b>		<b>498,06</b>

### Nº personas ponderadas 2023:

Nacionalidad	Mujer		Hombre		Total
Comunitario	9,49	94,75%	0,53	5,25%	10,02
España	348,69	79,50%	89,91	20,50%	438,60
Extracomunitario	31,72	89,07%	3,89	10,93%	35,61
<b>Total</b>	<b>389,90</b>		<b>94,33</b>		<b>484,23</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El número de personas ponderadas según la clasificación profesional es:

### Nº personas ponderadas 2024:

Clasif Profesional	Mujer		Hombre		Total
Tit.Superior	38,19	70,95%	15,64	29,05%	53,83
Tit.Medio	29,82	66,96%	14,71	33,04%	44,54
Oficiales/Especialistas	22,16	50,47%	21,75	49,53%	43,90
Tecnicos/Geriatras	255,56	86,20%	40,92	13,80%	296,48
Empleados	47,26	79,67%	12,06	20,33%	59,31
<b>Total</b>	<b>392,98</b>		<b>105,08</b>		<b>498,06</b>

### Nº personas ponderadas 2023:

Clasif Profesional	Mujer		Hombre		Total
Tit.Superior	35,87	73,52%	12,92	26,48%	48,79
Tit.Medio	29,79	66,81%	14,80	33,19%	44,59
Oficiales/Especialistas	25,56	54,36%	21,46	45,64%	47,02
Tecnicos/Geriatras	257,91	88,08%	34,90	11,92%	292,81
Empleados	40,79	79,94%	10,24	20,06%	51,02
<b>Total</b>	<b>389,91</b>		<b>94,32</b>		<b>484,23</b>

Según la clasificación profesional la representación femenina se mantiene prevalente en prácticamente todas las categorías. En la categoría con Titulación Superior, el sexo femenino representa un 70,95% (frente al 73,52% en el ejercicio 2023).

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El número de personas ponderadas según el tipo de contrato realizado es:

**Nº personas ponderadas 2024:**

Indefinido/Temporal	Mujer		Hombre		Total
	Nº	%	Nº	%	
Indefinido	348,85	78,44%	95,91	21,56%	444,77
Temporal	44,13	82,81%	9,16	17,19%	53,29
<b>Total</b>	<b>392,98</b>		<b>105,08</b>		<b>498,06</b>

Tipo de jornada	Mujer		Hombre		Total
	Nº	%	Nº	%	
Completa	312,91	76,43%	96,48	23,57%	409,39
Parcial	80,07	90,30%	8,60	9,70%	88,67
<b>Total</b>	<b>392,98</b>		<b>105,08</b>		<b>498,06</b>

**Nº personas ponderadas 2023:**

Indefinido/Temporal	Mujer		Hombre		Total
	Nº	%	Nº	%	
Indefinido	349,97	80,17%	86,58	19,83%	436,55
Temporal	39,93	83,75%	7,75	16,25%	47,67
<b>Total</b>	<b>389,90</b>		<b>94,33</b>		<b>484,23</b>

Tipo de jornada	Mujer		Hombre		Total
	Nº	%	Nº	%	
Completa	287,84	77,11%	85,44	22,89%	373,28
Parcial	102,07	91,99%	8,89	8,01%	110,95
<b>Total</b>	<b>389,90</b>		<b>94,33</b>		<b>484,23</b>

Según el tipo de contrato los porcentajes de representatividad por sexo son prácticamente los mismos para la contratación indefinida que para la contratación temporal.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El número ponderado de despidos desagregados por sexo, edad y categoría profesional es el siguiente:

### Número ponderado de despidos 2024:

Número ponderado despidos 2024		Mujer	Hombre	Total
Emp	Total	1,50	-	1,50
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	1,50	-	1,50
	Mayor de 50 años	-	-	-
Ofic/Esp	Total	-	-	-
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	-	-	-
	Mayor de 50 años	-	-	-
Tec/Ger	Total	2,00	2,00	4,00
	Menor de 30 años	-	1,00	1,00
	Entre 30 y 50 años	2,00	1,00	3,00
	Mayor de 50 años	-	-	-
Tit.Medio	Total	0,85	3,00	3,85
	Menor de 30 años	0,85	1,00	1,85
	Entre 30 y 50 años	-	2,00	2,00
	Mayor de 50 años	-	-	-
Tit.Superior	Total	0,49	-	0,49
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	0,49	-	0,49
	Mayor de 50 años	-	-	-
<b>Total</b>		<b>4,84</b>	<b>5,00</b>	<b>9,84</b>

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Número ponderado de despidos 2023:

Número ponderado despidos 2023		Mujer	Hombre	Total
Emp	<b>Total</b>	<b>4,02</b>	<b>0,19</b>	<b>4,21</b>
	Menor de 30 años	0,20	-	0,20
	Entre 30 y 50 años	1,19	-	1,19
	Mayor de 50 años	2,63	0,19	2,82
Ofic/Esp	<b>Total</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	-	-	-
	Mayor de 50 años	-	1,00	1,00
Tec/Ger	<b>Total</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	1,00	-	1,00
	Mayor de 50 años	1,00	-	1,00
Tit.Medio	<b>Total</b>	<b>2,00</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>
	Menor de 30 años	1,00	-	1,00
	Entre 30 y 50 años	-	1,00	1,00
	Mayor de 50 años	1,00	-	1,00
Tit.Superior	<b>Total</b>	<b>1,00</b>	<b>3,50</b>	<b>4,50</b>
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	1,00	3,50	4,50
	Mayor de 50 años	-	-	-
<b>Total</b>		<b>9,02</b>	<b>5,69</b>	<b>14,71</b>

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La remuneración media desagregada por sexo, edad y categoría profesional es:

### Remuneración media 2024:

Remuneración Media (miles de euros)		Mujer	Hombre	Diferencia
Emp	Total	29	41	12
	Menor de 30 años	24	25	1
	Entre 30 y 50 años	29	31	2
	Mayor de 50 años	37	77	40
Ofic/Esp	Total	26	34	8
	Menor de 30 años	26	26	-
	Entre 30 y 50 años	26	36	11
	Mayor de 50 años	27	36	9
Tec/Ger	Total	21	25	4
	Menor de 30 años	19	19	0
	Entre 30 y 50 años	21	25	4
	Mayor de 50 años	25	26	1
Tit.Medio	Total	15	15	1
	Menor de 30 años	15	16	1
	Entre 30 y 50 años	15	16	1
	Mayor de 50 años	15	13	(2)
Tit.Superior	Total	17	23	6
	Menor de 30 años	16	25	8
	Entre 30 y 50 años	18	23	5
	Mayor de 50 años	17	22	5
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>26</b>	<b>2</b>

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Remuneración media 2023:

Remuneración Media (miles de euros)		Mujer	Hombre	Diferencia
Emp	Total	16	21	6
	Menor de 30 años	19	19	-
	Entre 30 y 50 años	15	23	8
	Mayor de 50 años	15	10	(5)
Ofic/Esp	Total	22	27	5
	Menor de 30 años	18	20	2
	Entre 30 y 50 años	22	27	4
	Mayor de 50 años	26	28	2
Tec/Ger	Total	18	19	1
	Menor de 30 años	17	17	-
	Entre 30 y 50 años	18	20	2
	Mayor de 50 años	18	20	2
Tit.Medio	Total	25	34	9
	Menor de 30 años	26	28	1
	Entre 30 y 50 años	24	34	9
	Mayor de 50 años	29	35	6
Tit.Superior	Total	30	48	18
	Menor de 30 años	22	23	-
	Entre 30 y 50 años	29	28	-
	Mayor de 50 años	39	84	45
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>27</b>	<b>8</b>

Durante el ejercicio 2024, la brecha salarial ha disminuido principalmente en los mayores de 30 años y en las categorías que requieren estudios superiores.

Dadas las características de la plantilla del Grupo CLEOP, con un alto nivel de representación de mujeres, influye en la existencia de esta brecha, que sea el personal del sexo femenino en el que suelen recaer las responsabilidades familiares, por ello, es este personal el que más suele recurrir a los permisos no retribuidos previstos y/o acordados

que evidentemente reducen su retribución. De la misma forma, analizados los casos de Incapacidad Temporal registrados, estos también se han dado de forma mayoritaria en personas de este mismo sexo femenino, factor que también ha contribuido a que la retribución media femenina sea menor que la masculina.

### Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración media de los consejeros y del personal directivo, consiste en la percepción acordada, no existiendo ni variables, ni cualquier otro tipo de retribución complementaria (indemnizaciones, aporte a planes de previsión social, etc.)

En este epígrafe, la remuneración media de consejeros y directivos es:

	Miles de Euros				Variación %2023/2024	
	2024		2023		Mujer	Hombre
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Rem. Media	44	56	39	55	13%	2%

### Implantación de políticas de desconexión laboral

A fin de mejorar el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del trabajador, así como respetar su derecho al descanso, se sigue trabajando en el diseño de una política de desconexión laboral que establezca que, en las empresas del grupo, salvo causas excepcionales, no se permita el uso de los terminales móviles, ni las conexiones en remoto fuera de la jornada laboral. Siendo indispensable para ello, conseguir una buena organización y comunicación para cubrir las necesidades e intereses tanto del empleado como de la empresa, sin que los unos afecten a los otros.

Es importante enlazar el derecho a la desconexión laboral con las normas sobre jornada laboral, descanso, licencias, permisos, incapacidades y vacaciones definidas en el contrato de trabajo, el reglamento interno, la negociación colectiva o cualquier otro instrumento vinculante, de tal modo que queden claros los referentes temporales en los que el trabajador no puede ser contactado. En este sentido, se ha instruido a los mandos intermedios, para que, salvo excepciones justificadas, se abstengan de contactar o molestar al personal a su cargo por fuera de la jornada laboral.

### Políticas de empleo de personas con discapacidad

El Grupo CLEOP está especialmente sensibilizado con la introducción en el mercado laboral de las personas con diversidad funcional, de esta forma, tiene suscritos convenios de inserción y trabaja con centros especiales de empleo en aquellas actividades en las que la actividad lo permite.

De esta forma, pese a la dificultad de incorporar este tipo de personas en el segmento socio sanitario, que es el que mayor nivel de ocupación dispone, durante el año 2024 han estado contratados en las empresas del grupo, un total de 21 personas con diversidad funcional (1

en la categoría de recepcionista, 1 técnico de integración social, 3 auxiliar de limpieza, 14 auxiliares de enfermería, 1 encargado y 1 operador de grúa torre) (14 en el ejercicio 2023).

### **3.3. Organización del tiempo de trabajo**

Con independencia a que cada uno de los centros de trabajo, por la actividad desarrollada en el mismo, pueda estar sujeto a distintos convenios colectivos de aplicación que pueden marcar distintos cómputos anuales de horas efectivas de trabajo, la política general implantada en el Grupo CLEOP es facilitar y promover la flexibilidad.

En este sentido, el personal adscrito a servicios centrales, construcción, servicios, así como el personal profesional (Dirección, Trabajo Social, Fisioterapeuta, ...) que presta servicios en los centros residenciales, realizan su jornada de lunes a viernes, pudiendo, mediante la negociación con sus responsables, disfrutar de márgenes flexibles en la hora de entrada y salida a sus respectivos puestos de trabajo.

Situación distinta se da con el personal que presta servicios de atención directa a las personas usuarias de los servicios asistenciales, el cual está sujeto a planillas rotatorias de turnos de lunes a domingo para poder cubrir las 24 horas, en este grupo humano, las medidas que se plantean y promueven son la facilitación y colaboración en los cambios de turnos, posibilidad de pedir permisos con antelación suficiente para su cobertura y otras medidas complementarias que se puedan plantear.

#### **Horas absentismo**

Las personas que componen el Grupo CLEOP, acogiéndose al convenio de aplicación en cada caso tienen derecho al disfrute de una serie de permisos tanto retribuidos como no retribuidos.

De esta forma, mediante los documentos establecidos en el sistema de calidad, los mismos son solicitados por escrito y justificados en los casos que proceda, los cuales son aprobados o denegados por su superior inmediato, en caso de denegación, ésta tiene que ser justificada.

Durante el año 2024 se registraron un total de 899 jornadas perdidas por el absentismo registrado (899 en el ejercicio 2023), donde más del 80% de los días tuvieron carácter de retribuido, por lo que la pérdida retributiva para las personas trabajadoras que tuvieron que hacer uso de esos permisos fue insignificante.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Las causas fueron las siguientes:

### Permisos disfrutados 2024:

Permisos Retribuidos	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días
Conciliación Familiar	3	3	3	3	6	6
Enfermedad	-	-	-	-	-	-
Exámen	-	-	10	16	10	16
Fallecimiento familiar	-	-	3	9	3	9
Horas comité	2	7	5	7	7	14
Lactancia	-	-	-	-	-	-
Libre disposición	22	22	143	143	165	165
Matrimonio	-	-	4	62	4	62
Médico	15	16	98	100	113	116
Médico Familiar	-	-	10	25	10	25
Mudanza	2	3	5	5	7	8
Reposo	45	74	124	524	169	598
Juzgado	-	-	-	-	-	-
Otros inexcusables	-	-	-	-	-	-
Hospitalización familiar	1	4	12	31	13	35
Intervención Quirúrgica Familiar	1	2	-	-	1	2
<b>Total Permisos Retribuidos</b>	<b>91</b>	<b>131</b>	<b>417</b>	<b>925</b>	<b>508</b>	<b>1.056</b>
	<b>17,91%</b>	<b>12,41%</b>	<b>82,09%</b>	<b>87,59%</b>		

Permisos No Retribuidos	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días
Médico	-	-	-	-	-	-
Conciliación Familiar	-	-	-	-	-	-
<b>Total Permisos No retribuidos</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>		

<b>TOTAL PERMISOS</b>	<b>91</b>	<b>131</b>	<b>417</b>	<b>925</b>	<b>508</b>	<b>1.056</b>
	<b>17,91%</b>	<b>12,41%</b>	<b>82,09%</b>	<b>87,59%</b>		

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

**Permisos disfrutados 2023:**

Permisos Retribuidos	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días
Conciliación Familiar	2	2	6	6	8	8
Enfermedad	0	0	4	5	4	5
Examen	0	0	32	37	32	37
Fallecimiento familiar	3	4	18	27	21	31
Horas comité	33	33	17	17	50	50
Lactancia	0	0	2	28	2	28
Libre disposición	26	37	221	229	247	266
Matrimonio	0	0	4	60	4	60
Médico	15	15	98	101	113	116
Médico Familiar	0	0	10	10	10	10
Mudanza	3	4	5	5	8	9
Reposo	24	30	49	74	73	104
Juzgado	0	0	3	3	3	3
Otros inexcusables	2	2	8	8	10	10
Hospitalización familiar	4	4	72	85	76	89
Intervención Quirúrgica Familiar	4	5	29	57	33	62
<b>Total Permisos Retribuidos</b>	<b>116</b>	<b>136</b>	<b>578</b>	<b>752</b>	<b>694</b>	<b>888</b>
	<b>16,71%</b>	<b>15,32%</b>	<b>83,29%</b>	<b>84,68%</b>		

Permisos No Retribuidos	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días
Médico	1	1	2	2	3	3
Conciliación Familiar	1	1	2	7	3	8
<b>Total Permisos No retribuidos</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>11</b>
	<b>33,33%</b>	<b>18,18%</b>	<b>66,67%</b>	<b>81,82%</b>		

<b>TOTAL PERMISOS</b>	<b>118</b>	<b>138</b>	<b>582</b>	<b>761</b>	<b>700</b>	<b>899</b>
	<b>16,86%</b>	<b>15,35%</b>	<b>83,14%</b>	<b>84,65%</b>		



### **Medidas destinadas al disfrute de la conciliación**

Dentro de las políticas establecidas en los distintos planes de igualdad vigente en el Grupo CLEOP, se encuentra la de potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, promocionando la corresponsabilidad de ambos sexos en las obligaciones familiares.

