

EINF

Estado de
Información
No Financiera



CONTENIDOS

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MODELO DE NEGOCIO	5
3.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL.....	9
3.1	EMPLEO	9
3.2	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	20
3.3	SALUD Y SEGURIDAD	22
3.4	RELACIONES SOCIALES	26
3.5	FORMACIÓN Y DESARROLLO.....	27
3.6	ACCESIBILIDAD	30
3.7	IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	30
4	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	33
5	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	34
6	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	39
6.1	CONTAMINACIÓN.....	39
6.2	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	41
6.3	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	42
6.4	CAMBIO CLIMÁTICO	43
7	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	43
7.1	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	43
7.2	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	45
7.3	CONSUMIDORES.....	46
7.4	INFORMACIÓN FISCAL.....	47
8	INDICE DE CONTENIDOS.....	48

1. INTRODUCCIÓN

El Estado de Información No Financiera (EINF) se ha elaborado con el objetivo de proporcionar información significativa en relación con la actividad de Hipoges Iberia, S.L. y sus Sociedades Dependientes (en adelante, Hipoges o el Grupo), de acuerdo con los requerimientos 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.

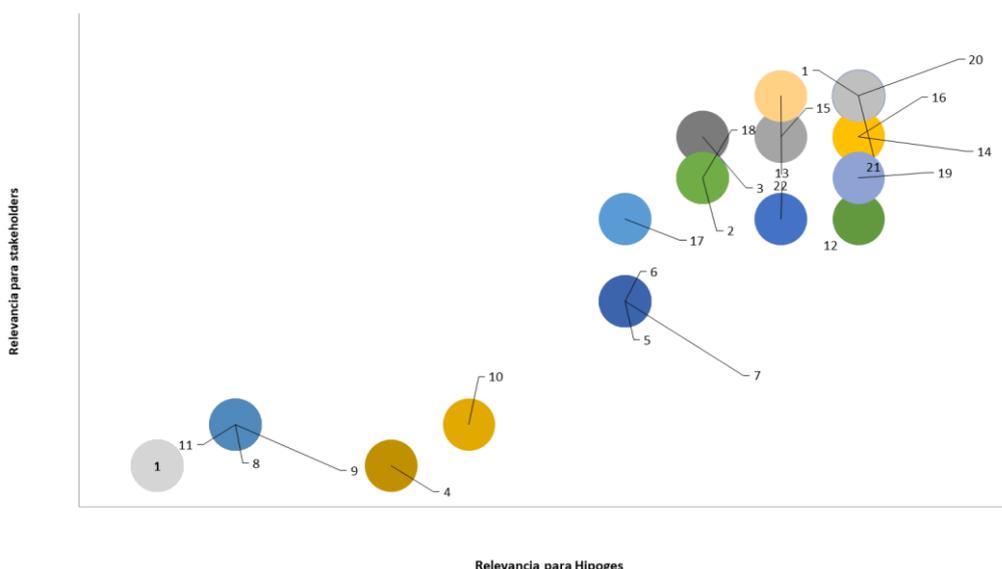
Para la elaboración del presente documento se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) de acuerdo con la Directiva Europea 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos, así como la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

A través del EINF, Hipoges tiene como objetivo informar sobre cuestiones medioambientales, sociales, de ética y cumplimiento, relativas al personal y relacionadas con los derechos humanos relevantes para el Grupo en la ejecución de las actividades propias de su negocio. Todo ello teniendo presente el impacto que la aparición del coronavirus COVID-19 ha causado en cada una de dichas cuestiones.

De esta forma, y de acuerdo con el modelo de negocio de Hipoges, se han identificado distintos factores ESG (“Environmental, Social and Governance”), como los que se muestran a continuación:

1	Desempeño económico.
2	Presencia en el mercado (alcance, lugares en los que opera la compañía, salarios, Comité de Dirección locales).
3	Consecuencias económicas indirectas de la compañía en los lugares en los que opera (desarrollo económico, servicios, infraestructuras, creación de puestos de trabajo).
4	Prácticas de adquisición: contratación y compra a proveedores locales.
5	Materiales que se emplean en los centros de trabajo (consumo, toxicidad, renovables, reciclables).
6	Consumo eficiente de energía (electricidad, combustible, calefacción, refrigeración).
7	Consumo eficiente de agua (fuente, cantidad, reutilización).
8	Afección a la biodiversidad por las instalaciones y actividades de la compañía.
9	Emisiones a la atmósfera y su impacto en el cambio climático (GEI: gases de efecto invernadero).
10	Efluentes y residuos (cantidad, calidad de las aguas vertidas, tipología de los residuos y su gestión).
11	Evaluación ambiental de los proveedores (consideración de criterios de comportamiento ambiental en la selección de proveedores).
12	Empleo (de calidad, homogéneo por centros, tasas de rotación, prestaciones sociales, derecho a bajas y reincorporaciones).
13	Relaciones entre los trabajadores y la dirección (convenios colectivos, consultas, negociaciones).
14	Salud y seguridad de los empleados en sus puestos de trabajo.
15	Formación y desarrollo profesional.
16	Promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades (sexo, edad, raza, discapacidad, orientación sexual, u otros grupos minoritarios).
17	Evaluación de derechos humanos (análisis de riesgos en cadena de suministro)
18	Acción social (enfocada a la salud de la sociedad, cooperación internacional, programas de desarrollo, inversiones)
19	Cumplimiento regulatorio en todos los ámbitos socioeconómico, ambiental, prestación del servicio...)
20	Lucha contra la corrupción y el soborno.
21	Gobierno corporativo y conducta ética.
22	Servicio al cliente y reclamaciones.

Tras analizar la relevancia de estos aspectos tanto para Hipoges como para sus grupos de interés (personas de la organización, gobierno de la organización, inversores y clientes, así como grupos de interés externos), se ha obtenido como resultado la siguiente matriz de materialidad:



En base a estos resultados, se ha determinado que las principales cuestiones sobre las cuales es preciso presentar información en este Estado corresponden con aspectos de personal, seguridad salud y bienestar laboral, prevención del blanqueo de capitales, ética y cumplimiento. En este sentido, dadas las características del negocio de Hipoges, se ha identificado el área de Medioambiente como un ámbito no significativo.

