

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

**ESTADO DE
INFORMACIÓN NO
FINANCIERA 2025**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

1. Información General	2
1.1. Introducción	2
1.2. Modelo de negocio	2
1.3. Partes interesadas y Estudio de materialidad	4
1.4. Políticas e indicadores	7
2. Cuestiones medioambientales	10
2.1. Economía Circular y prevención	11
2.2. Uso sostenible de los recursos. Consumos	13
2.3. Gestión y registro de residuos	15
2.4. Contaminación y cambio climático	19
3. Cuestiones relativas al personal	21
3.1. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	21
3.2. Empleo	22
3.3. Organización del tiempo de trabajo	32
3.4. Seguridad y Salud	35
3.5. Relaciones sociales	38
3.6. Formación	39
3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad	40
3.8. Igualdad de Oportunidades	41
4. Respeto a los derechos humanos	42
5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	44
6. Lucha contra la corrupción y el soborno	48
6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	50
6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	53
6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	54
6.4. Aportaciones a partidos y/o representantes políticos	55
7. Información sobre la sociedad	56
7.1. Misión, Visión y Valores	56
7.2. Compromisos con el desarrollo sostenible	58
7.3. Subcontratación y proveedores	59
7.4. Clientes/Consumidores	62
7.5. Información fiscal y contribución con el sector público	64
7.6. Acción social	65
ANEXO:	69

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 2025.

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 2025, 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 2025, Cleop ha llevado a cabo las siguientes actividades, alineadas con su objeto social:

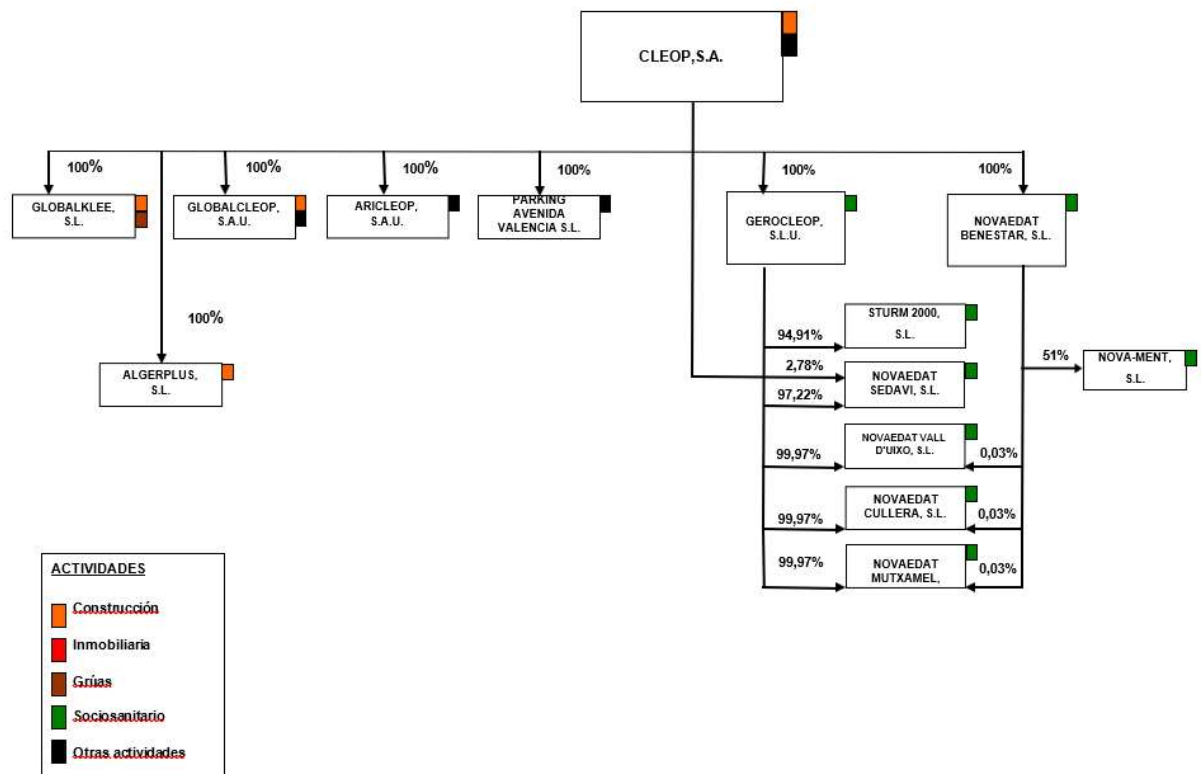
- Contratación y ejecución de obras públicas y privadas.
- Realización de operaciones industriales y comerciales relacionadas con la construcción.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Explotación de concesiones administrativas.

Cleop es la empresa matriz del Grupo, 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 2025 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, 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 en todas sus áreas para la certificación en los estándares de calidad correspondientes.

Materialidad del 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:

- Relevancia: indica la importancia proporcionada por los grupos de interés a las cuestiones materiales.
- Impacto: La materialidad permite medir tanto la influencia en la estrategia empresarial como en los grupos de interés (impacto interno y externo).
- 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.
- Especificidad: Se centra solo en aquellas cuestiones materiales de importancia para la empresa en función de los criterios y estándares utilizados para seleccionarlas.
- Relatividad: La materialidad mide la situación de la empresa en un contexto y tiempo determinado.
- 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 2025 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:

- Priorización de los grupos de interés: Selección de los grupos de interés más relevantes para la compañía y su posterior priorización.
- Cuestiones materiales: Análisis de las compañías, de sus grupos de interés y de las cuestiones materiales.
- 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 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.

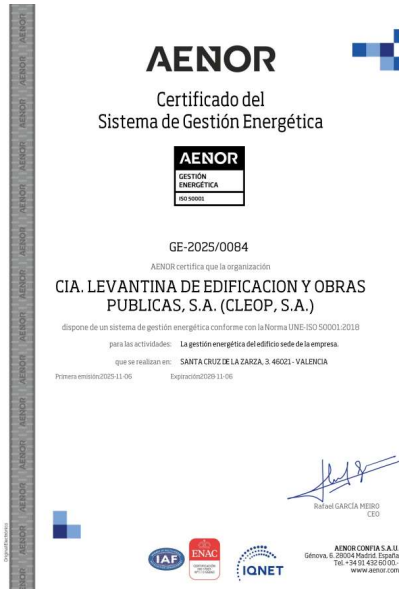
Los objetivos principales son el cumplimiento legal y ético, la sostenibilidad y la satisfacción de los stakeholders, garantizando transparencia, integridad y un impacto positivo en las comunidades donde opera.



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 (medio ambiente), ISO 9001 (calidad), ISO 45001 (seguridad y salud) y UNE 158301 (servicio de ayuda a domicilio). En 2025, se han renovado todas las certificaciones, tanto en el segmento de construcción, como sociosanitario.



Como hecho relevante, la sociedad CLEOP, S.A. ha sido auditada por AENOR en relación con la certificación ISO 50001:2018 – Sistemas de gestión energética. El proceso de verificación se centró en el edificio sede del Grupo, ubicado en Calle Santa Cruz de la Zarza, nº 3, 46021 Valencia, obteniéndose la certificación en noviembre de 2025.



El Grupo 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, 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 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 CO₂ y la planificación de acciones de reducción de las emisiones de CO₂.
- 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 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

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 agua, electricidad, consumo de papel y combustible.

Desempeño ambiental: oficinas centrales

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2025	Indicador 2025	Total 2024	Indicador 2024	%
Consumo de agua	m3	m3/nº personas	248,00	4,73	158,00	3,43	37,79%
Consumo de electricidad	kWh	kWh/nº personas	73.422,08	1.401,18	50.059,94	1.088,26	28,75%
Consumo de papel	paquetes 500	paquetes 500/nº personas	165,00	3,15	191,00	4,15	(24,16) %

En el ejercicio 2025, se han observado las siguientes variaciones en los consumos de recursos:

- El incremento del consumo de agua se debe, principalmente, al aumento de la afluencia de personas trabajadoras en las oficinas centrales, incluyendo personal procedente de otras empresas del Grupo Cleop.
- El aumento del consumo de electricidad está asociado a la instalación y puesta en funcionamiento de un nuevo equipo de aire acondicionado en la zona sociosanitaria de las oficinas centrales, lo que ha supuesto un mayor requerimiento energético respecto al ejercicio anterior.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Por su parte, la reducción del consumo de papel responde al avance en los procesos de digitalización y a la consolidación de nuevas dinámicas de trabajo más eficientes, que han permitido disminuir significativamente la impresión de documentos.

Desempeño ambiental: obras

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2025	Indicador 2025	Total 2024	Indicador 2024	%
Consumo de agua	m3	m3/Cert	85,00	0,00001	1.022,00	0,00007	(91,34) %
Consumo de electricidad	kWh	kWh/Cert	14.229,00	0,00099	27.143,47	0,00181	(45,41) %
Consumo de combustible maquinaria	Litros	Litros/Cert	3.565,53	0,00025	1.014,30	0,00007	(266,07) %

**Consumos ponderados a facturación anual

Los consumos en obras varían de unos años a otros, dependiendo de las tipologías de obra. En 2025 se observa una reducción de los consumos de electricidad y agua, por la existencia de más obras con contadores que no son propios, puesto que son controlados por la propiedad.

El consumo de combustible ha aumentado porque se ha utilizado más maquinaria en las obras, como grupos electrógenos (aumento combustible y disminución electricidad) y grúas.