Entre otras, las medidas aplicadas para ayudar a la conciliación a aquellas personas que, por cuidado de dependientes (familiares y/o menores), lo necesiten, son:

- Movilidad funcional e incluso geográfica (cambio de centro de trabajo) para aquellas personas que lo soliciten y siempre que ello sea posible organizativamente.
- Disfrute de permisos no retribuidos (con la posibilidad de compensación si así lo pidiera la persona trabajadora afectada)
- Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo cuando esa necesidad de atención esté acreditada
- Reducción de jornada legal o pactada
- Flexibilidad horaria si el puesto de trabajo lo permite

## **3.4. Seguridad y Salud**

Otra base fundamental del Grupo CLEOP es aplicar la prevención de riesgos laborales y facilitar la información y formación necesaria a todo el personal sobre los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, así como el seguimiento preventivo y la vigilancia de la salud. Además, la persona trabajadora es partícipe de la política preventiva de la compañía, ayudando de esta manera a minimizar el riesgo de accidentes laborales y cumpliendo con lo legalmente establecido en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En esta línea, prácticamente todos los centros de trabajo cuentan con el preceptivo Comité de Seguridad y Salud, con representación igualitaria de la empresa y de las personas trabajadoras a través de las personas delegadas de Prevención, que se reúnen periódicamente para analizar tanto la siniestralidad producida, como cualquiera otra cuestión que afecte a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

### **Condiciones de salud y seguridad en el trabajo**

La modalidad de gestión de la prevención de riesgos laborales existente en el Grupo CLEOP es la de la contratación de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno (a partir de ahora SPA) con las distintas sociedades de los que existen acreditados en los registros oficiales pertinentes, en este caso, a través de la sociedad **VALORA PREVENCIÓN**.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Pese a que la gestión sea a través de un SPA, mediante la negociación con este servicio, se consiguió que la técnica de prevención asignada, lo sea específicamente para las necesidades del grupo, estando a la única y completa disposición de las necesidades de éste. Esta situación ha permitido que, con independencia a la estandarización de la documentación preventiva correspondiente al SPA, la gestión sea mucho más cercana y se aborden aspectos que, de otro modo, no sería posible, como es la participación directa en las actuaciones preventivas, formación in situ y a petición, un mayor seguimiento de las actuaciones preventivas exigibles, etc.

De esta forma se ha mejorado sustancialmente, entre otras, en las siguientes obligaciones:

- Elaboración de las actuaciones periódicas exigibles (evaluaciones de riesgo iniciales y periódicas, planificación de la actividad preventiva, planes de prevención, etc.).
- Control y seguimiento de la entrega y de la utilización de los EPI,s
- Seguimiento de la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos ...)
- Formación en prevención
- Colaboración con voz, pero sin voto en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo

### Accidentes

Durante el año 2024 se han producido los siguientes incidentes y accidentes derivados de la actividad profesional de las personas que componen el Grupo CLEOP:

	2024			2023			Variación % 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Accidente	12	32	44	9	39	48	33,33%	(17,95%)	(8,33%)
Incidente	6	30	36	5	27	32	20,00%	11,11%	12,50%

Como consecuencia de los accidentes computados, se ha derivado el siguiente número de jornadas de trabajo perdidas por esta causa:

	2024			2023			Variación % 2023/2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Jornadas perdidas	325	1641	1.966	277	1.855	2.132	17,33%	(11,54%)	(7,79%)

Todos los accidentes producidos han sido calificados como leves y, si tenemos en cuenta, la causa que lo origina, nos encontramos con que, la práctica totalidad, se han registrado en el segmento socio sanitario por motivos músculo esqueléticos, por lo que, se va a seguir reforzando la formación en movilidad para intentar prevenir este tipo de siniestralidad.

### **Enfermedades profesionales**

No se ha producido ningún tipo de enfermedad profesional durante el año 2024 en ninguna de las empresas del grupo.

## **3.5. Relaciones sociales**

Un total de seis centros de trabajo del Grupo CLEOP cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, existiendo un total de 18 personas que ostentan la representación unitaria de la plantilla (3 hombres y 15 mujeres), (23 personas, 3 hombres y 21 mujeres en el ejercicio 2023).

El diálogo social, en su mayor parte, se produce entre esta representación unitaria y las direcciones de los centros, en los casos que no existan personas que puedan representar a la plantilla, el diálogo colectivo se lleva a cabo a través de reuniones periódicas con los distintos grupos, normalmente por categoría profesional, existentes en el centro.

Asimismo, el Grupo CLEOP está representado en aquellas organizaciones empresariales que le son de afectación, participando activamente en las mesas de negociación que, para la sustanciación de los convenios colectivos sectoriales se constituyen, por ello, además de las negociaciones a nivel centro de trabajo, existe una relación fluida con los sindicatos más representativos a nivel geográfico y sectorial, con los que también se abordan las negociaciones colectivas que, al conjunto de la plantilla del grupo, pueda corresponder.

Además de esta línea colectiva de relación entre organización y plantilla, en el intento de facilitar la participación de las personas que componen el grupo, existen otros canales de comunicación, entre otros:

- Buzón o libro de sugerencias puesto a disposición de las personas trabajadoras en todos nuestros centros
- Portal del Empleado en el que se pone a disposición de estas personas tanto la documentación oficial relativa a su contratación o al devengo de salarios, como cualquier otra información corporativa de su interés
- Comunicación directa con los responsables de centros, unidades de negocio o departamento

### **Convenios Colectivos**

La totalidad de los centros de trabajo que componen el Grupo CLEOP están incluidos en los ámbitos de aplicación de los convenios colectivos que, por su ámbito funcional, les corresponde. Estos convenios colectivos son los siguientes:

- Convenio de Construcción, tanto el de ámbito estatal, como el de las distintas provincias donde se desarrollen las obras (Valencia, Castellón, Alicante ...)
- VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana
- VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal
- X Convenio colectivo de trabajo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunitat Valenciana
- Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana
- Convenio Colectivo de Centros Específicos de Enfermos Mentales Crónicos, cuya titularidad y gestión se lleve a cabo de forma privada
- V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública
- Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes.

### **3.6. Formación**

De acuerdo con las políticas emanadas de la dirección del Grupo CLEOP, la formación de las personas que componen la plantilla de éste es un objetivo estratégico de vital relevancia para conseguir la adecuada capacitación y crecimiento profesional de las mismas.

De esta forma, al inicio de cada ejercicio, con participación tanto de las personas responsables de cada segmento, unidad de negocio, departamento o centro de trabajo, como de la representación legal de las personas trabajadoras, el Departamento de Personas, se elabora el Plan de Formación que, para cada una de esas unidades corresponda.

Durante el año 2024 se han contabilizado un total de 147 acciones formativas de carácter externo (44 en el ámbito de formación específica y 103 en el ámbito de formación en

prevención de riesgos laborales), (las mismas cifras en el ejercicio 2023). A ello hay que sumar la formación interna impartida a todas las personas trabajadoras a su incorporación.

Resultado de dichas actuaciones formativas, se computaron las siguientes horas dedicadas a la formación citada durante el 2024:

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Horas	Nº Personas	Horas	Nº Personas	Horas
Formación	72	507	209	3.139	281	3.646
F. Preventiva	25	50	112	224	137	274
<b>TOTAL</b>	<b>97</b>	<b>557</b>	<b>321</b>	<b>3.363</b>	<b>418</b>	<b>3.920</b>

Durante el 2023 las acciones formativas fueron:

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Horas	Nº Personas	Horas	Nº Personas	Horas
Formación	63	1.150	204	3.122	267	4.272
F. Preventiva	23	34	97	154	120	188
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>1.184</b>	<b>301</b>	<b>3.276</b>	<b>387</b>	<b>4.460</b>

### **3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad**

El Grupo CLEOP tiene entre sus empresas, una gran parte de su actividad centrada en la atención a personas en situación de dependencia, por lo que conocemos profundamente las peculiaridades y necesidades de las personas que tienen algún tipo de diversidad funcional y estamos plenamente sensibilizados y concienciados en la atención a las mismas.

Por ello, la práctica totalidad de nuestros centros son totalmente accesibles y, dentro de los objetivos estratégicos de la organización, se encuentra el colaborar y participar en aquellos proyectos de inclusión social de este colectivo.

### 3.8. Igualdad de Oportunidades

El Grupo CLEOP aboga por un entorno laboral en el que lo importante sean el talento y las capacidades personales, por tanto, éstas son las variables para considerar a la hora de incorporar a cualquier personal a su organización, asimismo, se defiende la existencia de una plena igualdad de oportunidades y la radicación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, género o cualquier otro factor.

Fruto de esta apuesta por la igualdad de oportunidades, todas las empresas del grupo disponen de un **Plan de Igualdad** negociado con la representación de las personas trabajadoras en el seno de los distintos centros de trabajo desde el año 2020, es decir, antes incluso de que fuera legalmente exigible.