Finalmente, en relación con el análisis de materialidad y el perímetro de sociedades, se incluyen en el informe todas las sociedades que el Grupo posee en España, Portugal y Grecia. Quedan fuera del alcance de la elaboración del EINF las sociedades establecidas en Italia que, en respuesta a los objetivos de expansión internacional, han sido recientemente incorporadas al Grupo durante el mes de junio de 2021 y que, por esta razón, representan un impacto residual en los aspectos aquí reportados. A fecha de cierre del ejercicio la cifra de empleados así como la cifra de negocios en Italia computada desde la fecha de adquisición representan sólo el 3,4% y 3,9%, respectivamente, de la cifra global del Grupo para ambos indicadores.

2. MODELO DE NEGOCIO

Hipoges nace en el año 2008 como una alternativa a la gestión tradicional de activos financieros existente hasta la fecha. Anticipando la llegada de nuevos agentes al mercado y de nuevas necesidades de servicio, Hipoges se establece con una clara **misión**: maximizar la rentabilidad de las inversiones de sus clientes a través del diseño y el establecimiento de estructuras de gestión eficientes, capaces de dar respuesta a situaciones complejas, en entornos diversos, dentro del marco de la ética profesional y de la responsabilidad social.

La **visión** del Grupo es aportar la mejor solución de gestión para cada situación, en todo momento y en cualquier lugar, de forma que ofrece la oportunidad de crecer, de explorar nuevos países, de conocer nuevos clientes, nuevos productos y, sobre todo, de incorporar nuevo talento. El éxito de la Compañía se sustenta en el éxito de las personas que la integran.

El compromiso de mejora constante se lleva a cabo sobre los siguientes **valores**, que ayudan a desarrollar la misión y alcanzar la visión.

- **Confianza:** en las relaciones y a través de los actos que inspiran confianza y seguridad.
- **Compromiso:** maximizar capacidades para alcanzar metas.
- **Transparencia:** claridad en las acciones, ideas e intenciones.
- **Ambición:** mejora en el día a día para cumplir los objetivos y superar las expectativas.

Las actividades que Hipoges desarrolla consisten principalmente en la gestión de un amplio abanico de activos incluyendo hipotecas residenciales, préstamos a PYMES y grandes empresas, deuda sin garantía, y activos comerciales y residenciales.

Con oficinas en España, Portugal y Grecia, Hipoges trabaja para instituciones financieras líderes e inversores internacionales especializados en el sector de activos distressed.

El modelo de negocio comprende las siguientes líneas de actividad, incluyéndose servicios adicionales incorporados en 2021:

- **Advisory/Underwriting:** Hipoges participa en la generación de oportunidades gracias al permanente contacto con los diferentes agentes relevantes (inversores y bancos), elabora modelos de pricing y valoración de activos, y acompaña al cliente en el proceso de adquisición de la inversión dando soporte en la preparación de la oferta vinculante, en el proceso de financiación, así como con el registro, entrega y toma de posesión.
- **Asset management:** Hipoges dedica equipos especializados según la tipología de activos a lo largo de todo el ciclo de recuperación de la inversión, ya sea a nivel de servicios de gestión amistosa o judicial, o de gestión proactiva a nivel de Real Estate.
- **Securitization:** Hipoges ofrece a sus clientes la posibilidad de titularizar sus inversiones a través de la emisión pública o privada de títulos registrados bajo la supervisión de organismo regulatorios.
- **Corporate:** Hipoges presta un servicio completo e integral de gestión de las sociedades vehículo titulares de activos inmobiliarios que los clientes constituyen en España y Portugal cuando invierten en la adquisición de carteras en dichos países.
- **Gestión comercial de promociones y activos residenciales:** los servicios que ofrece Hipoges para la comercialización de estos activos comprenden el estudio de mercado, diseño de producto y prelanzamiento de la promoción, realización de la campaña de publicidad, comercialización y coordinación de la venta y postventa.
- **Gestión de carteras patrimoniales (alquileres):** Hipoges proporciona servicios de explotación integral de activos en régimen de alquiler mediante la puesta en marcha de planes de comercialización, firma y renovación de contratos de arrendamiento, atención al inquilino, gestión y mantenimiento de activos, control de pagos y análisis de la evolución de índices de rentabilidad.
- **Servicios de valoración inmobiliaria:** realización de informes de valoración de activos inmobiliarios bajo metodología RICS certificada así como valoraciones para entidades reguladas en Portugal sujetas a supervisión de la CMVM.

A través de dichas líneas de negocio, Hipoges tiene como objetivo consolidar y mejorar su posición competitiva dentro del sector en los mercados en los que ya cuenta con una presencia notoria, como es el caso de España, Portugal y Grecia, y expandir su actividad a nuevos mercados internacionales en los que crear un valor añadido gracias a las oportunidades que ofrecen.

Esta expansión se articula en torno a los siguientes pilares:

- **Integración vertical y nuevas líneas de negocio:** considera nuevas actividades que a través de sinergias ofrezcan al cliente un servicio de mayor valor.

- Expansión a otros mercados geográficos: posicionamiento en nuevos mercados donde o bien los clientes o bien la dinámica del sector ofrecen oportunidades.
- Mayor colaboración con el sector bancario debido al creciente interés que los bancos españoles están mostrando en gestionar sus propias carteras de créditos distress (NPL).
- Inversión en tecnología con el objetivo de aumentar la eficiencia operativa de los procesos mediante su automatización y flexibilización.
- Adaptación de los modelos de gestión de talento, desarrollando los skills necesarios y demandados por la realidad del mercado, atrayendo aquellos perfiles que aporten los skills que no pueden ser desarrollados internamente, garantizando un entorno de trabajo inclusivo y diverso, y poniendo foco en la experiencia de empleado; como palancas de consolidación, crecimiento y desarrollo.
- Intensificación de la labor de Marketing, ganando visibilidad, proyectando la marca Hipoges como marca de referencia en el mercado y participando de forma activa en la dinámica de los mercados donde es parte.
- Potenciar la rotación de los activos inmobiliarios en gestión a través de su herramienta inmobiliaria **Portal Now**.

No obstante lo anterior, Hipoges viene adaptando su plan estratégico a la situación provocada por la aparición y expansión de la pandemia del COVID-19 y su impacto en las cuestiones mencionadas anteriormente, debido a sus consecuencias directas sobre la actividad económica.

El 14 de marzo de 2020, el Gobierno de España declaró el “Estado de Alarma” bajo el Real Decreto 463/2020, situación que estuvo vigente hasta el 21 de junio de 2020. Conforme a la declaración de este primer estado de alarma, determinadas actividades comerciales y de hostelería fueron calificadas como esenciales, cuya apertura estaba permitida, y el resto fueron calificadas según su naturaleza como no esenciales y, por tanto, sometidas a un cierre forzoso administrativo. Con fecha 25 de octubre de 2020 bajo el Real Decreto 926/2020, el Gobierno estableció el segundo “Estado de Alarma” el cual fue prorrogado hasta el 9 de mayo de 2021, siendo este menos restrictivo que el anterior.