Desempeño ambiental: centros Novaedat

ASPECTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD GENERADORA	VARIABLE MEDIDA	PROMEDIO 2025	PROMEDIO 2024	%
Consumo agua	General (aseos, duchas, cocina, lavandería)	M3/ estancia	0,1270	0,1303	(3) %
Consumo eléctrico	General (iluminación, clima, etc)	kWh/estancia	7,4024	6,9391	7%
Consumo gas natural o propano	Cocina/ calderas	m3/estancia	0,6459	0,5552	16%
Consumo de tóners	Administración	Unidades/ estancia	0,0003	0,0002	25%
Consumo de papel	Administración	Cajas/estancia	0,0048	0,0038	26%
Consumo combustible	Vehículos de acompañamiento	Litros/ estancia	0,0336	0,0312	8%
Consumo de Detergente	Lavandería / Mantenimiento	Garrafas/ estancia	0,0532	0,0516	3%

En relación con los consumos registrados en los centros durante el ejercicio 2025, se observa una disminución del 3 % en el consumo de agua respecto al ejercicio anterior, variación que no se considera significativa.

Por su parte, los consumos de electricidad y gas han experimentado un incremento en 2025. Este aumento se justifica por la mayor necesidad de climatización en los centros, derivada de condiciones meteorológicas más extremas en comparación con 2024, lo que ha implicado un uso más intensivo de los sistemas de calefacción y refrigeración.

En cuanto a los consumos de tóner y papel, el incremento registrado se debe principalmente a la apertura de nuevos centros durante el ejercicio. La puesta en marcha de estas instalaciones ha requerido la preparación de documentación inicial, proceso que se ha gestionado en parte desde los centros ya operativos, generando un mayor consumo asociado a estas tareas administrativas.

2.3. Gestión y registro de residuos

Desempeño ambiental: oficinas centrales

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2025	Indicador 2025	Total 2024	Indicador 2024	%
Residuo de papel	Kg	Kg /personas	1.030,00	19,66	625	13,59	44,67%
Residuo de cartuchos	Unidades	Unidades /personas	19,00	0,36	10	0,22	66,79%
Residuo de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	Kg	Kg /personas	-	-	30	0,65	(100,00) %

En relación con la gestión de residuos durante el ejercicio 2025, se ha registrado un incremento en el volumen de residuos de papel. Este aumento se debe a los procesos de reorganización en las oficinas centrales, que han implicado la revisión y retirada de documentación antigua, generando un mayor volumen de papel destinado a gestión como residuo.

Asimismo, se observa un aumento en los residuos de cartuchos, motivado por la recepción en las oficinas centrales de cartuchos procedentes de los centros Novaedat, que no podían gestionarlos directamente en sus instalaciones. Esta centralización ha supuesto un incremento puntual en el volumen de estos residuos gestionados desde la central.

Desempeño ambiental: obras

Aspecto	Unidad	Indicador	Total 2025	Indicador 2025	Total 2024	Indicador 2024	%
Residuos inertes (RCDs)	Kg	Kg/Cert	239.460,00	0,01664	11.250,00	0,00075	2.116,60%
Mezclas de RCDs	Kg	Kg/Cert	611.558,74	0,04249	476.530,00	0,03180	33,65%
Residuos de madera	Kg	Kg/Cert	18.620,00	0,00129	37.160,00	0,00248	(47,82) %
Residuos de plásticos	Kg	Kg/Cert	8.050,18	0,00056	24.410,00	0,00163	(65,66) %
Residuos de cartón	Kg	Kg/Cert	11.900,26	0,00083	11.810,00	0,00079	4,93%
Residuos metálicos	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Residuos peligrosos de	Kg	Kg/Cert	355,00	0,00002	-	-	100,00%
Aerosoles	Kg	Kg/Cert	53,00	0,00000	-	-	100,00%
Residuo voluminoso (mezclas RCD)	Kg	Kg/Cert	14.230,00	0,00099	194.760,00	0,01300	(92,39) %
Residuo fibra vidrio	Kg	Kg/Cert	-	0,00000	1.430,00	0,00010	(100,00) %
Residuos de tejidos vegetales	Kg	Kg/Cert	150,00	0,00001	80,00	0,00001	95,26%
Tierras	Kg	Kg/Cert	13.570,00	0,00094	101.630,00	0,00678	(86,10) %
Yeso	Kg	Kg/Cert	650,00	0,00005	12.900,00	0,00086	(94,75) %
Mezclas bituminosas	Kg	Kg/Cert	-	0,00000	34.240,00	0,00228	(100,00) %
Material aislamiento	Kg	Kg/Cert	-	-	-	-	-
Fibro cemento	Kg	Kg/Cert	210,00	0,00001	-	-	100,00%
Corcho Blanco Expandido	Kg	Kg/Cert	-	0,00000	830,00	0,00006	(100,00) %

***Consumos ponderados a facturación anual*

Durante el ejercicio 2025, la naturaleza de las obras ha sido mayoritariamente de reforma, siendo minoritarias las de nueva construcción –que, además, se encontraban en fase inicial– y una actuación de obra civil correspondiente al Barranco del Poyo. En este sentido, cabe señalar que, en obras civiles, las tierras excavadas no se consideran residuos, circunstancia relevante para la correcta interpretación de los datos.

A partir del análisis de los resultados obtenidos en el año de estudio, se extraen las siguientes conclusiones:

- Se observa un incremento en los residuos inertes y en las mezclas de RCD (Residuos de Construcción y Demolición). El aumento de los residuos inertes puede asociarse a un mayor volumen de demoliciones o derribos, previsiblemente derivados de las obras de reforma, así como a una mejora en la segregación en origen, dado que anteriormente parte de estos materiales pueden haberse gestionado como mezclas. Asimismo, este incremento puede estar vinculado a los movimientos de tierras y trabajos de cimentación de las obras de nueva construcción en fase inicial.
- El aumento de las mezclas de RCD responde, principalmente, al incremento global de residuos generados durante el ejercicio. Si bien se han desarrollado acciones de concienciación y formación ambiental, los datos ponen de

manifiesto la necesidad de continuar reforzando estas iniciativas para avanzar en una segregación más eficiente.

- Se constata una disminución de los residuos de madera, que puede explicarse por el menor número de obras de nueva construcción – con menor necesidad de material de encofrado – y por una optimización en el uso de embalajes por parte de los industriales.
- Asimismo, se aprecia una reducción significativa de los residuos plásticos en obra, probablemente vinculada a una mayor sensibilización para minimizar la generación de residuos no biodegradables.
- A pesar del elevado número de obras de reforma, los residuos voluminosos – que incluyen materiales de distinta naturaleza – se han reducido considerablemente, lo que evidencia una mejora en la segregación en el emplazamiento y un aumento en la concienciación ambiental.
- La eliminación de residuos de fibra de vidrio puede atribuirse a una mejor planificación de materiales y a cambios en la tipología constructiva. De igual modo, la desaparición del corcho blanco expandido responde específicamente a un cambio de tipología constructiva, como en el caso de las fachadas SATE ejecutadas en La Vall d’Uixó y Cullera.
- Las mezclas bituminosas no se han generado en 2025 debido a la ausencia de actuaciones en firmes o pavimentaciones asfálticas durante el ejercicio.
- En cuanto a los residuos vegetales, se observa un incremento, mientras que disminuyen las tierras y piedras. Tal y como se ha indicado, en la obra civil del Barranco del Poyo las tierras no se consideran residuos, lo que explica que este dato no impacte en los resultados y, además, que se registre una disminución. Esto sugiere también que las obras de nueva construcción se encontraban en fases iniciales y que en las obras de reforma este tipo de residuo no es característico. El aumento de residuos vegetales puede estar relacionado con podas más intensivas o con la retirada de vegetación previa a determinadas actuaciones.
- La reducción de residuos de yeso constituye un dato positivo, especialmente considerando la ejecución de varias obras de reforma con instalación de tabiquería seca. Esta disminución puede deberse a una colocación más eficiente de los materiales y a una reducción de mermas o desperdicios derivados de cortes.
- Se observa la aparición de metales mezclados, lo que puede interpretarse como resultado de una mayor concienciación ambiental y de una correcta segregación en obra.
- La aparición de envases mixtos indica que los residuos de envases han sido separados del resto de fracciones, si bien no se ha diferenciado su naturaleza específica (plástico, metal, cartón, etc.). Este aspecto se identifica como una

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

oportunidad de mejora para alcanzar una segregación más detallada por tipología de material.

- Finalmente, la generación de residuos de fibrocemento está asociada a intervenciones en edificios antiguos, donde este material se encontraba presente.

Desempeño ambiental: centros Novaedat

ASPECTO AMBIENTAL	ACTIVIDAD GENERADORA	VARIABLE MEDIDA	PROMEDIO 2025	PROMEDIO 2024	%
Residuo de papel - cartón	Embalajes y administrativo	Bolsas/ estancia	0,04711	0,0503	(6) %
Residuo de plástico	Embalajes y administrativo	Bolsas/ estancia	0,03293	0,0297	11 %
Residuo orgánico y RAU (sanitario grupo I) y Sanitario Grupo II	General (cocina, personas) Atención médica	Bolsas/ estancia	0,16101	0,1593	1 %
Sanitario Grupo III	Atención sanitaria: Medicamentos Caducados (SIGRE)	Bolsas/ estancia	0,00235	0,0003	(4) %
Sanitario Grupo III	Atención sanitaria: Punzantes	Litros/ estancia	0,00024	0,0024	(6) %
RAEEs	Equipos informáticos, lámparas y luminarias, etc.	Kg/ estancia	0,00152	0,0008	100 %
Fugas gases refrigerantes	Avería sistema climatización	Litros cargados (partes mantenedor)	0,00010	0,0006	(83) %
Aerosoles	Mantenimiento	Unidades	0,00016	0,0002	(30) %

Las variaciones observadas en los distintos ítems de residuos se justifican, en líneas generales, se justifican dentro de las propias variaciones de funcionamiento de los centros.