Tras su formalización y registro, se ha seguido trabajando en la revisión de éstos y en su adaptación a la normativa legal emanada posteriormente a su firma.

Con el objetivo de radicar cualquier tipo de discriminación, en el mismo momento de la negociación de los planes de igualdad y como complemento a los mismos, se consensuó con las distintas representaciones de las personas trabajadoras la inclusión de dos herramientas que pretenden evitar cualquier tipo de acoso a las personas que trabajamos en el grupo, éstas son:

- Procedimiento de Prevención y Actuación frente al Acoso Moral, Psicológico y/o Sexual en el Trabajo
- Procedimiento de Prevención y Actuación ante casos de Violencia

Además de estos protocolos que pueden ser instados por cualquier persona de la organización, dentro de los planes de actuación incluidos en los planes de igualdad que anualmente se deben llevar a cabo, se incluyen medidas que garanticen el acceso a la organización en igualdad de oportunidades y eliminen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo o género, entre otras:

- Obligación de presentación de ofertas de trabajo neutras, en las que únicamente se podrá indicar el sexo de las posibles personas candidatas, cuando exista justificación acreditada
- Análisis de las ofertas presentadas con especial atención tanto a las personas seleccionadas, como a las entrevistadas, intentando que, salvo existencia de discriminación positiva por algún concepto
- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista a las personas responsables

- Revisar los distintos procedimientos de la organización desde la perspectiva de género, para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir cualquier tipo de discriminación

En todos los centros del Grupo CLEOP, se han implantado **PUNTOS VIOLETAS**, instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia de género y extender la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia. Puntos donde cualquier víctima puede ser escuchada, acompañada e informada sobre los recursos contra la violencia.



### Otros beneficios sociales

El Grupo CLEOP, persiguiendo la mayor satisfacción laboral, ha formalizado un acuerdo de colaboración con una entidad dedicada a intermediación con distintos operadores y proveedores, en los que las personas trabajadoras de nuestro grupo podrán acceder a

realizar sus compras o contratar sus servicios con unos beneficios respecto a la situación de mercado por el mero hecho de pertenecer a cualquiera de nuestras empresas.

Estamos comprometidos con la sostenibilidad y la construcción responsable. Actualmente, estamos construyendo dos centros con Certificado BREEAM, con el objetivo de conseguir una calificación "Very Good". Este certificado garantiza que nuestras construcciones cumplen con altos estándares de eficiencia energética y sostenibilidad ambiental.

## 4. Respeto a los derechos humanos y Objetivos de Desarrollo Sostenible

Es voluntad de la Dirección de la Compañía respaldar, respetar y promulgar los 10 principios del Pacto de Naciones Unidas. Es por ello por lo que, todas las políticas y acciones del Grupo CLEOP se han desarrollado en relación con dichos principios, que son:

- ✓ **Principio 1:** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- ✓ **Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
- ✓ **Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- ✓ **Principio 4:** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- ✓ **Principio 5:** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- ✓ **Principio 6:** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- ✓ **Principio 7:** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
- ✓ **Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- ✓ **Principio 9:** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- ✓ **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Si, por cualquier causa, cualquiera de las personas vinculadas al Grupo CLEOP constatará un incumplimiento de cualquiera de estos principios deberá comunicarlo de forma inmediata a su responsable, al Compliance Officer o a través del Sistema Interno de Comunicaciones.

Entre las políticas internas que abordan, en esencia, el impulso al cumplimiento de estos principios, se encuentra nuestra política de sostenibilidad, la política de calidad, la política ambiental, la política de prevención y las políticas de recursos humanos. Todas ellas, implican el cumplimiento de unos procedimientos en nuestra sistemática de trabajo, que nos permiten obtener las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y ISO 45001.

En el transcurso de 2024 no se han producido incidentes o acciones contra el Respeto a los derechos Humanos.

Grupo CLEOP adopta medidas en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a través de líneas de actuación responsables y sostenibles.



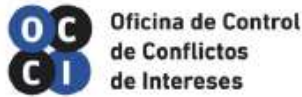
Actualmente, contribuye al cumplimiento de 10 de los 17 ODS que conforman la Agenda 2030.



## 5. Lucha contra la corrupción y el soborno

Tenemos un firme compromiso con la actuación ética y responsable en el ejercicio de su actividad, que se traduce en la exigencia de que sus profesionales no solo actúen en estricto cumplimiento de la legalidad, sino que se abstengan de realizar cualquier actuación o asesoramiento que pudiera considerarse cuestionable desde una perspectiva ética.

El Grupo CLEOP está inscrito en el Registro de Grupo de Interés de la Generalitat Valenciana (**REGIA -Oficina de Control de Conflictos de intereses**). Aquí deben inscribirse las personas y las organizaciones que tengan previsto contactar o reunirse con cargos públicos o con personal de la Generalitat, para tratar de influir en las decisiones que vayan a adoptar. Por tanto, lo que obliga a inscribirse es la pretensión de influir en la toma de decisiones públicas, en la aplicación o puesta en marcha de políticas públicas o en la elaboración de normas, a favor de intereses propios (o de terceros), mediante el establecimiento de cualquier tipo de comunicación con las personas responsables de adoptar tales decisiones.



Entre otras actuaciones, en el ejercicio 2024 el Grupo CLEOP ha colaborado en el **V SIMPOSIO SOBRE BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA**, organizado por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos, FECOVAL y CIES, en la Universidad Politécnica de Valencia:

**V SIMPOSIO NACIONAL**  
**SOBRE BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA**  
**13 DE JUNIO 2024**

- Edificio Nexus (Edificio 6 G) de la Universitat Politècnica de València. Av. Tarongers. Entradas K y L.
- También en streaming.

**VALENCIA**

Organizan / Patrocinan

**INSCRÍBETE AQUÍ**

o escanea este código

Colaboran

## 5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

Nuestro **Código Ético** recoge la **MISIÓN, VISIÓN y VALORES** del Grupo Cleop, y tiene como objetivo promover una cultura de cumplimiento de la normativa legal, de las normas de conducta y de los valores que nos definen. Este Código se fundamenta en principios como la transparencia, la igualdad, el respeto al medio ambiente, y es esencial para nuestra estrategia de sostenibilidad.

El Grupo CLEOP se declara contrario a cualquier tipo de práctica ilícita que pueda alterar la lícita competencia y pueda influir en la voluntad de cualquier persona, vinculada o no al mismo, para obtener un beneficio o ventaja de cualquier clase, por tanto, manifiesta su oposición a cualquier tipo de corrupción, soborno, extorsión o comportamiento fraudulento que pueda afectar al buen nombre y reputación de la organización.

Por tanto, como principios generales, las personas que trabajan o colaboran con el Grupo CLEOP, en el ámbito de la actividad desarrollada, no podrán realizar ninguna de los siguientes actos:

- Recibir, prometer, aceptar y/o ofrecer cualquier tipo de dádiva, ventaja o beneficio no justificado ni admitido por la política comercial del grupo que persiga la obtención de un beneficio para el Grupo CLEOP, para la persona misma o para cualquier otra.
- Admitir cualquier tipo de soborno o pago en metálico o en especie que persiga el ofrecimiento o proposición de cualquier ventaja improcedente, con inclusión de cualquier tipo de tráfico de influencias. En este sentido, esta prohibición afecta tanto al soborno activo (quien realiza el ofrecimiento o entrega), como el soborno pasivo (el que lo solicita o recibe de otra persona).
- Influir ilícitamente a personas clientes, colaboradoras, terceras o de la propia organización mediante favores, regalos o cualquier otro tipo de ventajas. Esta prohibición se aplica substancialmente a cualquier tipo de negocio que afecte a una administración o institución del ámbito público.
- Efectuar cualquier regalo o dádiva, tanto directamente como indirectamente (a través de terceros, amigos, parientes o asociaciones de cualquier índole).
- Entregar dinero en metálico o en otras formas no lícitas (invitaciones a eventos, pagos de billetes de avión o estancias en hoteles, empleo para familiares o amigos, favores personales, etc.).
- Con independencia del importe, efectuar algún tipo de pago de facilitación o agilización de trámites mediante entrega de dinero o cualquier otra dádiva o beneficio, con objeto de asegurar o anticipar ningún tipo de trámite o actuación ante personas proveedoras, clientes o cualquier tipo de organismo público (órganos judiciales, administraciones y/o organismos oficiales ...).