En diciembre de 2020, la Unión Europea aprobó la comercialización de las primeras vacunas para hacer frente al virus, iniciándose el proceso de vacunación.

La citada pandemia afectó a determinadas actividades operativas de la Sociedad durante el ejercicio 2020 y, en menor medida, en el ejercicio actual 2021, en el que los mercados se han visto favorecidos por la progresiva recuperación económica, donde, si bien el primer semestre del año, tanto en España como en Portugal, estuvo marcado por restricciones, en el segundo semestre tuvo lugar el punto de inflexión cuando se levantan prácticamente la totalidad de las restricciones y se alcanza unos niveles de vacunación óptimos, con el 80% de la población habiendo recibido la pauta completa.

Para Hipoges, 2021 ha sido un año lleno de desafíos y proyectos innovadores y complejos, en una situación de pandemia que insiste en persistir y obliga a tener que adaptarse constantemente. La misión del grupo es continuar su labor de consolidación y expansión de la cartera de clientes y líneas de negocio existente, habiéndose cerrado durante los primeros meses de 2022 contratos para gestión de nuevas carteras de deuda distress.

Adicional a los efectos de la pandemia, el Grupo debe monitorizar en 2022 las consecuencias que puedan derivarse de los efectos económicos derivados del conflicto bélico originado entre Rusia y Ucrania en febrero de 2022, si bien en este sentido, considerando la actividad

desarrollada por el Grupo, y de las Sociedades que lo componen, y el ámbito territorial en que esta es desarrollada, los Administradores consideran que dichos efectos económicos no suponen un riesgo relevante que pueda afectar al negocio, a la valoración de activos y pasivos y a su evaluación de los riesgos del Grupo o de las sociedades que lo forman.

El ejercicio 2022 se prevé en el mercado como un año en el que se producirán nuevas desinversiones en el mercado de préstamos fallidos o de dudoso cobro, así como en ventas de activos inmobiliarios, donde 2021 ha experimentado un ritmo de crecimiento muy positivo en la compraventa de vivienda, lo que conlleva el consiguiente incremento del negocio.

En relación con los riesgos derivados respecto de las cuestiones mencionadas anteriormente, Hipoges dispone de un marco de gestión de riesgos compuesto por las siguientes actividades calificadas como esenciales:

- Identificación, que incluye una análisis exhaustivo y extenso de los sectores en los que opera la Compañía.
- Priorización, determinando un Ranking sobre el que operar basado en la criticidad y la manifestación de los riesgos identificados.
- Gestión, definiendo este paso como la mitigación de los riesgos más importantes mediante el diseño e implementación de los respectivos Controles.
- Reporte, comunicando el resultado de la mitigación tanto al Responsable del riesgo, como al Comité de Riesgos y al Comité de Dirección.

La gestión de riesgos se ha identificado como un factor primordial en el crecimiento de Hipoges, siendo así que el alcance comprende no sólo los riesgos Corporativos, sino también riesgos de Responsabilidad Penal.

Esta función es actualmente desarrollada por el Área de Riesgos, cuya estructuración y asignación de funciones permite focalizar esfuerzos en las actividades antes mencionadas consistentes en identificar, priorizar, gestionar y reportar los riesgos a los que se enfrenta Hipoges.

Se muestra a continuación la relación de riesgos identificados por Hipoges:

Epígrafe	Subepígrafe	Riesgos
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Rápido crecimiento Panorama macroeconómico provocado por el COVID-19 y su efecto en la actividad Adecuado posicionamiento en la entrada de nuevos mercados
Información sobre cuestiones medioambientales	Contaminación	Por la actividad desempeñada en Hipoges, no se identifican riesgos relevantes en este aspecto
	Uso sostenible de los recursos	
	Cambio Climático	
	Protección de la biodiversidad	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Inadecuada gestión de residuos
	Empleo	Atracción y retención de talento Discriminación Brecha salarial Desconexión laboral
	Organización del trabajo	Absentismo laboral Falta de medidas que permitan la conciliación
	Salud y Seguridad	Incumplimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales Insuficiente formación en materia de PRL y Salud y Seguridad Incumplimiento por los trabajadores de las medidas preventivas frente al COVID-19
	Relaciones Sociales	Insatisfacción laboral por parte de los empleados
	Formación	Inadecuada formación ofrecida a las nuevas incorporaciones Falta de formaciones continuas e individualizadas Incapacidad para movilizar y gestionar el talento internamente
	Accesibilidad	Accesibilidad a las instalaciones para las personas con discapacidad
	Igualdad	Falta de diversidad en la composición de equipos Discriminación por orientación sexual o género Acoso laboral Acoso sexual
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	Por la actividad desempeñada en Hipoges, no se identifican riesgos relevantes en este aspecto
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Concesión de beneficios o ventajas no justificadas a unos clientes en perjuicio de otros Recepción de beneficios o ventajas no justificadas de terceros Sobornos a funcionarios públicos para la obtención/agilización de trámites Incumplimiento de la normativa de prevención de blanqueo de capitales Incumplimiento del modelo penal
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Imagen y reputación de Hipoges Iberia
Información sobre la sociedad	Subcontratación y proveedores	Inadecuada gestión y monitorización de las relaciones con proveedores Corrupción y soborno en el proceso de compra
	Consumidores	Incumplimiento de la normativa aplicable a la protección de datos Imagen y reputación, derivados una atención inadecuada a clientes y terceros interesados
	Información fiscal	Incorrecta interpretación y aplicación de la legislación aplicable según jurisdicción competente

3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

3.1 EMPLEO

La **gestión de las personas** tiene una especial relevancia en una compañía de servicios como Hipoges, en la que las personas son el activo más valioso. Una gestión que acompaña al negocio en su transformación potencia el compromiso de los empleados/as con los valores de la empresa y contribuye al desarrollo de las capacidades en un entorno de trabajo saludable, diverso y colaborador.

A continuación, se desarrollan los principales aspectos relacionados con el personal de Hipoges.

Nota: Los datos desglosados de empleados incluyen empleados/as en situación de baja de cualquier tipo (incluyendo excedencia voluntaria). Quedan excluidos profesionales que prestan servicio en alguna de las sociedades de Hipoges pero pertenecen a otra sociedad (personas en prácticas, profesionales de empresas de temporales de empleo, etc.).