Entre los datos más destacables se encuentran la gestión de RAEE (Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos) y las fugas de gases refrigerantes.

En relación con la gestión de RAEE, se registra un incremento del 100 % respecto al ejercicio anterior. No obstante, este dato debe interpretarse en su contexto, ya que el volumen de RAEE generado no responde a una tendencia estructural, sino a actuaciones puntuales. En concreto, en 2024 fue necesario sustituir un número reducido de luminarias, lo que situó el dato de ese ejercicio en niveles especialmente bajos. Por tanto, el incremento de 2025 responde a la reposición habitual de equipos y no a una incidencia extraordinaria.

Por lo que respecta a las fugas de gases refrigerantes, en 2025 se ha requerido una menor recarga de gas en cámaras y sistemas de climatización, lo que indica una mejora en el mantenimiento preventivo y en la estanqueidad de las instalaciones, reduciendo así el impacto ambiental asociado a este tipo de emisiones.

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), reforzando el compromiso con la descarbonización y el ODS 13 (Acción por el clima).

En el ejercicio 2025, la Sociedad ha presentado la documentación correspondiente para la renovación de la Huella de Carbono relativa al ejercicio 2024, habiéndose completado satisfactoriamente el proceso de verificación y registro.

Del análisis de la tabla de consumos energéticos se desprende que las medidas implantadas para la reducción del consumo eléctrico en las oficinas centrales – incluyendo actuaciones de eficiencia energética, optimización de equipos y mejoras en la gestión operativa – han resultado efectivas.



En el segmento de construcción, durante el ejercicio se han consolidado los procedimientos de control ambiental en obra, fortaleciendo la supervisión del cumplimiento normativo en materia de residuos, emisiones y uso de recursos. Asimismo, se ha sistematizado el seguimiento de la correcta segregación y gestión de residuos por parte de contratistas, incorporando mecanismos de trazabilidad documental e indicadores de desempeño ambiental.

En 2025, la Sociedad ha finalizado la construcción de centros sociosanitarios conforme los estándares del sistema de certificación BREEAM con calificación “Very Good”, acreditando el cumplimiento de estándares internacionalmente reconocidos en sostenibilidad, eficiencia energética, gestión de recursos, calidad ambiental interior y control del impacto ambiental del activo.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

En el segmento sociosanitario, durante el ejercicio 2025 se ha dado continuidad a las iniciativas de sensibilización ambiental dirigidas a personal, personas usuarias y familiares en los distintos centros y servicios. En este marco, se han reforzado las campañas informativas internas orientadas al ahorro energético y al cuidado del medio ambiente.

Asimismo, se ha mantenido la publicación periódica de los resultados del desempeño ambiental de los centros, incorporando el seguimiento de las mejoras previstas y el grado de avance de las medidas implantadas, con el objetivo de fomentar la transparencia y la implicación de los distintos grupos de interés en la mejora continua del comportamiento ambiental.

Además, el Grupo cuenta con la **Huella de Carbono** calculada y registrada en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO), lo que permite medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero.

Producción Fotovoltaica

En el ejercicio 2025, la producción solar fotovoltaica ha alcanzado los 172.412,13 kWh, frente a los 173.417,10 kWh registrados en 2024, lo que supone una ligera disminución interanual:

Producción Fotovoltaica	2025	2024
Centro de Picaña	1.740,80	1.796,80
Centro de La Eliana	47.933,20	52.420,60
Centro La Marina	42.840,70	46.127,90
Centro de Sedaví	65.728,70	73.071,80
Centro de Cullera	5.415,00	-
Centro de Vall D'Uixó	8.753,73	-
Total	172.412,13	173.417,10

La disminución de la producción en los centros de Picaña, La Eliana, La Marina y Sedaví responde principalmente a variaciones en las condiciones de radiación solar respecto al ejercicio anterior, así como a posibles ajustes operativos y/o periodos puntuales de mantenimiento.

Por su parte, la producción registrada en los centros de Cullera y Vall D'Uixó corresponde a instalaciones de nueva apertura durante el ejercicio 2025. La energía generada en ambos casos se concentra en los meses de octubre, noviembre y diciembre, periodo desde su puesta en funcionamiento.

En términos globales, pese al ligero descenso en la producción total, la incorporación de nuevas instalaciones refuerza la estrategia de ampliación de la capacidad de generación renovable del Grupo y contribuye a la mejora progresiva de su desempeño ambiental.

3. Cuestiones relativas al personal

3.1. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

Para el Grupo, 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 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, 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 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 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.
- Igualdad de oportunidades y diversidad, la dirección del Grupo 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 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 2025 en el Grupo desarrollaban su actividad profesional un total de 743 personas (599 personas en el ejercicio 2024), de las que un 82,37% eran mujeres (612) y un 17,63% eran hombres (131) (en el ejercicio 2024, 81,80 % eran mujeres (490) y un 18,20 % eran hombres (109)).

Un total de 664 personas (526 personas en el ejercicio 2024) contaban con un contrato estable e indefinido (suponiendo un 89,37% de la plantilla y un 87,81 % en el ejercicio 2024), mientras que 79 personas (73 personas en el ejercicio 2024) tenían un contrato temporal, que supone un 10,63% del total (12,19 % en el ejercicio 2024), que en su mayoría son contratados para cubrir bajas y permisos del personal fijo de plantilla.

El 74,02% de esas personas (68,95 % en el ejercicio 2024) realizaban una jornada a tiempo completo (equivalente a 550 personas, y 413 en el ejercicio 2024), mientras que solo 193 personas (186 en el ejercicio 2024) prestaban servicios a jornada parcial, un 25,98% (31,05 % en el ejercicio 2024), habiéndose registrado un incremento de la contratación a tiempo completo respecto al ejercicio anterior.

El promedio de la plantilla, desglosado por sexo, es el siguiente:

Ejercicio 2025:

	Mujer		Hombre		Total
Nº de Personas según días trabajados	727,91	81,96%	160,24	18,04%	888,15

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 2024:

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

Para facilitar una comparación precisa y homogénea, la información de empleo se presenta en términos de personas ponderadas a jornada:

Ejercicio 2025:

	Mujer		Hombre		Total
Nº de Personas ponderadas a jornada	599,71	81,38%	137,26	18,62%	736,96

Ejercicio 2024:

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

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

La distribución de la plantilla por edad nos muestra que el Grupo, 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 2025:

Edad	Mujer		Hombre		Total
Menor de 30 años	197,84	84,45%	36,44	15,55%	234,27
Entre 30 y 50 años	260,03	80,07%	64,73	19,93%	324,76
Mayor de 50 años	141,84	79,71%	36,09	20,29%	177,93
Total	599,71		137,26		736,96

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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
Total	392,98		105,08		498,06

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 26 países.

Nº personas ponderadas 2025:

Nacionalidad	Mujer		Hombre		Total
Comunitario	18,71	83,69%	3,65	16,31%	22,36
España	529,83	81,25%	122,28	18,75%	652,11
Extracomunitario	51,17	81,87%	11,33	18,13%	62,50
Total	599,71		137,26		736,96

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
Total	392,98		105,08		498,06

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

El número de personas ponderadas, según la clasificación profesional, es:

Nº personas ponderadas 2025:

Clasif Profesional	Mujer		Hombre		Total
	Nº	%	Nº	%	
Tit.Superior	51,93	69,45%	22,85	30,55%	74,77
Tit.Medio	49,17	73,43%	17,79	26,57%	66,96
Oficiales/Especialistas	30,11	44,08%	38,19	55,92%	68,30
Tecnicos/Geriatras	395,68	90,06%	43,65	9,94%	439,33
Empleados	72,82	83,14%	14,77	16,86%	87,59
Total		599,71		137,26	736,96

Nº personas ponderadas 2024:

Clasif Profesional	Mujer		Hombre		Total
	Nº	%	Nº	%	
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
Total		392,98		105,08	498,06

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 69,45% (frente al 70,95% en el ejercicio 2024).