Estas prohibiciones afectan tanto al personal propio del Grupo CLEOP, como a cualquier persona que interactúe con el mismo (profesionales de carácter externo, personal de subcontratas, etc.) y afectan a su relación profesional tanto con personas pertenecientes al propio grupo, como con cualquier persona externa con las que se puedan relacionar profesionalmente.

Para el cumplimiento de la legalidad, el Grupo Cleop tiene implementado un **Sistema de Gestión de Compliance** que demuestra nuestro firme compromiso con la prevención de delitos. Es un sistema interno de prevención y control de la corrupción, basado en medidas preventivas y la promoción de buenas prácticas, seguido de controles rutinarios y medidas disciplinarias cuando sea necesario. Además, cuenta con un **CANAL de COMUNICACIONES** para poder informar de cualquier indicio de conducta contraria a los valores establecidos en nuestro Código Ético. Estas consultas y comunicaciones realizadas por esta vía son totalmente confidenciales y son analizadas y revisadas por el Compliance Officer del Grupo CLEOP.

Disponemos de una **política** sobre medidas contra la corrupción, el cohecho y el tráfico de influencias, que refleja el firme compromiso del Grupo CLEOP con el estricto cumplimiento de la legalidad y la actuación ética en la prestación de sus servicios, así como con la transparencia en todos sus ámbitos de actuación.

El Grupo CLEOP rechaza cualquier comportamiento reprobable o cuestionable, tanto desde la perspectiva legal, como desde la ética o deontológica. En particular, y entre otras conductas, el Grupo CLEOP rechaza cualquier forma de corrupción, cohecho o tráfico de influencias, y defiende la necesidad de proteger la competencia libre y leal dentro del mercado, así como de garantizar que los servicios públicos funcionen con el máximo nivel de objetividad e imparcialidad.

En el ejercicio 2024, el Grupo Cleop no cuenta con ningún incidente o acción relacionado con los delitos de corrupción y soborno.

## 5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo CLEOP dispone de un **Programa interno de Prevención del Blanqueo de Capitales**, que recoge las obligaciones y procedimientos establecidos para dar cumplimiento a la normativa de esa materia que le es de aplicación.

Este programa se estructura en tres políticas:

- Política de Identificación, Aceptación y Control de los clientes (clasificación de los clientes, procedimientos a seguir, y confidencialidad).
- Política de Comunicación y Documentación (Comité de Prevención de Blanqueo de Capitales, composición, funciones y funcionamiento, comunicación de las

operaciones sospechosas al organismo correspondiente, auditoría interna, conservación de la documentación).

- Política de Formación (procedimiento y evaluación).

El Grupo CLEOP prohíbe rotundamente que, en su actividad, se realice cualquier tipo de blanqueo de dinero o de capitales, así como que, por su conducto, se proceda a la financiación de cualquier actividad ilícita, incluida el terrorismo. Para ello, asume los siguientes compromisos:

- Cumplir la normativa vigente en esta materia en el momento y lugar que, por nuestra actividad, pueda corresponder.
- Ninguna persona vinculada al Grupo CLEOP podrá ni deberá realizar ninguna actividad que pueda implicar blanqueo de capitales (encubrir, ocultar, sustituir, transformar, transmitir o restituir el dinero generado por actividades ilegales o criminales)
- El Departamento Financiero del Grupo CLEOP realizará el oportuno seguimiento de aquellos pagos no ordinarios y/o que no estén previstos en las relaciones contractuales habituales de la actividad.
- En aquellas operaciones que, por su trascendencia proceda, se deberá tener especial atención en la selección de stakeholders externos, sobre todo cuando pueda haber algún indicio o dudas sobre su integridad y legitimidad.

En el transcurso del 2024, el Grupo CLEOP no cuenta con ningún incidente o acción relacionado con el delito blanqueo de capitales.

### **5.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

Durante el transcurso del 2024 el Grupo CLEOP ha realizado las siguientes aportaciones a entidades sin ánimo de lucro:

- Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE): 5 miles de euros.  
Su misión principal es mejorar la calidad de vida de las personas mayores y dependientes, promoviendo la excelencia en la atención y los servicios que se les ofrecen en la Comunitat Valenciana.
- Club de Atletismo de Catarroja Unidad Deportiva y Club de Basket de Estivella: 1,4 miles de euros.  
El Grupo CLEOP colabora con entidades deportivas de base, no profesionales. Nuestra colaboración se basa en principios de responsabilidad social, transparencia y sostenibilidad, buscando siempre generar un impacto positivo en

la comunidad. El Grupo cree en el poder del deporte como herramienta de cohesión y transformación social.

## **5.4. Aportaciones a partidos y/o representantes políticos**

El Grupo CLEOP está compuesto por personas que pueden tener diversas orientaciones políticas, por tanto, como organización, se declara ajena a cualquier tipo de ideología política y no participa ni apoya a ningún candidato, partido o campaña.

Queda totalmente prohibido que, en nombre del Grupo CLEOP, se realice cualquier colaboración, aportación dineraria o cualquier tipo de apoyo a ningún candidatura o partido político.

Si cualquier persona vinculada al Grupo CLEOP toma la decisión de participar de forma activa en un proyecto político en la forma que sea, lo hará siempre a título personal, sin que, en esta actividad política, salvo a efectos curriculares, pueda implicar o referenciarse al Grupo CLEOP en su actuación que deberá producirse siempre fuera del horario y del entorno de trabajo.

Si esta actividad política pudiera implicar conflicto de intereses con el desarrollo de sus funciones, deberá comunicarlo de forma inmediata a su responsable superior.

## **6. Información sobre la sociedad**

### **6.1. Misión, Visión y Valores**

El Grupo CLEOP basa su modelo de negocio en la ética y la transparencia en la gestión de las relaciones con sus grupos de interés y la creación de valor mutuo a través de sus operaciones.

El Código Ético y de Conducta del Grupo CLEOP recoge el compromiso de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la Compañía, con sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general. Establece los principios básicos de actuación que deberán seguir todas las personas que componen el Grupo CLEOP en su quehacer profesional, tanto dentro del seno de la organización, como en las relaciones con los agentes externos. Se integra dentro de las políticas de Buen Gobierno del Grupo CLEOP y, en su conjunto, vienen a asegurar la responsabilidad y transparencia empresarial en todas sus actuaciones.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El Grupo extiende sus principios y valores a lo largo de su cadena de valor, mediante una gestión responsable de la cadena de suministro, el establecimiento de vínculos con sus clientes más allá de la relación comercial y el compromiso con la sociedad en la que opera.

La **MISIÓN**, **VISIÓN** y **VALORES** del Grupo CLEOP es:



Las sociedades del Grupo CLEOP que componen el **segmento sociosanitario**, cuentan además con la siguiente **MISIÓN**, **VISIÓN** y **VALORES**:



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA



Los compromisos con la ética y la transparencia están presentes en los principios generales en el Grupo CLEOP que pone de manifiesto su compromiso con la adopción de las mejores prácticas de **Gobierno Corporativo** como garantía para el crecimiento sostenible de la empresa en el medio y largo plazo.



El Grupo CLEOP se compromete con la transparencia y al buen gobierno corporativo, publicando anualmente el **Informe Anual de Gobierno Corporativo**. Este informe se presenta tanto en la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV) como en nuestra web corporativa. En él, detallamos y explicamos cada una de las recomendaciones del

**Código de Buen Gobierno Corporativo**, asegurando así que nuestras prácticas empresariales se alineen con los más altos estándares de ética y responsabilidad.

## **6.2. Compromisos con el desarrollo sostenible**

El Grupo CLEOP como empresa de cultura familiar y próxima a las personas, es una empresa socialmente comprometida con su entorno, con la creación de espacios y ambientes de convivencia que generen el máximo bienestar para todos, para ello, establecemos los siguientes compromisos:

- ✓ Promover el mantenimiento del empleo, favoreciendo la posibilidad de que las personas puedan acceder a un puesto de trabajo y fomentando su desarrollo personal y profesional.
- ✓ Impulsar la igualdad de oportunidades a través de la integración de personas de colectivos desfavorecidos, principalmente personas con discapacidad, personas en riesgo de exclusión social, mujeres que sufren violencia de género, víctimas de terrorismo y jóvenes desempleados de larga duración, por ello, el Grupo CLEOP, está acreditado ante la Generalitat Valenciana con un Plan de Igualdad propio de la empresa.
- ✓ Concienciar dentro de nuestro entorno, de la realidad y situación actual de destrucción medioambiental, por lo que el Grupo CLEOP se compromete con el impulso de prácticas medioambientales sostenibles.
- ✓ El Grupo CLEOP está comprometido con la mejora de la calidad de vida, la integración social y las prácticas saludables, por ello la empresa está integrada en el Programa Empresa Generadora de Salud de la Generalitat Valenciana.