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

Al cierre de 2021 Hipoges cuenta con 890 **empleados/as**, con el siguiente desglose por sexo y país:

	España		Portugal		Grecia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	246	334	112	161	21	16

Por **tramos de edad**, la distribución de la plantilla es la siguiente:

	España		Portugal		Grecia	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
30 o menos	54	76	26	26	7	2
De 31 a 40	115	141	54	90	7	11
De 41 a 50	56	97	25	42	5	2
Mayores de 50	21	20	7	3	2	1
Total	246	334	112	161	21	16

Atendiendo a los grupos profesionales, en la siguiente tabla se detalla el desglose de la plantilla por sexo y país:

	España		Portugal		Grecia	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
1. Staff y Mandos Intermedios	228	331	110	158	19	16
2. Directores	7	2	1	2	1	0
3. Altos Directivos	11	1	1	1	1	0
Total	246	334	112	161	21	16

Utilizando las **categorías internas** utilizadas en Hipoges, los datos de empleados son los siguientes:

	Hombre	Mujeres
Junior	87	133
Specialist	126	230
Senior	62	79
Middle Management	82	63
Coordinator	47	50
Manager	10	3
Associate Director	25	10
Senior Management	18	6
Director	9	4
Chief	9	2
Managing Director	4	0
Total	379	511

Y, finalmente, considerando la **antigüedad** en Hipoges se detalla el siguiente desglose:

	Hombre	Mujeres	Total
Menos de 3 años	261	338	599
Entre 3 y 6 años	98	144	242
Más de 6 años	20	29	49
Total	379	511	890

3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo

La distribución de **tipos de jornada y contrato** se refleja en las siguientes tablas:

Tipo de contrato

	2021	
	Hombre	Mujeres
Contrato Indefinido	350	465
Contrato Temporal	29	46
Total	379	511

	España		Portugal		Grecia	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Contrato Indefinido	237	323	92	126	21	16
Contrato Temporal	9	11	20	35	-	-
Total	246	334	112	161	21	16

La contratación temporal es una fórmula más utilizada en Portugal. Los periodos de prueba para los perfiles menos experimentados no son los suficientemente amplios como para permitir valorar el encaje y adaptación dentro de la organización, por lo que se utilizan fórmulas de contratación temporal a modo de periodo experimental, que suelen culminar en contrataciones indefinidas.

Tipo de jornada

	2021	
	Hombre	Mujeres
Tiempo Completo	378	497
Tiempo Parcial	1	14
Total	379	511

Desglose por edad y tipo de Contrato

	2021	
	Completo	Parcial
30 o menos	190	1
De 31 a 40	410	8
De 41 a 50	221	6
Mayores de 50	54	0
Total	875	15

Desglose por tipo de contrato y categoría profesional

	2021	
	Completo	Parcial
1. Staff y Mandos Intermedios	847	15
2. Directores	13	0
3. Altos Directivos	15	0
Total	875	15

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

En lo que respecta, a tipología de contratos, las cifras de promedio anual, calculadas tomando como base el **promedio de contratos indefinidos y temporales a último día de cada mes**, son las siguientes:

Tipo de Contrato 2021 por género (Promedio)

	España		Portugal		Grecia	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Contrato Indefinido	220,92	291,67	86,08	121,50	15,75	15,50
Contrato Temporal	10,50	13,00	19,75	31,00	0,00	0,00
Total	231,42	304,67	105,83	152,50	15,75	15,50

*Calculado tomando como base el promedio de número de contratos indefinidos y temporales a último día de cada mes

Tipo de Contrato 2021 por edad (Promedio)

	España				Portugal			Grecia				
	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Contrato Indefinido	100,58	244,50	133,67	33,83	27,25	116,92	56,00	7,42	6,83	15,75	6,83	1,83
Contrato Temporal	10,08	6,00	5,67	1,75	17,67	21,33	10,67	1,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	110,67	250,50	139,33	35,58	44,92	138,25	66,67	8,50	6,83	15,75	6,83	1,83

Tipo de Contrato 2021 por categoría profesional (Promedio)

	España			Portugal			Grecia		
	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos
Contrato Indefinido	491,92	9,00	11,67	202,58	3,00	2,00	29,25	1,00	1,00
Contrato Temporal	23,50	0,00	0,00	50,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	515,42	9,00	11,67	253,33	3,00	2,00	29,25	1,00	1,00

*Calculado tomando como base el promedio de número de contratos indefinidos y temporales a último día de cada mes

En lo referente a tipología de jornada, las cifras de promedio anual, tomando como base el mismo criterio que para el promedio anterior, son las siguientes:

Tipo de Jornada 2021 por género (Promedio)

	España		Portugal		Grecia	
	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres	Hombre	Mujeres
Tiempo Completo	229,33	290,33	105,83	152,50	15,75	15,50
Tiempo Parcial	2,08	14,33	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	231,42	304,67	105,83	152,50	15,75	15,50

Tipo de Jornada 2021 por edad (Promedio)

	España				Portugal				Grecia			
	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	De 31 a 40	Mayores de 50	
Tiempo Completo	108,92	241,00	134,17	35,58	44,92	138,25	66,67	8,50	6,83	15,75	6,83	1,83
Tiempo Parcial	1,75	9,50	5,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	110,67	250,50	139,33	35,58	44,92	138,25	66,67	8,50	6,83	15,75	6,83	1,83

Tipo de Jornada 2021 por categoría profesional (Promedio)

	España			Portugal			Grecia		
	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos
Tiempo Completo	499,00	9,00	11,67	253,33	3,00	2,00	29,25	1,00	1,00
Tiempo Parcial	16,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	515,42	9,00	11,67	253,33	3,00	2,00	29,25	1,00	1,00

3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

En relación con el número de **despidos** por sexo, edad y clasificación profesional en 2021 se muestra el siguiente desglose:

Desglose por género

	2021	
	Hombre	Mujeres
Número de despidos	16	13
Número de bajas voluntarias	52	71
Número de bajas por otros motivos (jubilaciones, fallecimientos, etc)	4	7
Tasa de rotación (se incluyen despidos, bajas voluntarias y otros motivos) (% calculado sobre la plantilla total)	8,09%	10,22%
Tasa de rotación (se incluyen despidos, bajas voluntarias y otros motivos) (% calculado sobre la plantilla que compone cada categoría)	19,00%	17,81%

Desglose por edad

	2021			
	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Número de despidos	4	13	8	4
Número de bajas voluntarias	43	50	24	6
Número de bajas por otros motivos (jubilaciones, fallecimientos, etc)	4	3	3	1
Tasa de rotación (se incluyen despidos, bajas voluntarias y otros motivos) (% calculado sobre la plantilla total)	5,73%	7,42%	3,93%	1,24%
Tasa de rotación (se incluyen despidos, bajas voluntarias y otros motivos) (% calculado sobre la plantilla que compone cada categoría)	26,70%	15,79%	15,42%	20,37%

Desglose por categoría profesional

	2021		
	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos
Número de despidos	29	-	-
Número de bajas voluntarias	123	-	-
Número de bajas por otros motivos (jubilaciones, fallecimientos, etc)	11	-	-
Tasa de rotación (se incluyen despidos, bajas voluntarias y otros motivos) (% calculado sobre la plantilla total)	18,31%	0,00%	0,00%
Tasa de rotación (se incluyen despidos, bajas voluntarias y otros motivos) (% calculado sobre la plantilla que compone cada categoría)	18,91%	0,00%	0,00%

Los datos anteriores, muestran que salen de la Compañía un número semejante de mujeres y hombres.