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Nº personas ponderadas 2025:

Indefinido/Temporal	Mujer		Hombre		Total
Indefinido	521,58	80,83%	123,73	19,17%	645,30
Temporal	78,13	85,24%	13,53	14,76%	91,66
Total	599,71		137,26		736,96

Tipo de jornada	Mujer		Hombre		Total
Completa	484,88	79,94%	121,71	20,06%	606,58
Parcial	114,83	88,07%	15,55	11,93%	130,38
Total	599,71		137,26		736,96

Nº personas ponderadas 2024:

Indefinido/Temporal	Mujer		Hombre		Total
Indefinido	348,85	78,44%	95,91	21,56%	444,77
Temporal	44,13	82,81%	9,16	17,19%	53,29
Total	392,98		105,08		498,06

Tipo de jornada	Mujer		Hombre		Total
Completa	312,91	76,43%	96,48	23,57%	409,39
Parcial	80,07	90,30%	8,60	9,70%	88,67
Total	392,98		105,08		498,06

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 2025:

Número ponderado despidos 2025		Mujer	Hombre	Total
Emp	Total	-	1,02	1,02
	Menor de 30 años	-	0,88	0,88
	Entre 30 y 50 años	-	-	-
	Mayor de 50 años	-	0,14	0,14
Ofic/Esp	Total	0,75	2,63	3,37
	Menor de 30 años	0,75	1,13	1,88
	Entre 30 y 50 años	-	-	-
	Mayor de 50 años	-	1,50	1,50
Tec/Ger	Total	6,84	-	6,84
	Menor de 30 años	0,76	-	0,76
	Entre 30 y 50 años	5,94	-	5,94
	Mayor de 50 años	0,14	-	0,14
Tit.Medio	Total	0,11	0,23	0,34
	Menor de 30 años	-	0,23	0,23
	Entre 30 y 50 años	0,11	-	0,11
	Mayor de 50 años	-	-	-
Tit.Superior	Total	0,25	0,31	0,56
	Menor de 30 años	-	-	-
	Entre 30 y 50 años	0,25	0,31	0,56
	Mayor de 50 años	-	-	-
	Total	7,95	4,19	12,14

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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	-	-	-
Total		4,84	5,00	9,84

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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

Ejercicio 2025:

Remuneración Media (miles de euros)		Mujer	Hombre	Diferencia
Emp	Total	17	22	5
	Menor de 30 años	19	18	(1)
	Entre 30 y 50 años	17	22	6
	Mayor de 50 años	17	25	9
Ofic/Esp	Total	20	20	1
	Menor de 30 años	14	13	(1)
	Entre 30 y 50 años	21	15	(6)
	Mayor de 50 años	23	25	1
Tec/Ger	Total	15	19	4
	Menor de 30 años	14	18	4
	Entre 30 y 50 años	14	19	5
	Mayor de 50 años	16	25	9
Tit.Medio	Total	19	28	9
	Menor de 30 años	15	15	(1)
	Entre 30 y 50 años	18	28	10
	Mayor de 50 años	30	48	18
Tit.Superior	Total	26	36	10
	Menor de 30 años	21	10	(11)
	Entre 30 y 50 años	26	26	-
	Mayor de 50 años	37	91	53
	Total	18	23	5

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Ejercicio 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	-
	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
	Total	24	26	2

Dadas las características de la plantilla del Grupo, con un elevado nivel de representación femenina, la existencia de la brecha retributiva se ve influida por el hecho de que son mayoritariamente las trabajadoras quienes asumen las responsabilidades familiares. En consecuencia, son ellas quienes recurren con mayor frecuencia a los permisos no retribuidos previstos o acordados, lo que reduce su retribución efectiva.

Asimismo, el análisis de los casos de incapacidad temporal registrados muestra que estos se han producido mayoritariamente entre mujeres, lo que también ha contribuido a que la remuneración media femenina sea inferior a la masculina.

Remuneración media de los consejeros y directivos

La remuneración media de los consejeros y del personal directivo se corresponde exclusivamente con la retribución fija acordada, no existiendo componentes variables ni ningún otro tipo de remuneración complementaria (indemnizaciones, aportaciones a planes de previsión social, u otros conceptos)."

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

	Miles de Euros				Variación %2024/2025	
	2025		2024		Mujer	Hombre
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Rem. Media	45	58	44	56	3%	4%

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 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 2025 han estado contratados en las empresas del grupo, un total de 25 personas con diversidad funcional (1 en la categoría de recepcionista, 2 técnico de integración social, 7 auxiliar de limpieza, 14 auxiliares de enfermería y 1 encargado) (21 en el ejercicio 2024).

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 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, 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 ejercicio 2025 se registraron un total de 1.628 jornadas perdidas por permisos retribuidos registrados (1.056 en el ejercicio 2024), y un total de 27.236 jornadas por motivos de bajas de carácter médico. No hubo solicitudes de permisos con carácter no retribuido.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Las causas fueron las siguientes:

Permisos Retribuidos 2025	Hombres		Mujeres		Total	
	N° Personas	Días	N° Personas	Días	N° Personas	Días
Exámen	-	-	6	6	6	6
Fallecimiento familiar	-	-	7	9	7	9
Horas comité	2	2	3	4	5	6
Libre disposición	18	19	115	213	133	232
Huelga	-	-	9	9	9	9
Médico	7	7	61	68	68	75
Mudanza	-	-	1	1	1	1
Otros inexcusables	1	1	1	1	2	2
Hospitalización familiar	2	2	15	35	17	37
Otros absentismos	-	-	6	16	6	16
Total Permisos Retribuidos	30	31	224	362	254	393
	11,81%	7,89%	88,19%	92,11%		

Absentismo por bajas 2025	Hombres		Mujeres		Total	
	N° Personas	Días	N° Personas	Días	N° Personas	Días
Enfermedad	35	1.873	323	18.206	358	20.079
Accidente	8	258	61	2.494	69	2.752
Reposo	58	303	255	932	313	1.235
Maternidad/Paternidad	4	132	37	2.423	41	2.555
Lactancia	4	60	37	555	41	615
Total Absentismo por bajas	109	2.626	713	24.610	822	27.236

TOTAL PERMISOS 2025	139	2657	937	24.972	1.076	27.629
	17,91%	12,41%	82,09%	87,59%		

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Permisos Retribuidos 2024	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
Total Permisos Retribuidos	91	131	417	925	508	1.056
	17,91%	12,41%	82,09%	87,59%		

Permisos No Retribuidos 2024	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días	Nº Personas	Días
Médico	-	-	-	-	-	-
Conciliación Familiar	-	-	-	-	-	-
Total Permisos No retribuidos	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-		

TOTAL PERMISOS 2024	91	131	417	925	508	1.056
	17,91%	12,41%	82,09%	87,59%		

Medidas destinadas al disfrute de la conciliación

En el marco de las políticas recogidas en los Planes de Igualdad vigentes en el Grupo, la organización impulsa medidas orientadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, promoviendo la corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de las obligaciones familiares y de cuidado.

Estas actuaciones se integran en la estrategia de gestión de personas del Grupo y contribuyen a la mitigación de riesgos asociados a la desigualdad de oportunidades, la brecha de género, la rotación no deseada y la pérdida de talento.

Entre las principales medidas dirigidas a personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado de familiares dependientes y/o menores, se encuentran:

- Movilidad funcional y, en su caso, geográfica, incluyendo el cambio de centro de trabajo a solicitud de la persona interesada, siempre que resulte organizativamente viable.
- Permisos no retribuidos, conforme a la normativa interna y la legislación aplicable, con posibilidad de establecer fórmulas de compensación cuando así lo solicite la persona trabajadora afectada.
- Excedencias voluntarias con reserva del puesto de trabajo, en aquellos supuestos en que se acredite la necesidad de atención o cuidado, garantizando la continuidad del vínculo laboral y la reincorporación en condiciones adecuadas.
- Reducciones de jornada, tanto en los supuestos legalmente establecidos como mediante acuerdos individuales pactados.
- Flexibilidad horaria, en aquellos puestos cuya naturaleza lo permita.
- Modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, mediante sistemas de turnos o esquemas híbridos en aquellos puestos en los que resulte técnica y operativamente posible.

La aplicación de estas medidas se realiza bajo criterios de objetividad, igualdad de trato y no discriminación, siendo objeto de seguimiento en el marco de los Planes de Igualdad y del sistema interno de control y reporte de información no financiera del Grupo.

3.4. Seguridad y Salud

La prevención de riesgos laborales constituye un pilar esencial en la gestión del Grupo. La organización integra la seguridad y salud en el trabajo en todos sus procesos operativos, garantizando la identificación, evaluación y control de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo, así como la adecuada información y formación preventiva de toda la plantilla.

El Grupo desarrolla actuaciones sistemáticas de seguimiento preventivo y vigilancia de la salud, conforme a la normativa aplicable, promoviendo una cultura preventiva basada en la participación activa de las personas trabajadoras. En este sentido, la plantilla forma parte activa de la política preventiva, contribuyendo a la identificación de riesgos y a la implantación de medidas correctoras, lo que permite minimizar la siniestralidad laboral y reforzar el cumplimiento normativo en materia de seguridad y salud.

Prácticamente la totalidad de los centros de trabajo cuentan con el preceptivo **Comité de Seguridad y Salud**, órgano paritario integrado por representantes de la empresa y por las personas trabajadoras a través de sus Delegados/as de Prevención. Estos comités se reúnen periódicamente para analizar los índices de siniestralidad, el resultado de las evaluaciones de riesgos, la planificación preventiva y cualquier otra cuestión relevante en esta materia.

En el marco del sistema de cumplimiento normativo, y tras la evaluación semestral realizada por la función de Compliance, la Comisión de Auditoría identificó la necesidad de reforzar la gestión preventiva. Como medida de mejora, se acordó la creación de un **Grupo de Trabajo de Prevención y Seguridad y Salud en el Trabajo**, integrado por miembros de la Dirección y la función de Compliance, con el objetivo de fortalecer la supervisión, coordinación y seguimiento de las actuaciones en esta materia.

Entre los acuerdos adoptados destaca la incorporación permanente y en dedicación exclusiva de una persona técnica especializada en prevención de riesgos laborales, con el fin de reforzar la estructura interna, mejorar la capacidad de control y consolidar el modelo de mejora continua en seguridad y salud.

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La modalidad de gestión preventiva implantada en el Grupo es la contratación de un **Servicio de Prevención Ajeno (SPA)**, debidamente acreditado en los registros oficiales correspondientes. En la actualidad, dicho servicio se presta a través de la entidad **Avanta Prevención**.