### **Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo, desarrollo local, poblaciones locales y en el territorio.**

En el segmento sociosanitario, aproximadamente un 80% de las personas contratadas provienen de menos de 25 km del centro. Este dato demuestra la influencia positiva de nuestros centros en la economía local y en la generación de empleo en la zona. Además, nuestros servicios contribuyen significativamente a evitar la soledad y ofrecer atención a personas en riesgo de exclusión social, mejorando así la calidad de vida de la comunidad.

En el segmento de la construcción, siempre se intenta contratar a personal cercano a la obra. Sin embargo, debido a la naturaleza temporal de los centros de trabajo, en muchas ocasiones no es posible según la ubicación, lo que implica desplazamientos. A pesar de esto, se mantiene la estabilidad de los puestos de trabajo. Nuestra mayor actividad en este segmento está relacionada con la construcción de equipamiento público, como colegios, institutos, residencias y sedes judiciales.

### 6.3. Subcontratación y proveedores

El Grupo CLEOP considera factor clave del compromiso empresarial con su entorno, la gestión responsable de su cadena de suministro. Para minimizar los impactos en la cadena de valor (en términos de derechos humanos, condiciones laborales, impactos sociales y ambientales) la organización extiende los requisitos de su código ético a proveedores, subcontratistas, clientes y terceros que mantengan relaciones comerciales con el Grupo.

#### Homologación y evaluación de proveedores

El Grupo CLEOP tiene en cuenta criterios de compra responsable y dispone de un sistema de homologación para conocer, verificar y monitorizar el desempeño responsable de las empresas que proveen productos o servicios a la hora de la contratación. La homologación es el proceso por el cual se define los requisitos que han de cumplir los proveedores para suministrarle productos o servicios. Este proceso tiene lugar antes de iniciar la actividad comercial.

En el segmento de construcción, todo proveedor nuevo al que se le demande u ofrezca sus productos o servicios a través de contrato, o en el caso de que se considere que el producto o servicio pueda afectar a la calidad final o gestión ambiental de la obra, deberá ser evaluado mediante el Informe de Evaluación Previa. La puntuación obtenida en esta evaluación viene determinada por:

1. Certificaciones del proveedor
2. Homologaciones que presenta
3. Referencias presentadas
4. Entrevista/visita

En el ejercicio 2024, se han evaluado 31 nuevos proveedores como APTOS/HOMOLOGADOS que han pasado a formar parte de la base de datos de proveedores del grupo (45 en el ejercicio 2023).

Al término de los servicios prestados por un proveedor en la obra, se realiza la evaluación de la actitud del proveedor, mediante el Informe de Evaluación Continua. En la evaluación continua se establece una puntuación que resulta de la evaluación de los siguientes ítems:

- ✓ CALIDAD. Cumplimientos Específicos
- ✓ PLAZOS Y PRORROGAS
- ✓ CANTIDADES (Suministradas/Realizadas)
- ✓ PRECIOS
- ✓ COLABORACION
- ✓ SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Cumplimiento legal y gestión realizada.
- ✓ MEDIO AMBIENTE. Cumplimiento legal y gestión realizada.

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

La puntuación resultante puede oscilar de 0 a 28 puntos. Un 0 en Calidad, Medio Ambiente o Seguridad y Salud Laboral recalifica al proveedor como NO APTO independientemente del resto de puntuaciones.

En 2024 se han calificado a 65 proveedores con una puntuación media de 19 (89 proveedores en el ejercicio 2023 con una puntuación media de 16,7).

Todo proveedor conoce en el momento de la firma del contrato, los ítems por los que será valorado.

En el segmento de servicios socio sanitarios, la evaluación de los proveedores y mantenedores significativos se lleva a cabo de dos formas.

- Anualmente, las personas responsables del servicio/centro cumplimentan una encuesta en formato digital dónde valoran a los proveedores significativos de compras repetitivas y a los mantenedores significativos.
- Mediante la firma del contrato, los proveedores/mantenedores han sido infirmados de los ítems a evaluar en su valoración.

La valoración está basada en la evaluación de los siguientes ítems:

- Calidad de producto
- Rapidez de entrega
- Incidencias generadas en el año anterior.

Esta evaluación incluye a todos los proveedores de mantenimiento de las 4 áreas principales de intervención de los centros: instalaciones de Protección Contra Incendios (PCI), instalaciones de climatización y calderas, aparatos de elevación y reparaciones en lavandería y cocina.

Debido a los efectos adversos de la DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos), no fue posible llevar a cabo la valoración prevista para el año 2024. La DANA causó importantes interrupciones y daños que afectaron la capacidad de realizar las evaluaciones de manera adecuada y en el tiempo programado (9 proveedores evaluados en 2023).

Por lo tanto, se ha programado la valoración de estos proveedores para el primer trimestre de 2025. Durante este período, se llevará a cabo una revisión exhaustiva para asegurar que todos los proveedores cumplan con los estándares de calidad y servicio requeridos. Esta evaluación es crucial para garantizar la continuidad y eficiencia en el mantenimiento de las instalaciones y equipos esenciales de los centros.

Adicionalmente a esta evaluación, después de cada actuación, el personal de mantenimiento cumplimenta una encuesta sobre el trabajo concreto realizado.

## **Política de Compras**

### **Compras locales/ de proximidad**

El Grupo CLEOP realiza la práctica totalidad de las compras a empresas radicadas en la misma provincia o comunidad dónde se ubican los centros/servicios y obras.

Involucrado en el crecimiento y desarrollo de los entornos en los que opera, el Grupo entiende el abastecimiento local como una oportunidad para crear relaciones con la comunidad. Esta retroalimentación positiva, conlleva otras ventajas, tales como la reducción de costes de transporte y el descenso de emisiones asociadas.

El Grupo CLEOP se beneficia de esta forma de un mayor contacto con el entorno y este hecho ha posibilitado la creación de una extensa red de proveedores de confianza.

### **Inclusión en política de compras de aspectos sociales, medioambientales, de género**

La política de compras del Grupo CLEOP se caracteriza por la gestión a nivel departamento o centro, por la profesionalización de la función, por la transparencia en el proceso y por la igualdad de oportunidades a todos los proveedores.

Para ser capaces de aumentar la calidad de nuestros servicios, y mejorar la eficacia y competitividad de la organización, se requiere a los proveedores que desarrollen su actividad bajo la legalidad y aplicando los mismos principios. Los contratos incluyen cláusulas de compromiso medioambiental, de prevención laboral e igualdad.

La calidad, la excelencia en el servicio, la innovación y la flexibilidad son criterios tenidos en cuenta en el proceso de selección. Se aplican criterios de compras sostenibles y eficientes energéticamente, en todas las compras realizadas por el grupo.

## **6.4. Clientes/Consumidores**

### **Reclamaciones y resolución de las mismas**

Todas las quejas y reclamaciones deben ser tomadas en consideración, esa es la premisa con la que se ha trabajado y se trabaja en el Grupo CLEOP.

Podríamos realizar una división, según la temporalidad de resolución de las mismas.

#### **➤ Reclamaciones resueltas de forma inmediata**

Cualquier profesional de la empresa que recibe una queja/ reclamación debe analizar la situación planteada, y si conoce la solución a aplicar (por estar definido en procedimientos o en las condiciones establecidas en el Proceso) proceder a su corrección, eliminando la queja hasta conseguir que el servicio prestado cumpla con los requerimientos exigidos. Las acciones y decisiones tomadas se comunicarán de inmediato a la persona que ha cursado la reclamación.

Posteriormente se registrará la reclamación en el sistema de quejas, para el análisis de sus causas y planificación de acciones preventivas.

### ➤ **Reclamaciones que no se resuelven de forma inmediata**

En los casos que la solución no sea totalmente conocida o que haya necesidad de elegir una entre varias posibles, la reclamación es identificada y registrada por la persona que recoge la información. Posteriormente debe entregar el registro de la reclamación a la persona responsable (Jefe de Obra, Dirección centro, Responsable departamento) para su conocimiento y solución.