Las personas pertenecientes a la generación Z son las que suponen el mayor porcentaje de rotación. Este rasgo es muy característico de los más jóvenes dentro del mercado laboral en general, teniendo ambiciones y aspiraciones profesionales muy cortoplacistas.

Los datos también muestran una alta estabilidad en el equipo directivo de la compañía.

Pese a que la actividad de Hipoges se ha visto afectada por las restricciones y medidas de contención sanitarias, no se han llevado a cabo suspensiones ni reducciones de jornada por causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con el Coronavirus, habiendo atendido los despidos anteriores a causas objetivas de desempeño.

3.1.5 Política retributiva

Hipoges cuenta con una política retributiva basada en el cumplimiento de la normativa y en los siguientes principios:

- *Orientación a resultados*: reconocimiento a la excelencia.
- *Vinculación*: reconocimiento de la antigüedad y contribución a la Compañía.
- *Equidad interna*: la retribución percibida está de acuerdo con el valor que la Compañía otorga a cada puesto dentro de la organización.
- *Competitividad externa*: los rangos salariales establecidos nos permiten atraer y retener talento en base a lo ofrecido por el mercado.

La retribución de cada profesional tiene los siguientes elementos:

- **Retribución fija**: definida por el puesto de trabajo desempeñado y los complementos funcionales y personales aplicables en cada caso.
- **Retribución variable**: vinculada a la aportación adicional y extraordinaria en el desempeño del puesto de trabajo y cuyo importe viene determinado por el grado de consecución de los objetivos establecidos.

La evaluación del desempeño de las personas, a efectos de la determinación de la remuneración variable, no tiene en cuenta como criterio único los volúmenes de recuperación o comercialización de activos, sino también otros criterios de carácter cualitativo.

A efectos de determinar el porcentaje que representa la retribución variable sobre la retribución fija se han establecido porcentajes target de retribución variable sobre retribución fija para cada nivel de puesto de trabajo.

La asignación y liquidación de la retribución variable anual se realiza a través de un modelo que determina para cada nivel de puesto el peso de las diferentes categorías de objetivos. De este modo, se consigue alinear a cada persona con los objetivos estratégicos: los de Hipoges en su conjunto, asignando un peso creciente a este tipo de objetivos cuanto mayor es la responsabilidad del puesto, y dando en el caso de los equipos técnicos, un mayor peso relacionado con las funciones específicas con las que contribuyen a los objetivos generales.

Beneficios corporativos adicionales

Dentro de las políticas retributivas, Hipoges incluye asimismo beneficios sociales para sus empleados como son entre otros:

- Seguro médico.
- Plaza de parking en las instalaciones según la política interna.
- Becas para estudios de postgrado.

Por otra parte, los empleados/as pueden participar en el sistema de retribución flexible en virtud del cual pueden sustituir parte de su remuneración por determinados bienes y servicios (retribuciones en especie), como vales de guardería, tarjeta transporte o tarjeta restaurante en el caso de España, y ticket à infancia, educação y ensino en Portugal. De este modo, los trabajadores/as pueden mejorar su retribución por las ventajas fiscales que tienen determinados productos contratados a través de este sistema. Un 20% de los empleados en España utilizan esta herramienta de flexibilidad.

3.1.6 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor

El detalle de las **remuneraciones promedio anuales brutas**, calculadas sumando la totalidad de percepciones en salario fijo, variable y retribuciones en especie(*) es la siguiente para los años 2021 y 2020:

() Para aquellos casos en los que no se dispone del dato para el año completo (incorporaciones durante el año en curso, bajas de paternidad, y excedencias voluntarias) se ha realizado una estimación tomando como base el salario bruto anual que correspondería a dichas personas a cierre de cada uno de los años analizados. De la tabla que se expone a continuación, quedan excluidas personas que ostentan el cargo de consejeros (aparecen en el apartado de más abajo).*

Desglose por género*

	2021	
	Hombre	Mujeres
Remuneración media (en euros)	43.585	31.927

**sin incluir personas que ostentan el cargo de consejero*

Desglose por género*

	2020	
	Hombre	Mujeres
Remuneración media (en euros)	45.136	32.704

**sin incluir personas que ostentan el cargo de consejero*

Desglose por edad*

	2021			
	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Remuneración media (en euros)	25.665	39.996	41.864	31.785

**sin incluir personas que ostentan el cargo de consejero*

Desglose por edad*

	2020			
	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Remuneración media (en euros)	27.035	41.275	42.425	35.479

**sin incluir personas que ostentan el cargo de consejero*

Desglose por categoría profesional*

	2021		
	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos*
Remuneración media (en euros)	33.972	106.320	170.657

**sin incluir personas que ostentan el cargo de consejero*

Desglose por categoría profesional*

	2020		
	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos*
Remuneración media (en euros)	35.001	115.725	166.657

**sin incluir personas que ostentan el cargo de consejero*

Las remuneraciones promedio son ligeramente inferiores en 2021 frente a 2020, fundamentalmente por el impacto de la inclusión en el Grupo de entidades con políticas retributivas diferentes.

3.1.7 La remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo

La **retribución de la Alta Dirección y Socios Directores (Managing Partners)** se adecua a la dedicación y responsabilidad asumidas, y es acorde con la satisfecha en el mercado en compañías comparables, tomando en consideración el interés a largo plazo del conjunto de los accionistas.

Los datos, desglosados por tipología de retribución, muestran las retribuciones percibidas por los consejeros por el desempeño de dicho cargo, y las retribuciones promedio percibidas en forma de retribución fija y variable, dietas, indemnizaciones y el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo por la Alta Dirección, incluyendo también, en este caso, aquellas percibidas por los consejeros que ejercen cargos ejecutivos en el Grupo como retribución por el trabajo desempeñado.