Sin perjuicio de esta modalidad externalizada, el Grupo ha reforzado la integración de la prevención mediante la asignación específica de una técnica de prevención dedicada de forma exclusiva a las necesidades del Grupo, garantizando una mayor proximidad, especialización y capacidad de respuesta.

Esta fórmula ha permitido complementar la estandarización documental propia del SPA con una gestión más operativa y cercana, favoreciendo la participación directa en actuaciones preventivas, la impartición de formación in situ y a demanda, así como un seguimiento más exhaustivo del cumplimiento de las obligaciones legales y de los planes de acción derivados de las evaluaciones de riesgos.

Como resultado de este refuerzo organizativo, se ha mejorado sustancialmente el desempeño en las siguientes materias:

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- Elaboración y actualización de las actuaciones preventivas periódicas exigibles (evaluaciones de riesgos iniciales y periódicas, planificación de la actividad preventiva, planes de prevención, entre otras).
- Control y seguimiento de la entrega, reposición y uso adecuado de los equipos de protección individual (EPI).
- Seguimiento de la vigilancia de la salud, incluyendo la coordinación y control de los reconocimientos médicos conforme a la normativa aplicable.
- Impartición y registro de la formación obligatoria y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- Participación, con voz, pero sin voto, en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, facilitando asesoramiento técnico especializado.

El modelo implantado permite al Grupo reforzar el control interno en materia de seguridad y salud, mejorar los mecanismos de supervisión y consolidar una cultura preventiva orientada a la reducción de la siniestralidad y a la protección efectiva de las personas trabajadoras.

Accidentes

En el ejercicio 2025, se han producido los siguientes incidentes y accidentes derivados de la actividad profesional de las personas que componen el Grupo :

	2025			2024			Variación % 2024/2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Accidente	8	61	69	12	32	44	33,33%	(17,95%)	(8,33%)
Incidente	10	31	41	6	30	36	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:

	2025			2024			Variación % 2024/2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Jornadas perdidas	258	2.494	2.752	325	1.641	1.966	17,33%	(11,54%)	(7,79%)

La totalidad de los accidentes laborales registrados han sido calificados como **leves**, no habiéndose producido accidentes graves ni mortales.

Atendiendo al análisis de las causas, la práctica totalidad de los accidentes se ha concentrado en el segmento sociosanitario, principalmente asociados a trastornos y sobreesfuerzos de carácter musculoesquelético derivados de tareas de movilización y manipulación de personas usuarias.

Como medida preventiva, el Grupo continuará reforzando los programas específicos de formación en técnicas de movilización segura, ergonomía y manipulación manual de

cargas, con el objetivo de reducir este tipo de siniestralidad, mejorar las condiciones de trabajo y minimizar los riesgos asociados a lesiones musculoesqueléticas.

Estas actuaciones se integran en la planificación preventiva anual y son objeto de seguimiento periódico en el marco del sistema de gestión de seguridad y salud.

Enfermedades profesionales

En los ejercicios 2025 y 2024, no se ha producido ningún tipo de enfermedad profesional en el Grupo.

3.5. Relaciones sociales

Un total de seis centros de trabajo del Grupo cuentan con representación legal de las personas trabajadoras, existiendo un total de 16 personas que ostentan la representación unitaria de la plantilla (2 hombres y 14 mujeres), frente a las 18 personas (3 hombres y 15 mujeres) del ejercicio 2024. El diálogo social se articula principalmente entre esta representación unitaria y las direcciones de los centros. En aquellos centros donde no existe representación legal, el diálogo colectivo se desarrolla mediante reuniones periódicas con los distintos grupos profesionales presentes en cada centro de trabajo.

Asimismo, el Grupo 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 estos mecanismos formales de interlocución, el Grupo promueve la participación y comunicación interna a través de diversos canales accesibles para todas las personas trabajadoras, entre los que destacan:

- Buzón o libro de sugerencias disponible en todos los centros de trabajo.
- Portal del Empleado, que facilita el acceso a documentación contractual, información retributiva y contenidos corporativos de interés.
- Comunicación directa con los responsables de centros, unidades de negocio o departamentos.

En el ámbito del cumplimiento normativo, el Grupo refuerza su compromiso con la integridad y la transparencia mediante un **Canal de Comunicaciones** corporativo, accesible a través de la página web. Este canal, gestionado de forma independiente por el Compliance, permite comunicar de manera confidencial y segura posibles incumplimientos normativos, vulneraciones del Código Ético o cualquier irregularidad que pueda afectar a la organización o a las personas trabajadoras. El sistema garantiza la

protección del informante, la ausencia de represalias y la adecuada tramitación y resolución de las comunicaciones recibidas, en línea con la normativa vigente en materia de protección de informantes.

Convenios Colectivos

La totalidad de los centros de trabajo que componen el Grupo 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 Comunidad 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 Comunidad 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 , 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 2025 se han contabilizado un total de 198 acciones formativas de carácter externo, lo que supone un incremento de un 35% respecto al año anterior (147 formaciones en el ejercicio 2024). Adicionalmente, se imparte formación interna obligatoria a todas las personas trabajadoras en el momento de su incorporación, especialmente en materia de Igualdad y Compliance, reforzando la cultura ética y el compromiso con los principios corporativos.

Resultado de dichas actuaciones formativas, se computaron las siguientes horas dedicadas a la formación citada durante el 2025:

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº Personas	Horas	Nº Personas	Horas	Nº Personas	Horas
Formación	50	2.256	187	2.073	237	4.329
F. Preventiva	94	304	240	624	334	928
TOTAL	144	2.560	427	2.697	571	5.257

Durante el 2024 las acciones formativas fueron:

	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
TOTAL	97	557	321	3.363	418	3.920

3.7. Accesibilidad universal de personas con discapacidad

Una parte significativa de la actividad del Grupo se desarrolla en el ámbito de la atención a personas en situación de dependencia, lo que nos permite disponer de un conocimiento profundo sobre las necesidades específicas de las personas con diversidad funcional. Esta

experiencia ha consolidado una cultura organizativa fuertemente sensibilizada con la inclusión, la accesibilidad universal y el respeto a la autonomía personal.

En coherencia con este compromiso, la práctica totalidad de los centros gestionados por el Grupo son plenamente accesibles, incorporando las adaptaciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios. Asimismo, la organización integra la inclusión social de las personas con diversidad funcional como uno de sus objetivos estratégicos, participando y colaborando activamente en proyectos, iniciativas y programas orientados a la mejora de su bienestar, su integración comunitaria y su participación en la vida social.

Este enfoque forma parte del modelo de gestión responsable del Grupo y contribuye al cumplimiento de los principios de accesibilidad, no discriminación e igualdad de trato recogidos en la normativa vigente y en los estándares de sostenibilidad aplicables.

3.8. Igualdad de Oportunidades

El Grupo promueve un entorno laboral basado en la igualdad efectiva de oportunidades, donde la selección, promoción y desarrollo profesional se fundamentan exclusivamente en el talento, la capacitación y el mérito. La organización rechaza cualquier forma de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, edad, origen, discapacidad o cualquier otra condición personal o social, integrando este principio en todas sus políticas y procesos internos.

Planes de Igualdad

En coherencia con este compromiso, prácticamente todas las empresas del Grupo cuentan con un **Plan de Igualdad** negociado con la representación legal de las personas trabajadoras desde el año 2020, anticipándose incluso a la obligatoriedad legal. Tras su registro, se ha continuado trabajando en su actualización y adaptación a las sucesivas modificaciones normativas, garantizando su vigencia y adecuación a las necesidades reales de la plantilla.

Protocolos de prevención del acoso y la violencia

Como complemento a los Planes de Igualdad, y con el objetivo de prevenir cualquier forma de discriminación o conducta inadecuada en el entorno laboral, se consensuó con la representación de las personas trabajadoras la implantación de dos procedimientos específicos:

- 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.

Ambos protocolos pueden ser activados por cualquier persona de la organización y garantizan un tratamiento confidencial, riguroso y respetuoso de las situaciones comunicadas.

Medidas para garantizar la igualdad en el acceso y desarrollo profesional

Los Planes de Igualdad incorporan anualmente medidas orientadas a asegurar la igualdad de trato y oportunidades en todas las fases de la relación laboral. Entre ellas destacan:

- Elaboración de ofertas de empleo neutras, evitando referencias al sexo salvo en casos estrictamente justificados.
- Revisión de los procesos de selección, analizando candidaturas entrevistadas y seleccionadas para detectar posibles sesgos.
- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista dirigida a personas con responsabilidades de gestión.
- Revisión de los procedimientos internos desde la perspectiva de género, con el fin de eliminar estereotipos, sesgos y cualquier connotación discriminatoria.

4. Respeto a los derechos humanos

La Dirección de la Compañía manifiesta su compromiso con el respeto, la promoción y la protección de los derechos humanos, alineando su actuación con los diez principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**. En este sentido, las políticas y actuaciones del Grupo se desarrollan teniendo en cuenta 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.
- ✓ **Principio 10:** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Compliance y formación en ética y conducta

La función de Compliance y Auditoría Interna, dependiente directamente del Consejo de Administración, desempeña un papel esencial en la supervisión del cumplimiento normativo, la prevención de riesgos y la promoción de una **cultura ética** sólida.

Durante el ejercicio, el Grupo CLEOP ha impartido formación obligatoria en:

- Código Ético y de Conducta
- Políticas de Compliance
- Prevención de delitos y anticorrupción
- Uso del Sistema Interno de Información
- Protección del informante
- Buenas prácticas en integridad corporativa

Esta formación, dirigida a toda la plantilla, refuerza la cultura de respeto, transparencia y responsabilidad, y contribuye al cumplimiento del ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas.