En los ejercicios 2024 y 2023, en el segmento de construcción, no se ha recibido ninguna reclamación. En el segmento servicios, se registraron 2 reclamaciones en 2024, igual que en el ejercicio 2023. Todas ellas fueron analizadas, contestadas y cerradas satisfactoriamente.

### **Análisis y tratamiento**

Con los datos conocidos y/o aportados más los que se puedan obtener, relacionados con la situación planteada, se inicia un análisis para evaluación de su gravedad, determinar las posibles consecuencias de la reclamación, buscar posibles alternativas y/o acciones para subsanarla y, también, para su notificación a las áreas afectadas.

El resultado del análisis/evaluación, así como la decisión tomada, se harán constar en la Hoja de reclamaciones o se abrirá una acción correctiva/ preventiva; pero, en cualquier caso, una vez tomada, se comunicará a la persona que ha cursado la reclamación (siempre en un plazo no superior a los 15 días).

Los criterios para esta toma de decisión son:

- ✓ La valoración de la importancia del problema sobre el proceso en curso (crítico, severo o leve).
- ✓ La valoración en cuanto a cómo afecta a la operatividad de la realización del proceso en desarrollo (desarrollo de proceso, al tratamiento de datos o es una mejora).
- ✓ La valoración de cómo se ha asumido el defecto por la necesidad de resolución (urgente, máxima o mínima).

En todos los casos: existen formularios oficiales de reclamación a disposición tanto de los usuarios del centro como de sus familiares.

### **Satisfacción de los clientes**

Para llevar a cabo la evaluación de la satisfacción de los clientes, el Grupo CLEOP dispone de varios medios, entre los que destacamos los siguientes:

### **Sugerencias de mejora.**

Todas las sugerencias recogidas bien de forma escrita o bien verbalmente son estudiadas y revisadas por la Dirección del centro/ Jefe de Obra/ Responsable departamento ...

En todos los centros/servicios y en las oficinas centrales hay ubicado un buzón de sugerencias que permite la realización de éstas de forma anónima.

Y una vez tomada la decisión de las acciones a tomar, se comunican siempre inmediatamente a la persona que registró o comunicó la sugerencia.

En el caso de que la sugerencia se realice de manera anónima, se intentan poner en conocimiento las decisiones tomadas mediante las reuniones de los Comités o mediante los tabloneros de anuncios.

En 2024 no se ha recibido ninguna sugerencia mediante los canales descritos anteriormente para ello. Se han registrado comentarios en las encuestas de personal que se han analizado y comunicado a las personas responsables para la planificación de acciones de mejora.

### **Encuestas de satisfacción**

La satisfacción de los clientes es evaluada anualmente mediante encuestas de satisfacción anónimas. En el grupo se han realizado diferentes formatos de encuesta en 2024:

- ✓ Encuesta de satisfacción de personas usuarias y familiares centros/servicios. Se realiza anualmente, haciéndose entrega de diferentes encuestas en formato papel y/o mediante plataforma Google, dependiendo del área, a las personas destinatarias. En 2024 se pasaron los meses de octubre y noviembre y los resultados de las mismas se han analizado en el comité de calidad de cierre de 2024. Los resultados han sido comunicados a los centros y las acciones de mejora programadas a realizar se comunicarán a las personas usuarias y familiares en las reuniones de Consejo de centro y mediante una carta, junto con las encuestas del año siguiente.
- ✓ Encuesta de personal del segmento sociosanitario. En 2024 se han realizado mediante enlace web anónimo. La tasa de respuesta ha variado dependiendo del centro, pero en líneas generales ha sido alta. Los resultados se han analizado en el comité de calidad de cierre de 2024 y se han enviado a los responsables de los centros/servicios para que se los comuniquen a las personas trabajadoras mediante reuniones de Consejo de centro y tabloneros de personal.
- ✓ Encuesta de personal del segmento construcción. Debido a los efectos adversos de la DANA (Depresión Aislada en Niveles Altos), no fue posible llevar a cabo la valoración prevista para el año 2024. Se ha programado para el primer trimestre de 2025.
- ✓ Encuestas de satisfacción “propiedad” de las obras. A la finalización de cada obra, se envía una encuesta de satisfacción para que la “propiedad” de la misma nos comunique su satisfacción. En 2024 únicamente se ha recibido una respuesta. Se

propuso el estudio de nuevas formas de medición de la satisfacción más funcional, que fue avalado por AENOR en auditoría, iniciándose una toma de datos a nivel indirecto trabajando con la satisfacción percibida por parte de las personas responsables de las obras llegando a la conclusión que el grado de satisfacción con las obras finalizadas en 2024 ha sido alto.

### **Protección de datos**

El Grupo CLEOP dispone de una política de seguridad establecida, cumpliendo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y con el Reglamento Europeo de Protección de Datos, Reglamento (UE) 2016/679.

En el ejercicio 2024, el Grupo CLEOP no ha recibido requerimientos o declaraciones por parte de las Organismo de control de protección de datos personales ni ha habido ninguna sanción significativa relativa a filtraciones, robos o pérdidas de estos datos.

## **6.5. Información fiscal**

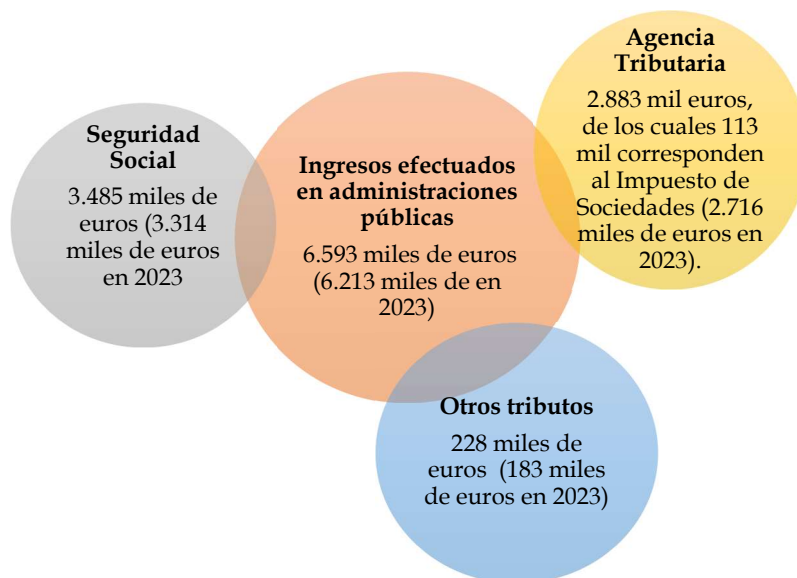
Durante el ejercicio 2024, el Grupo Cleop ha recibido subvenciones públicas por un importe de 226 miles de euros (0 miles de euros en el ejercicio 2023). Estas subvenciones fueron otorgadas debido a las inundaciones provocadas en octubre de 2024 por una Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en la provincia de Valencia, que afectaron a varios centros sociosanitarios, destacando especialmente la residencia de mayores en Sedaví.

Además, el Grupo Cleop ha recibido donaciones de terceras organizaciones por un importe de 10 miles de euros, también como consecuencia de las mencionadas inundaciones.

En relación con las inspecciones y comprobaciones realizadas al Grupo CLEOP por los organismos públicos (Tributarias, Bienestar Social, Trabajo, etc.), tanto a nivel local, autonómico o nacional, no se han levantado actas o liquidaciones complementarias significativas.



Durante el transcurso de 2024, el Grupo CLEOP ha ingresado 6.593 miles de euros en diversas administraciones públicas:



### 6.6. Acción social

El Grupo CLEOP, consciente de las necesidades de la comunidad de la que forma parte, entre otras, ha realizado las siguientes acciones:

- **Conferencias sobre Salud Mental en Centros Educativos**

El Grupo CLEOP ha llevado a cabo una serie de charlas en diversos centros educativos del entorno, impartidas por nuestros profesionales especializados en el ámbito de la salud mental.

Estas charlas están dirigidas a colectivos vulnerables y tienen como objetivo sensibilizar a los jóvenes sobre la importancia del bienestar mental y ofrecerles recursos para enfrentar los desafíos emocionales y psicológicos que puedan experimentar.

- **Colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer**

En nuestra colaboración con la Asociación Española contra el Cáncer, hemos organizado charlas motivacionales enfocadas en la cesación tabáquica.