Desglose por tipo de retribución

	2021	
	Hombres	Mujeres
Retribución promedio percibida por el cargo de consejero	5.000**	10.000
Retribución promedio percibida por Alta Dirección*	255.959	204.926

*incluyendo retribuciones percibidas por los consejeros

**incluye la retribución percibida por consejeros externos

***Para las nuevas incorporaciones durante el ejercicio analizado se ha ponderado la retribución media utilizando el salario bruto anual que figura en contrato.

3.1.8 Brecha Salarial

La política de remuneraciones de Hipoges promueve un trato igualitario entre hombres y mujeres, que no establezca ni fomente la diferenciación salarial. El modelo retributivo recompensa el nivel de responsabilidad y la trayectoria profesional, velando por la equidad interna y la competitividad externa.

La brecha salarial se calcula como el porcentaje resultante de dividir la diferencia de las remuneraciones promedio de hombres menos las remuneraciones promedio de mujeres entre las remuneraciones promedio de hombres.

A 31 de diciembre de 2021, la brecha salarial (*) por puestos, sin valorar otros aspectos objetivos y fundamentales a la hora de fijar la remuneración de cada trabajador/a dentro del mismo puesto, en el conjunto de la Compañía es del 26,75%. Señalar que ésta ha descendido ligeramente respecto a la existente en 2020 que se situó en 27,54%.

(*) Dato calculado tomando como base las retribuciones del apartado de remuneraciones promedio anuales del apartado anterior y la siguiente fórmula:

$$(Remun. medias hombre - Remun. medias mujer) / Remun. medias hombre$$

Desglose por edad

	2021				
	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50	Total
Brecha Salarial	8,62%	29,87%	35,12%	24,88%	26,75%

*Calculado en base a la siguiente fórmula:

$$(Remuneraciones medias hombre - Remuneraciones medias mujer) / Remuneraciones medias hombre$$

Desglose por categoría profesional

	2021			
	1. Staff y Mandos Intermedios	2. Directores	3. Altos Directivos	Total
Brecha Salarial	18,16%	7,50%	1,96%	26,75%

*Calculado en base a la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario fijo bruto medio hombre} - \text{salario fijo bruto medio mujer}) / \text{Salario fijo bruto medio hombre}$$

Del compromiso de Hipoges con la igualdad surge el objetivo de reducción del porcentaje de la brecha salarial y el análisis de las causas o factores que inciden en la existencia de ésta.

Brecha salarial no significa discriminación retributiva directa, de hecho la diferencia no se observa entre hombres y mujeres cuando desempeñan el mismo puesto, sino que es debida al mayor número de puestos de máxima responsabilidad ocupados por hombres que, a su vez, son los que reciben mayor salario en correlación a esa mayor responsabilidad asumida, lo que genera esa desigualdad relativa.

Como resultado del análisis sobre la brecha salarial, se identifican retos y desafíos de carácter estructural, a los que se enfrentan la mayoría de las compañías:

- **La mayor proporción de hombres ocupando altos cargos y la menor representación femenina en el Comité de Dirección**, aunque en los últimos años se han contratado o promocionado a mujeres para ocupar posiciones directivas, su menor experiencia dentro del rol o de la Compañía, justifica que su salario sea todavía inferior al de sus compañeros hombres.

Desglose por categoría desagrupada 2021

	Hombre	Mujeres	% Hombres	%Mujeres
Junior	87	133	40%	60%
Specialist	126	230	35%	65%
Senior	62	79	44%	56%
Middle Management	82	63	57%	43%
Coordinator	47	50	48%	52%
Manager	10	3	77%	23%
Associate Director	25	10	71%	29%
Senior Management	18	6	75%	25%
Director	9	4	69%	31%
Chief	9	2	82%	18%
Managing Director	4	0	100%	0%
Total	379	511	43%	57%

- **Las medidas de equilibrio entre vida personal, profesional:** a pesar del fomento a la corresponsabilidad parental, hoy en día, la gran mayoría de las personas que cuenta con jornada reducida son mujeres.

Tipo de jornada	2021	
	Hombre	Mujeres
Tiempo Completo	378	497
Tiempo Parcial	1	14
Total	379	511

- **La escasa presencia de mujeres** en carreras catalogadas dentro del grupo **STEM** (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), posiciones que se remuneran por encima de la media de la Compañía:

Distribución por género y área

	Hombre	Mujeres	% Hombres	%Mujeres
Advisory	10	4	71%	29%
Compliance & Corporate Counseling	3	11	21%	79%
Construction & Building Management	5	1	83%	17%
Corporate & Bank Servicing	10	21	32%	68%
Corporate Loans	56	62	47%	53%
Corporate Services	6	16	27%	73%
Finance	14	12	54%	46%
Human Resources	5	12	29%	71%
Information Systems & Data Analytics	38	15	72%	28%
Internal Audit	2	3	40%	60%
IT	21	0	100%	0%
Management	13	2	87%	13%
Marketing & Communication	1	2	33%	67%
Office Management	1	21	5%	95%
Operational Support	5	9	36%	64%
Portfolio Administration	7	32	18%	82%
Project Management	0	1	0%	100%
Real Estate	117	173	40%	60%
Retail Loans	46	100	32%	68%
Strategy & Development	6	2	75%	25%
Valuation & Technical Due Diligence	13	12	52%	48%

3.1.9 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

A continuación se muestra el indicador “Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad” (*).

(*). Dato calculado tomando como referencia el mínimo salario percibido por el/la empleado/a con menor retribución que ha trabajado a jornada completa. La fórmula utilizada es la siguiente:

$$(Retribución\ Mínima\ Percibida - SMI\ 2020\ del\ País) / Retribución\ Mínima\ Percibida$$

Desglose por país

	España	Portugal	Grecia
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	11%	29%	8%

3.1.10 Políticas de desconexión laboral

Para dar respuesta al artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales en España, el artículo 18 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia que regula el derecho a la desconexión digital, y la Ley 83/2021 en Portugal que modifica el régimen de Teletrabajo, se está trabajando para elaborar e implantar una Política interna que regule las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes ni correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir. En este sentido, desde 2021, cuando una persona envía un correo electrónico fuera de la jornada laboral, una alerta le aparece avisándole de tal extremo.

La puesta en marcha de acciones de materia de bienestar físico y mental también tiene como objetivo fomentar la desconexión. Para más detalles ver el apartado Seguridad y Salud.