Ausencia de incidentes en 2025

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado incidentes, denuncias ni actuaciones relacionadas con vulneraciones de Derechos Humanos en ninguna de las empresas del Grupo. Este resultado confirma la eficacia del sistema de prevención, supervisión y control implantado.

5. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El Grupo integra los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 como marco de referencia para orientar su estrategia, sus políticas internas y sus actuaciones sociales, ambientales y de gobernanza. Esta alineación se materializa a través de métricas específicas que permiten evaluar el desempeño del Grupo y medir el impacto real de sus actividades.



En el ejercicio 2024, el Grupo contribuyó al cumplimiento de 10 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que conforman la Agenda 2030:



ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Durante el ejercicio 2025, se ha ampliado la alineación alcanzando un total de 14 ODS. Esta extensión incluye los ODS 6, ODS 12, ODS 9 y ODS 16:



Métricas de Impacto

El Grupo ha identificado un conjunto de **métricas** clave alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que permiten evaluar de forma objetiva el desempeño social, ambiental y de gobernanza. A continuación, se presentan las **métricas** más relevantes del ejercicio, seleccionadas por su impacto estratégico y su contribución directa a la Agenda 2030.

ODS	Criterio ASG	Métrica clave	Definición	Objetivo anual	Resultado
ODS 1	Social	Acciones sociales realizadas	Nº de acciones con impacto directo en la comunidad	≥ año anterior	Cumplido
ODS 3	Social	Satisfacción de residentes	% de respuestas positivas en encuestas	≥ 85%	90%
ODS 3	Social	Actividades psicosociales	% de actividades realizadas sobre las planificadas	100%	100%
ODS 4	Social	Formación a usuarios	Nº de horas de formación impartidas	↑%	34%
ODS 5	Social	Participación femenina en plantilla	% mujeres / total plantilla	≥ 50%	82%
ODS 5 y 16	Gobernanza	Diversidad en dirección	% mujeres en puestos directivos	≥ 40%	50%
ODS 5 y 16	Gobernanza	Diversidad en el Consejo	% mujeres en el Consejo de Administración	≥ 40%	50%
ODS 6	Ambiental	Reducción consumo de agua	Variación del consumo anual	↓%	(3%)
ODS 8	Social	Rotación de personal	% de bajas voluntarias	↓%	(0,03%)

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

ODS 10	Social	Inclusión de personas con diversidad funcional	% personas con diversidad funcional contratadas	↑%	19%
ODS 10	Social	Diversidad de nacionalidades	% personas de nacionalidad extranjera	↑%	12%
ODS 10 y 11	Social	Accesibilidad universal	% centros accesibles	100%	100%
ODS 11	Ambiental	Certificaciones verdes	Nº de centros con certificación BREEAM/LEED	↑%	100%
ODS 12	Ambiental	Reducción de residuos	% reducción de papel generado	↓%	(17%)
ODS 16	Gobernanza	Formación en compliance	% empleados formados en ética y cumplimiento	↑%	13%
ODS 16	Gobernanza	Tiempo de respuesta a comunicaciones/denuncias	Días de respuesta del canal ético	2 días	1 día
ODS 16	Gobernanza	Evaluaciones internas de riesgos penales y éticos	Nº auditorías internas realizadas	≥ 2	2
ODS 16	Gobernanza	Cumplimiento contractual	% contratos con cláusulas de compliance	≥ 95%	100%
ODS 17	Gobernanza	Alianzas y patrocinios	Nº de colaboraciones y eventos apoyados	↑%	150%

El Grupo CLEOP ha reforzado de manera significativa su alineación con la Agenda 2030, integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su estrategia corporativa y en su modelo de gestión. Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha ampliado su contribución hasta alcanzar **14 ODS**, consolidando un sistema de indicadores que permite medir con rigor el desempeño social, ambiental y de gobernanza.

Los resultados obtenidos reflejan avances relevantes en áreas clave como la igualdad de género, la inclusión laboral, la accesibilidad universal, la eficiencia en el uso de recursos, la reducción de residuos, la contratación responsable y el fortalecimiento de la gobernanza ética. Destacan especialmente la elevada participación femenina en la plantilla y en los órganos de decisión, la plena accesibilidad de los centros, la obtención de certificaciones ambientales, la reducción del consumo de agua y papel, y la consolidación de un sistema de compliance robusto, con tiempos de respuesta ágiles y un alto nivel de cumplimiento contractual.

Este desempeño evidencia el compromiso del Grupo CLEOP con una gestión responsable, transparente y orientada al impacto positivo en la sociedad y el entorno. La organización continuará avanzando en la mejora de sus métricas, ampliando su contribución a los ODS y fortaleciendo su papel como agente activo en la construcción de un modelo sostenible, inclusivo y alineado con las expectativas regulatorias y de sus grupos de interés.

6. Lucha contra la corrupción y el soborno

El Grupo mantiene un compromiso firme con la integridad, la transparencia y la prevención de cualquier forma de corrupción o soborno en el desarrollo de su actividad. Este compromiso se materializa en la exigencia de que todas las personas de la organización actúen en estricto cumplimiento de la normativa vigente y conforme a los más altos estándares éticos, evitando cualquier conducta que pudiera resultar cuestionable desde una perspectiva de integridad profesional.

Marco interno de prevención y control

El Grupo dispone de un **Sistema de Compliance** que integra:

- Código Ético y de Conducta.
- Política de Compliance y prevención de delitos.
- Procedimientos de control interno y supervisión.
- Sistema Interno de Información (Canal de Comunicaciones).
- Cláusulas de Compliance en contratos con terceros.
- Auditorías internas periódicas dependientes del Consejo de Administración.

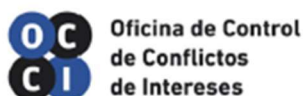
La **función de Compliance y Auditoría Interna**, garantiza la independencia y eficacia del sistema, supervisando el cumplimiento normativo y la prevención de riesgos penales.

Transparencia institucional: inscripción en REGIA

El Grupo está inscrito en el **Registro de Grupos de Interés de la Generalitat Valenciana (REGIA)**, gestionado por la Oficina de Control de Conflictos de Intereses. Este registro es obligatorio para aquellas organizaciones que mantengan comunicaciones o reuniones con cargos públicos con el fin de influir en:

- la toma de decisiones públicas,
- la aplicación o desarrollo de políticas públicas, o
- la elaboración de normas.

La inscripción en REGIA refuerza el compromiso del Grupo con la transparencia, la prevención de conflictos de interés y la integridad en la relación con las administraciones públicas.



Formación en ética, compliance y prevención de la corrupción

El Grupo desarrolla anualmente programas de formación dirigidos a toda la plantilla en:

- Código Ético y de Conducta.
- Prevención de delitos y anticorrupción.
- Conflictos de interés.
- Uso del Sistema Interno de Información y protección del informante.
- Buenas prácticas en integridad y transparencia.

Esta formación contribuye a consolidar una cultura corporativa basada en la ética, la responsabilidad y el cumplimiento normativo.

Resultados del ejercicio

Durante el ejercicio 2025 **no se han registrado incidentes, denuncias ni actuaciones relacionadas con corrupción o soborno**, lo que evidencia la eficacia del sistema de prevención, supervisión y control implantado.

6.1. Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo mantiene un compromiso firme e inequívoco con la integridad, la transparencia y la prevención de cualquier forma de corrupción, soborno, fraude o conducta ilícita. Este compromiso se articula a través del Código Ético, que recoge la **MISIÓN, VISIÓN Y VALORES** del Grupo y establece los principios que deben guiar la actuación de todas las personas vinculadas a la organización.

El **Código Ético** promueve una cultura de cumplimiento basada en la transparencia, la igualdad, la responsabilidad, el respeto al medio ambiente y la conducta profesional íntegra, constituyendo un pilar esencial de la estrategia de sostenibilidad y buen gobierno corporativo del Grupo.

Principios de conducta y prohibiciones expresas

El Grupo se declara contrario a cualquier práctica ilícita que pueda alterar la competencia leal o influir indebidamente en la voluntad de terceros. En consecuencia, las personas que trabajan o colaboran con el Grupo tienen prohibido:

- Recibir, prometer, aceptar u ofrecer dádivas, ventajas o beneficios no justificados.
- Aceptar o solicitar sobornos, pagos en metálico o en especie, incluyendo tráfico de influencias.
- Influir ilícitamente en clientes, proveedores, terceros o personal público mediante regalos, favores o ventajas.
- Realizar regalos o dádivas, directa o indirectamente, que puedan comprometer la independencia de criterio.
- Entregar dinero o beneficios no lícitos (invitaciones, viajes, estancias, favores personales, empleos a familiares, etc.).
- Realizar pagos de facilitación o agilización de trámites ante entidades públicas o privadas.

Estas prohibiciones se aplican tanto al personal propio como a colaboradores externos, subcontratas y cualquier persona que interactúe profesionalmente con el Grupo.

Sistema de Gestión de Compliance

El Grupo CLEOP dispone de un **Sistema de Gestión de Compliance** que demuestra el compromiso con la prevención de delitos y la promoción de una cultura ética sólida. Este sistema incluye:

- Código Ético y de Conducta.
- Política anticorrupción, contra el cohecho y el tráfico de influencias.
- Procedimientos de prevención de riesgos penales.
- Evaluación periódica de riesgos penales y de conducta.
- Controles internos y medidas disciplinarias.
- Comité de Ética.
- Canal de Comunicaciones.