Estas charlas están diseñadas para motivar y apoyar a las personas que desean dejar de fumar, proporcionando información sobre los beneficios de abandonar el tabaco y estrategias efectivas para lograrlo. Además, hemos establecido un grupo de terapia posterior para ofrecer un seguimiento continuo y apoyo emocional a los

participantes, ayudándoles a mantener su compromiso con la cesación tabáquica y mejorar su calidad de vida.

- **Jornadas Intergeneracionales con IES y CEIPS**

El Grupo CLEOP participa activamente en jornadas intergeneracionales organizadas en colaboración con Institutos de Educación Secundaria (IES) y Colegios de Educación Infantil y Primaria (CEIPS). Estas jornadas tienen como objetivo dar visibilidad a la atención a las personas con dependencia y en riesgo de exclusión social.

A través de actividades conjuntas, promovemos el entendimiento y la empatía entre generaciones, fomentando una sociedad más inclusiva y solidaria.

Estas iniciativas permiten a los jóvenes conocer de primera mano las experiencias y necesidades de las personas en situación de dependencia, promoviendo valores de respeto y apoyo mutuo.

- **Participación en la Recolección de Alimentos para Cáritas**

Como parte de nuestro compromiso con la sociedad, el Grupo CLEOP participa en la recolección de alimentos organizada por Cáritas. Esta iniciativa tiene como objetivo apoyar a las personas y familias en situación de vulnerabilidad, proporcionando alimentos básicos para cubrir sus necesidades. La participación de nuestros empleados y colaboradores en esta recolección refleja nuestro compromiso con la solidaridad y la ayuda a los más necesitados, contribuyendo a mejorar las condiciones de vida de quienes se encuentran en situaciones difíciles.

- **Colaboración con la protectora de animales Modepran**

En nuestra continua búsqueda de mejorar la calidad de vida de las personas mayores en nuestras residencias, hemos establecido una colaboración con Modepran, una protectora de perros comprometida con el bienestar animal. Esta colaboración permite que los perros visiten nuestras residencias, brindando compañía y alegría a nuestros residentes. La presencia de los perros no solo proporciona momentos de felicidad y entretenimiento, sino que también tiene beneficios terapéuticos comprobados, como la reducción del estrés y la mejora del estado de ánimo.

Esta iniciativa es un claro ejemplo de nuestro compromiso con el bienestar social y emocional de las personas mayores, integrando el cuidado de los animales en nuestras prácticas de responsabilidad social.

- **Colaboración con el centro de arte Bombas Gens**

Varios usuarios de viviendas tuteladas del Grupo CLEOP, tuvieron la oportunidad de visitar el centro de arte Bombas Gens en Valencia. Esta actividad se enmarca en nuestro compromiso con la inclusión social y el acceso a la cultura para todos, especialmente para aquellos en situación de vulnerabilidad.

Esta iniciativa refuerza nuestro compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad, promoviendo la integración y el bienestar de nuestros residentes a través de actividades culturales y educativas.

- **Colaboración con la fundación Adopta un Abuelo**

En nuestros centros sociosanitarios, colaboramos con la fundación Adopta un Abuelo para conectar a personas mayores con jóvenes voluntarios. Esta iniciativa proporciona compañía y apoyo emocional a los residentes, mejorando su bienestar social y emocional. Además, organizamos actividades conjuntas que fomentan la interacción y el aprendizaje intergeneracional, promoviendo una sociedad más inclusiva y solidaria.

- **Colaboración con Iberoza para la Conservación de la Fauna Local**

En colaboración con la asociación Iberoza, los residentes de nuestras viviendas tuteladas participaron en la construcción de nuevos nidos para aves en la localidad. Esta iniciativa no solo promueve la conservación de la fauna local, sino que también involucra activamente a los residentes en actividades significativas y educativas. A través de este proyecto, fomentamos el respeto por el medio ambiente y contribuimos a la biodiversidad, al mismo tiempo que mejoramos el bienestar y la integración social de nuestros residentes.

ANEXO:

Tabla Contenidos Ley 11/2018 y referencias a los criterios GRI

Ámbito	Contenido Ley 11/2018	Estándar GRI relacionado	Referencia al EINF
INFORMACIÓN GENERAL	Descripción del modelo de negocio del grupo, entorno empresarial, organización y estructura, mercados en los que opera, objetivos y estrategias y principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	2_1,2_2, 2_3, 2_6, 2_22	1.2. Modelo de Negocio
	Mercados en los que opera		
	Objetivos y estrategias de la organización		
	Marco de reporting utilizado		
	Principio de Materialidad	3_1, 3_2	1.3. Partes interesadas y Estudio de la materialidad
Aplicación del principio de precaución	21_22, 2_23		
POLITICAS E INDICADORES	Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	3_3, 2_23	Todo el documento

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	Información General Detallada	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	3_3	2. Cuestiones medioambientales
		Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad		
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	3_3, 2_27, 201_2	
		Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	3_3, 305_1 a 305_7	2.4. Contaminación y Cambio Climático
	Economía circular y prev. y gest. residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	3_3, 301_1, 301_2, 303_2, 303_4, 306_1 a 306_5	2.1. Economía Circular y prevención
	Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303_1 a 303_5	2.2. Uso Sostenible de los Recursos. Consumos
		Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 a 301-3	
		Consumo, directo e indirecto, de energía		
		Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética		
	Cambio Climático	Uso de energías renovables	302_1 a 302_5, 305_5	
		Emisiones de gases de efecto invernadero generadas como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	3_3, 305_1 a 305_7	2.4. Contaminación y Cambio Climático
		Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	3_3, 201_2	
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	3-3, 305-1 a 305_7			
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-1 a 304_4	1.3. Partes interesadas y Estudio de la materialidad: Análisis de los resultados	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	Enfoque de Gestión	Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3_3	3.1. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal
	Empleo	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional	2-7, 405-1	3.2. Empleo
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	3_3, 401_1	
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	3-3, 2_21, 405_2	
		Brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	3_3, 405_2	
		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 desagregada por sexo	2_19, 2_20	
		Implantación de políticas de desconexión laboral	3_3, 401_2	
		Número de empleados con discapacidad	3-3, 405-1	
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	3_3, 401_2	3.3. Organización del tiempo de trabajo
		Número de horas de absentismo	3_3, 403-9	
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	3_3, 401_2	
	Seguridad y salud	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	3_3, 403_1 a 403_10	3.4. Seguridad y salud
		Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo	403-9, 403-10	
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	3_3, 2_30, 407_1	3.5. Relaciones Sociales
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	2_30	
		Balace de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo		
	Formación	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	3_3, 205_2, 403_5, 404_1, 404_2	3.6. Formación
		Políticas implementadas en el campo de la formación		
	Accesibilidad universal	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3_3, 405_1	3.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	3_3, 2_26	3.8. Igualdad de Oportunidades	
	Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo			
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	3_3, 2_23		

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS	Aplicación de procedimientos de diligencia debida	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	2-23, 2-25, 3_3, 408_1, 409_1, 410_1, 411_1	4. Respeto a los derechos humanos y ODS
		Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	3_3, 406_1	
		Medidas implementadas para la 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; la abolición efectiva del trabajo infantil	2_25, 3_3, 408_1, 409_1, 410_1, 411_1	
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		Enfoque de Gestión: descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3_3	5.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
		Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	2_23, 2_26, 3_3, 205_1 a 205_3, 206_1	
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	2_23, 2_26, 3_3	5.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28 / 201-1	5.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
		Aportaciones a partidos y/o representantes políticos	415_1	5.4. Aportaciones a partidos y/o representantes políticos
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	Misión, Visión y Valores	Descripción y resultados de las políticas relativas a estas cuestiones, así como de los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	3_3	6.1. Misión, Visión y Valores
	Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	3-3, 413_1	6.2. Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible
		El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	2_29, 413_1	
		Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	2_29 / 201_1	
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	3_3, 407_1, 408_1, 409_1	6.3. Subcontratación y proveedores
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	2_6, 3_3, 308_1, 308_2, 414_1, 414_2	
	Clientes / Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	3_3, 418_1	6.4. Clientes / Consumidores
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		
	Información Fiscal	Los beneficios obtenidos país por país	3-3 / 207_1 a 207_4	6.5. Información Fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados				
Las subvenciones públicas recibidas		201_4		
Acción Social		3-3 / 207_1 a 207_4	6.6. Acción Social	