3.1.11 Empleados con discapacidad

Hipoges cuenta con medidas que fomentan la diversidad funcional:

- Atención personalizada a las personas con discapacidad
- Revisión de la accesibilidad de los centros y entornos de trabajo, a fin de proponer las reformas y adaptaciones necesarias.
- Campañas periódicas informativas para el afloramiento de posibles casos de personas con discapacidad que aún no hayan comunicado a la empresa, con el objetivo de facilitarles el apoyo necesario y el acceso a todas las medidas a su disposición.

El Grupo cuenta actualmente con 12 personas que prestan servicios teniendo discapacidad.

3.2 ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.2.1 Políticas

En España, la jornada laboral máxima anual es la establecida en los respectivos Convenios Colectivos aplicables, siendo en el caso de España el de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (1.765 horas), Comunidad Valenciana (1.767 horas), Barcelona (1.764 horas) y Región de Murcia (1.792 horas).

En Portugal, la jornada de trabajo es de un máximo de 8 horas diarias y 40 semanales, siendo para 2021 el cómputo máximo anual de 1.900 horas.

En España, la empresa ha definido un horario genérico que queda comprendido entre las 9:00h y las 14:00h, descanso para la comida hasta las 16:00h, y continuación de la jornada hasta las 19:00h. En Portugal, el horario genérico es de 9.00h a 18:00h, con una hora de pausa para el almuerzo.

Siempre que las necesidades del negocio queden cubiertas, es posible disfrutar de **flexibilidad** en la hora de entrada y salida. Ésta es una iniciativa que pretende hacer más fácil y cómodo el trabajo sin reducir capacidad y/o productividad. Este planteamiento se basa en la confianza, en la responsabilidad y en la coordinación entre la empresa y el personal.

El horario flexible pretende mejorar la calidad laboral favoreciendo la conciliación de la vida familiar, personal y el trabajo, sin que afecte al cumplimiento de los resultados y objetivos establecidos.

Jornada flexible:

- Inicio de la jornada: Entre las 8:00h y las 10:00h.
- Horario de comida: posible elegir entre una pausa de 1hr o 2 hrs.
- Finalización de la jornada: Entre las 17:00h y 19:00h en función de la hora de entrada.

Jornada flexible los viernes

- Inicio de la jornada: Entre las 7:00h y las 9:00h.
- 20 minutos de descanso.
- Finalización de la jornada: Entre las 14:00h y las 16:00h en función de la hora de entrada.

De lunes a jueves se establece un horario de 8 horas y 15 minutos, para compensar la jornada intensiva de 7 horas de los viernes y completar así la jornada de 40 horas semanales en el caso del personal con jornada completa.

Jornada de verano flexible

- Inicio de la jornada: Entre las 7:00h y las 9:00h.
- 20 minutos de descanso.
- Finalización de la jornada: Entre las 14:00h y las 16:00h en función de la hora de entrada.

En Portugal, la jornada intensiva tanto de los viernes como de verano, tiene la siguiente peculiaridad:

- Inicio de la jornada: Entre las 8:00h y las 10:00h.
- Entre 30 minutos y 2 horas de descanso para la comida
- Finalización de la jornada desde las 15:30h en adelante, en función de la hora de entrada y el tiempo de descanso disfrutado.

La persona responsable de cada área podrá determinar de mutuo acuerdo alteraciones del horario siempre por razones de idoneidad o producción, y respetando el cómputo global de horas laborales semanales.

Habrà personal con jornada específica, distinta a la estándar definida, según contrato.

La persona responsable de cada área y la Dirección analizarán y evaluarán las posibles alteraciones del horario estándar, por necesidades concretas a título individual, atendiendo a las circunstancias personales de cada persona.

3.2.2 Absentismo

En lo que respecta al **absentismo** (*), la siguiente tabla muestra las horas totales de absentismo, incluyendo horas correspondientes al disfrute de permisos retribuidos y maternidades/paternidades.

(*). Este dato incluye permisos y licencias. Quedan excluidas Vacaciones, Días de Asuntos Propios, Día de Cumpleaños, Flex Holidays y horas de Excedencia Voluntaria.

Desglose por género

	2021		
	Hombre	Mujeres	Total
Número de horas de absentismo	18.569	55.517	74.086

En el desglose por género, se observa una mayor incidencia del absentismo en el género femenino por varios motivos:

- Las IT en las que se sitúan la mayor parte de mujeres previo al nacimiento de hijo/a.
- El número de permisos de maternidad disfrutados ha sido superior al número de permisos por paternidad.
- Los permisos de maternidad y paternidad no están equiparados aún en número de semanas de disfrute en Portugal. Las madres tienen 150 días de permiso, frente a los 25 de los padres.
- La tasa de infección por la COVID-19 fue superior en mujeres que en hombres.

3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación

Además del horario flexible ya mencionado, Hipoges lleva a cabo las siguientes acciones:

- Política de teletrabajo: La crisis de la COVID19 ha consolidado el modelo de teletrabajo en la totalidad de los departamentos y las geografías en las que Hipoges opera, apoyándose en herramientas digitales que permiten trabajar en equipo y compartir información de forma segura.
- Posibilidad de teletrabajo los días 24 y 31 de diciembre.
- Posibilidad de comprar días adicionales de vacaciones.
- Día del cumpleaños libre.
- En España, posibilidad de acumular el permiso de lactancia, disfrutando de 15 días laborables.
- Permiso por fallecimiento.
- Permiso por divorcio.
- Licencias sin sueldo para finalizar estudios superiores o realización de actividades solidarias con entidades sin ánimo de lucro.

3.3 SALUD Y SEGURIDAD

3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

La gestión de la política de Prevención de Riesgos Laborales se realiza en base a la legislación vigente aplicable en cada centro de trabajo.

La labor de Prevención de Riesgos Laborales se gestiona a través de una empresa de prevención ajena centrado en la optimización de la salud de los empleados/as de Hipoges mediante la adopción de medidas eficaces de prevención que ayuden a mejorar la competitividad y productividad de los trabajadores/as, reduciendo, a su vez, los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Para ello se gestionan los siguientes puntos:

- **Vigilancia de la Salud:** reconocimientos médicos anuales, de carácter voluntario para los trabajadores/as.
- **Revisión y Evaluación de Riesgos de las instalaciones:** Visitas técnicas a los centros de trabajo.
- **Revisión y Evaluación de Riesgos de los puestos de trabajo:** evaluación de los riesgos y medidas preventivas para evitarlos o disminuirlos.
- **Formaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.**
- **Realización de simulacros de emergencia:** formación en emergencia al Equipo de Evacuación y Emergencia y realización de simulacros en las oficinas.
- **Gestión y revisión de auditorías.**

A. Vigilancia de la Salud – España:

Anualmente, Hipoges ofrece la posibilidad de realizar un reconocimiento médico costado por la empresa y gestionado a través de una empresa externa contratada al efecto.