El Sistema de Gestión de Compliance depende directamente del **Consejo de Administración**, garantizando así la independencia y eficacia del sistema.

Evaluación periódica de riesgos

El Compliance Officer realiza evaluaciones de riesgos penales y de conducta **al menos dos veces al año**, ajustando la frecuencia según el nivel de riesgo detectado:

- Riesgo alto → revisión trimestral
- Riesgo medio → revisión semestral
- Riesgo bajo → revisión anual

Los resultados se analizan en el **Comité de Ética**, integrado por miembros de la Dirección y el Compliance Officer, que determina medidas correctoras y planes de mejora cuando procede.

Canal de Comunicaciones

El Grupo cuenta con un **Canal de Comunicaciones** que permite comunicar, de forma confidencial y protegida, cualquier indicio de conducta contraria al Código Ético o a la normativa. Todas las comunicaciones son analizadas por el Compliance Officer, garantizando:

- Confidencialidad
- Protección del informante
- Independencia en la investigación
- Ausencia de represalias

Cultura antifraude y acuerdo Dirección-Compliance

Durante el ejercicio 2025, la Dirección y el Compliance Officer han firmado un acuerdo formal que refuerza la cultura antifraude y antiestafa del Grupo. Este acuerdo consolida:

- La tolerancia cero frente al fraude y la corrupción.
- La obligación de actuar con diligencia y ética profesional.
- La responsabilidad de comunicar cualquier irregularidad.
- La integración de la cultura de cumplimiento en todos los niveles de la organización.

Evaluación del Consejo de Administración y sus Comisiones

En 2025 se ha llevado a cabo una **evaluación externa del Consejo de Administración y de sus Comisiones** (Auditoría y Nombramientos y Retribuciones), realizada por el **Instituto de Gobernanza Empresarial**, mediante una metodología propia alineada con la Guía 1/2019 sobre comisiones de nombramientos y retribuciones.

Resultados de la evaluación

La evaluación concluye que el Grupo CLEOP cuenta con:

- Un Consejo cohesionado, profesional y eficiente.
- Comisiones altamente especializadas y con un funcionamiento ejemplar.
- Un sistema de gobernanza maduro, sólido y transparente.
- Un sistema robusto de Compliance, plenamente integrado en la estructura de control.
- Diversidad, calidad y aportación individual destacada de los consejeros.

No se han identificado cambios necesarios en la estructura del órgano de administración, si bien se han detectado **oportunidades de mejora** que se incorporarán a un plan de acción liderado por el Consejo.

Alcance de la evaluación

La metodología aplicada analiza más de 40 indicadores agrupados en cuatro variables:

- Sistema de gobernanza y sostenibilidad.
- Equilibrio de poderes.
- Seguimiento y control.

- Rendición de cuentas.

El proceso ha combinado entrevistas presenciales, cuestionarios y análisis documental, evaluando aspectos como:

- Calidad y eficiencia del funcionamiento del Consejo y sus Comisiones.
- Diversidad, composición y competencias.
- Desempeño individual de cada consejero.
- Calidad de la información recibida.
- Procesos de toma de decisiones.
- Sucesión, onboarding y matriz de competencias.
- Frecuencia y duración de reuniones.
- Independencia y apertura de los debates.

Ausencia de incidentes en 2025

Durante el ejercicio 2025 no se han registrado incidentes, denuncias ni actuaciones relacionadas con corrupción, soborno, fraude o tráfico de influencias en ninguna de las empresas del Grupo.

6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo 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 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 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 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 2025, el Grupo no cuenta con ningún incidente o acción relacionado con el delito blanqueo de capitales.

6.3. Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Durante el ejercicio 2025, el Grupo ha realizado diversas aportaciones económicas a entidades sin ánimo de lucro que desarrollan actividades de interés social, asistencial y comunitario. Estas contribuciones forman parte del compromiso del Grupo con el desarrollo sostenible, la mejora del bienestar social y el apoyo a iniciativas que generan valor en el entorno en el que opera.

Las aportaciones efectuadas han sido las siguientes:

Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE)

Importe aportado: 5 miles de euros. AERTE es la organización de referencia del sector de atención a personas mayores y dependientes en la Comunidad Valenciana. Su misión es promover la excelencia en los servicios residenciales, centros de día y atención domiciliaria, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas usuarias. La aportación del Grupo CLEOP apoya el fortalecimiento del sector y la mejora continua de los estándares asistenciales.

Asociación Murciana de Centros de Día para Personas Mayores y Personas con Alzheimer (AMUDECI)

Importe aportado: 0,1 miles de euros. AMUDECI es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a centros de día especializados en la atención a personas mayores y a personas afectadas por Alzheimer u otras demencias en la Región de Murcia. Su labor se centra en:

- promover la calidad asistencial en centros de día,
- impulsar programas de estimulación cognitiva y terapias no farmacológicas,
- apoyar a familias cuidadoras,
- defender los derechos y necesidades de las personas con deterioro cognitivo.

La aportación del Grupo contribuye al mantenimiento y desarrollo de estos programas especializados, reforzando el compromiso del Grupo con la atención a colectivos vulnerables y con la mejora del bienestar de las personas mayores.

Club de Basket de Estivella

Importe aportado: 0,15 miles de euros. El Grupo colabora con entidades deportivas de base como parte de su compromiso con la cohesión social, la promoción de hábitos de vida saludables y el desarrollo comunitario. La aportación al Club de Basket de Estivella impulsa la práctica deportiva no profesional, fomenta valores como el trabajo en equipo, la inclusión y la igualdad de oportunidades, y contribuye al fortalecimiento del tejido social local.

6.4. Aportaciones a partidos y/o representes políticos

El Grupo 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, se realice cualquier colaboración, aportación dineraria o cualquier tipo de apoyo a ningún candidatura o partido político.

Si cualquier persona vinculada al Grupo 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 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.

7. Información sobre la sociedad

7.1. Misión, Visión y Valores

El Grupo 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 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 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 y, en su conjunto, vienen a asegurar la responsabilidad y transparencia empresarial en todas sus actuaciones.

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 es:



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



Los compromisos con la ética y la transparencia están presentes en los principios generales en el Grupo 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 se compromete con la transparencia y al buen gobierno corporativo, publicando anualmente el **Informe Anual de Gobierno Corporativo** y el **Informe de Remuneraciones**

de los Consejeros. 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.

7.2. Compromisos con el desarrollo sostenible

El Grupo 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, 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 se compromete con el impulso de prácticas medioambientales sostenibles.
- El Grupo 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 85% 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.

7.3. Subcontratación y proveedores

El Grupo 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 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:

- Certificaciones del proveedor
- Homologaciones que presenta
- Referencias presentadas
- Entrevista/visita

En el ejercicio 2025, se han evaluado 7 nuevos proveedores como APTOS/HOMOLOGADOS que han pasado a formar parte de la base de datos de proveedores del grupo (31 en el ejercicio 2024).

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

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

- CANTIDADES (Suministradas/Realizadas)
- PRECIOS
- COLABORACION
- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. Cumplimiento legal y gestión realizada.
- MEDIO AMBIENTE. Cumplimiento legal y gestión realizada.

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 2025 se han calificado a 7 proveedores con una puntuación media de 276 (65 proveedores en el ejercicio 2024 con una puntuación media de 19).

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.

En el ejercicio 2024 no pudo realizarse en el ejercicio anterior debido a las interrupciones y daños ocasionados por la DANA, que afectaron al normal funcionamiento de varios centros y a la disponibilidad operativa de determinados proveedores. Una vez restablecida la actividad, el Grupo ha retomado el proceso de evaluación con normalidad.

En el ejercicio 2025, se han evaluado 14 proveedores significativos, todos ellos obteniendo una puntuación satisfactoria o muy favorable, lo que confirma la adecuación de los

servicios prestados y el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad exigidos por el Grupo.

Además de esta evaluación anual, el Grupo aplica un sistema de control continuo mediante el cual, tras cada actuación, el personal de mantenimiento cumplimenta una encuesta específica sobre el trabajo realizado, valorando aspectos como la calidad de la intervención, la puntualidad, la resolución de incidencias y el cumplimiento de los protocolos de seguridad. Este mecanismo permite disponer de información actualizada y objetiva sobre el desempeño de los proveedores, facilitando la detección temprana de desviaciones y la adopción de medidas correctoras cuando sea necesario.

Política de Compras

Compras locales/ de proximidad

El Grupo 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 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 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.

7.4. 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.

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 2025 y 2024, en el segmento de construcción, no se ha recibido ninguna reclamación. En el segmento servicios, no se han registrado en el ejercicio 2025 (2 reclamaciones en el ejercicio 2024).

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 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 tableros de anuncios.

En 2025 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. Los resultados de las mismas se han analizado en el comité de calidad de cierre de 2025. 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. 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 2025 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 tableros de personal.
- Encuesta de personal del segmento construcción. La tasa de respuesta ha sido alta y los resultados obtenidos han sido analizados en el comité de calidad para trasladar posteriormente las medidas de mejora.
- Encuestas de satisfacción “propiedad” de las obras. Desde el Departamento de Calidad se ha establecido, a partir de 2026, el envío sistemático de encuestas de satisfacción a la propiedad al finalizar cada obra, siguiendo la indicación de AENOR durante la auditoría del sistema. Este procedimiento permitirá disponer de un indicador formalizado y homogéneo para evaluar la percepción de la propiedad y reforzar la mejora continua en la ejecución de los proyectos.

Protección de datos

El Grupo 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.

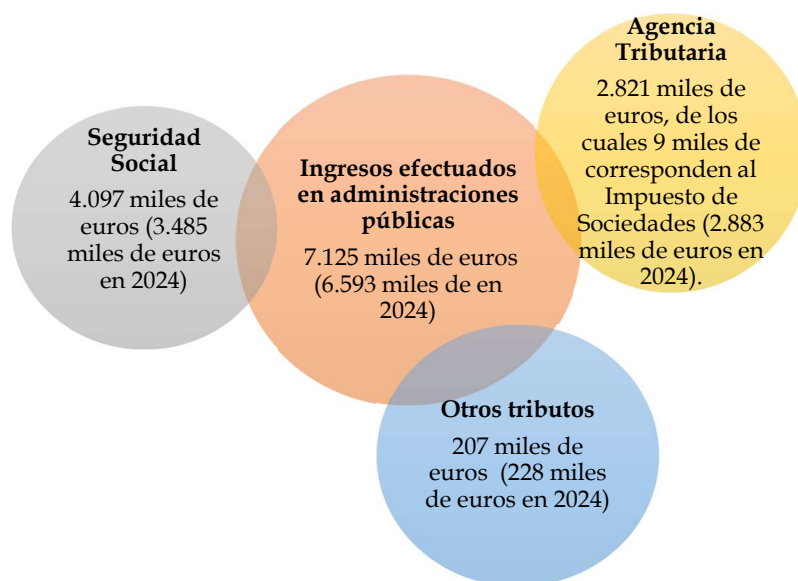
En el ejercicio 2025, el Grupo no ha recibido requerimientos o declaraciones por parte de las Organismo de control de protección de datos personales ni ha habido ninguna sanción significativa relativa a filtraciones, robos o pérdidas de estos datos.

7.5. Información fiscal y contribución con el sector público

Durante el ejercicio 2025, el Grupo no ha recibido **subvenciones públicas** (226 miles de euros en el ejercicio 2024) ni donaciones (10 miles de euros en el ejercicio 2024).

En relación con las inspecciones y comprobaciones realizadas al Grupo 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 ejercicio 2025, el Grupo ha ingresado 7.125 miles de euros en diversas administraciones públicas (6.593 miles de euros en el ejercicio 2024):



7.6. Acción social

El Grupo mantiene un firme compromiso con la sociedad y desarrolla diversas iniciativas orientadas a mejorar el bienestar social, promover la inclusión y contribuir al desarrollo sostenible del entorno en el que opera. Las actuaciones realizadas durante el ejercicio se articulan en torno a cuatro ejes principales: prevención y sensibilización social, bienestar de las personas usuarias, colaboración con entidades del entorno y promoción de infraestructuras sostenibles.

Prevención y sensibilización social

- **Implantación de Puntos Violetas.** En la mayoría de los centros del Grupo se han habilitado Puntos Violetas, iniciativa promovida por el Ministerio de Igualdad para implicar a la sociedad en la lucha contra la violencia de género. Estos espacios ofrecen información sobre cómo actuar ante un caso de violencia y permiten que cualquier víctima pueda ser escuchada, acompañada e informada sobre los recursos disponibles. Su implantación constituye una medida voluntaria que refuerza el compromiso del Grupo con la sensibilización y la prevención de la violencia de género, integrando la perspectiva de igualdad en el día a día de los centros.



- **Conferencias sobre salud mental en centros educativos.** Profesionales del Grupo han impartido charlas en centros educativos del entorno dirigidas a jóvenes y colectivos vulnerables. Estas sesiones abordan la importancia del bienestar emocional, el autocuidado y la identificación temprana de señales de alerta, contribuyendo a la creación de entornos educativos más seguros y sensibilizados ante los desafíos psicológicos actuales.
- **Participación en órganos institucionales de salud pública.** Un miembro del Consejo de Administración participa activamente en estructuras de coordinación sociosanitaria de la Generalitat Valenciana y de la Comisión Asesora Sociosanitaria. Esta participación permite al Grupo contribuir a la mejora de los protocolos asistenciales, la coordinación con el sistema sanitario y la calidad de la atención en el ámbito residencial.
- **Colaboración en el Programa PRINCESS del Ministerio de Sanidad.** El Grupo participa en el despliegue del programa PRINCESS, orientado a la prevención de infecciones en residencias de mayores mediante la implantación de un modelo de higiene de manos y otras medidas de seguridad asistencial. Esta colaboración refuerza la cultura de seguridad y la prevención de riesgos en los centros.

Bienestar social e intergeneracional

- **Jornadas intergeneracionales con IES y CEIPs.** El Grupo participa activamente en jornadas intergeneracionales organizadas junto a centros educativos. Estas actividades fomentan la interacción entre jóvenes y personas en situación de dependencia, promoviendo valores de respeto, empatía y solidaridad, y visibilizando la realidad de las personas mayores y

dependientes. La convivencia entre generaciones contribuye a reducir la soledad no deseada y a fortalecer el tejido comunitario.

- **Colaboración con protectoras locales de animales.** En varias residencias se han establecido acuerdos con protectoras de animales para facilitar visitas de perros a los centros. Estas interacciones generan beneficios terapéuticos, favorecen la estimulación emocional y cognitiva y mejoran el estado de ánimo de las personas usuarias, integrando la terapia asistida con animales como herramienta complementaria de bienestar.
- **Colaboración con la Fundación Adopta un Abuelo.** En los centros sociosanitarios del Grupo se desarrolla un programa de acompañamiento intergeneracional en colaboración con la Fundación Adopta un Abuelo. Esta iniciativa conecta a personas mayores con jóvenes voluntarios, promoviendo relaciones de apoyo emocional, compañía y aprendizaje mutuo, y reforzando la cohesión social.
- **Actividades comunitarias.** El Grupo participa en actividades municipales como la Semana de la Salud Mental, huertos sociales, exposiciones, charlas, actividades culturales, encuentros intergeneracionales y visitas educativas. Estas acciones fortalecen la integración de las personas usuarias en su entorno y promueven su participación activa en la vida comunitaria.

Colaboración con entidades del entorno y participación sectorial

- **AERTE.** Miembros del Consejo de Administración forman parte de la Asociación Empresarial de Residencias y Servicios a Personas Dependientes de la Comunidad Valenciana (AERTE), participando en grupos de trabajo y comisiones técnicas. Esta colaboración permite contribuir al desarrollo del sector, compartir buenas prácticas y participar en la definición de políticas públicas en materia de dependencia.
- **CUMPLEN.** El Compliance Officer es miembro de CUMPLEN, la Asociación de Profesionales de Cumplimiento Normativo. Esta adhesión refuerza la cultura ética y de cumplimiento del Grupo, facilita el acceso a formación especializada y permite la integración en la principal red profesional de compliance del país.
- **Reconocimientos y premios.** Durante el ejercicio, el Grupo ha recibido diversos reconocimientos, como el premio del Grupo Educatiu La Florida por su contribución a la formación de estudiantes en prácticas, y el Premio Especial ACRA otorgado a las profesionales de la Residencia Novaedat de Sedaví.
- **Patrocinios deportivos y culturales.** El Grupo apoya iniciativas locales que fomentan la salud, el deporte y la cohesión social, entre ellas:
 - Patrocinio del campeón de España de culturismo natural Marcos Robles.

- Patrocinio del Club de Pilota de Picaña.
- Patrocinio de la Unión Deportiva Catarroja.
- Patrocinio del equipo de baloncesto de Estivella.
- Promoción del libro *Una vez en agosto*, escrito por un trabajador del Grupo, con el objetivo de fomentar la inclusión del colectivo LGTBIQ+ entre las personas mayores.

Beneficios sociales para la plantilla

El Grupo ha formalizado un acuerdo de colaboración con una entidad especializada en intermediación con operadores y proveedores, permitiendo que las personas trabajadoras accedan a productos y servicios en condiciones ventajosas por su pertenencia al Grupo. Esta iniciativa contribuye a mejorar la satisfacción laboral, el bienestar económico y la fidelización del talento, reforzando el compromiso de la plantilla con la organización.

Infraestructuras sostenibles y certificaciones ambientales

El Grupo integra criterios de sostenibilidad y eficiencia energética en el diseño y ejecución de sus proyectos, especialmente en el ámbito sociosanitario. Los últimos centros promovidos y construidos han sido desarrollados conforme a los estándares del sistema de certificación **BREEAM**, con el objetivo de alcanzar la calificación *Very Good*. Esta certificación acredita el cumplimiento de exigentes criterios en materia de eficiencia energética, reducción de emisiones, gestión responsable del agua, selección de materiales sostenibles, calidad ambiental interior y gestión de residuos. La aplicación de estos estándares permite reducir el impacto ambiental de los activos, optimizar los costes operativos a lo largo de su ciclo de vida y mejorar el confort y bienestar de las personas usuarias y trabajadoras.

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	Cantidad total de horas de formación	3_3, 405_1	3.7. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad
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 5. 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	6.1. 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	6.2. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	2-28 / 201-1	6.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
		Aportaciones a partidos y/o representantes políticos	415_1	6.4. 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	7.1. 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	7.2. 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	7.3. 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	7.4. 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	7.5. Información Fiscal
Los impuestos sobre beneficios pagados				
Las subvenciones públicas recibidas		201_4		
Acción Social		3-3 / 207_1 a 207_4	7.6. Acción Social	