Se realizan dos tipos de reconocimientos médicos:

- **Reconocimiento médico inicial:** es de carácter voluntario y se ofrece a las nuevas incorporaciones.
- **Reconocimiento médico periódico:** es de carácter voluntario y se ofrece a aquellas personas que por las características específicas de su puesto conviene una vigilancia de su salud más continua, a aquellos que lleven tiempo en la compañía y no se lo hayan hecho o bien, deseen realizarse uno.

A. Vigilancia de la Salud – Portugal:

Anualmente, Hipoges está obligada a ofrecer la realización de un reconocimiento médico costado por la empresa y gestionado a través de una empresa externa contratada al efecto.

Se realizan tres tipos de reconocimientos médicos:

- **Reconocimiento médico inicial:** es de carácter obligatorio, antes del comienzo de la relación laboral o, si la urgencia de la admisión lo justifica, en un plazo máximo de 15 días.
- **Reconocimiento médico periódico:** es de carácter obligatorio para los trabajadores/as mayores de 50 años, y cada dos años para los demás trabajadores/as.
- **Reconocimiento médico ocasional:** cuando se produzcan cambios sustanciales en los componentes materiales del trabajo que puedan tener un efecto perjudicial para la salud del trabajador/a, así como en caso de reincorporación al trabajo después de más de 30 días de ausencia por enfermedad o accidente.

B. Formaciones PRL - España:

- **Formación para el Equipo de Emergencias:**

En todas las oficinas existe un Equipo de Emergencias responsable de la intervención y evacuación en caso de emergencia. El equipo debe estar especialmente formado para poder dar respuesta lo antes posible a las incidencias que puedan surgir. Se les otorga conocimientos de primeros auxilios, manejo de extintores y de actividades que puedan subsanar una situación de emergencia. Asimismo, se les explica el protocolo de emergencias a seguir, pautado en el Plan de Seguridad y Autoprotección del edificio.

Anualmente, se realizan simulacros, en los que deben participar el servicio de prevención, el Equipo de Emergencias y el resto de personal que se encuentre en las instalaciones.

De este simulacro, se deriva un informe elaborado por el técnico de Valora Prevención, que refleja los actos realizados por el personal y las medidas preventivas y de mejora frente a futuros simulacros o situaciones reales de emergencia.

- **Formación de Seguridad y Salud para empleados/as:**

Todos los años, el equipo de Recursos Humanos se encarga de gestionar las formaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, para lo cual establece una partida dentro del presupuesto anual dedicado a la formación de los empleados/as en esta materia. Esta formación es de carácter obligatorio para todo el personal interno de Hipoges. Para aquellas personas contratadas a través de una ETT o Contratación a través de Outsourcing, es la propia entidad la responsable de formar a su personal puesto a disposición.

El curso de formación en Seguridad y Salud Laboral es on-line, y está integrado en la plataforma interna de formación.

C. Auditoría e inspecciones técnicas en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL):

De forma anual, Hipoges debe someterse a auditorías externas en materia de PRL, realizadas por un experto independiente y llevadas a cabo en las oficinas/centro de trabajo.

Adicionalmente, cuando se producen cambios significativos en la distribución de las oficinas a raíz de una obra, se produce un cambio en las instalaciones, o se apertura un nuevo centro de trabajo, Hipoges informa a su asesor externo, dependiendo del país, de los cambios que se han realizado. El técnico de prevención asignado realiza una inspección técnica de las instalaciones, valorando si hay cambios significativos y por tanto evaluando de nuevo las mismas, así como también los cambios en la evaluación de los puestos de trabajo.

D. Plan de bienestar

En Hipoges, el bienestar de los empleados/as es clave y por ello tiene como compromiso ser una de las empresas más saludables del sector. El Plan de Bienestar de Hipoges concibe la salud en sentido holístico. Las acciones del plan están enfocadas en 3 áreas:

- **Bienestar:** Implantar programas de actividad física regular y combatir el sedentarismo.
- **Nutrición:** Educar en los beneficios de una alimentación saludable.
- **Medioambiente:** Implantar un sistema de gestión ambiental que permita un control eficiente de recursos.

La Compañía dispone de un espacio digital www.hipocareplan.com donde toda la plantilla puede acceder y encontrar las claves para lograr un mejor rendimiento, tanto personal como laboral, fomentando hábitos saludables.

Prácticamente la totalidad de la plantilla ha participado en las actividades relacionadas con los pilares fundamentales del programa.

En 2020 el Plan de Hipoges ganó el premio Innovación y Salud en la categoría Gran Empresa, convocado por Mutua Universal. <http://premios.mutuauniversal.net/es/>

E. Gestión de la pandemia

Como ha sido expuesto anteriormente, el cuidado del bienestar, la salud y seguridad de nuestras personas, que ya de por sí es un elemento prioritario, ha cobrado en estos dos últimos años, una relevancia singular.

El Departamento de Recursos Humanos ha sido el dedicado a informar, formar y asesorar a los empleados/as en relación con la crisis sanitaria, así como a orientar las medidas internas necesarias para luchar contra la pandemia, en coordinación con el Servicio de Prevención Ajeno.

Se ha llevado a cabo un seguimiento directo e individualizado de todos los trabajadores/as contagiadas y de las personas que potencialmente hubieran tenido contacto estrecho con ellos en las instalaciones de Hipoges, para lo cual se elaboró un protocolo de actuación basado en las instrucciones, bajo estrictos criterios de seguridad y de prudencia.

El equipo Directivo ha comunicado a todos los empleados los principales impactos del Covid-19 en nuestra organización (tanto desde el punto de vista de la salud como de negocio) y las medidas preventivas adoptadas.

Simultáneamente, como hemos expuesto en el apartado dedicado al Plan de Bienestar, hemos continuado promoviendo la adopción de hábitos saludables.

En primavera lanzamos un desafío “Healthy Cities” que tuvo como objetivo sumar minutos de actividad física por una buena causa. Los participantes alcanzaron la cifra de 16.831.608 pasos, casi 13.000 km, que se tradujo en aportaciones para programas de reforestación y constitución de zonas verdes en las ciudades en las que Hipoges está presente.

3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

El índice de siniestralidad en España es bajo, especialmente si no se tienen en consideración las bajas derivadas del Coronavirus asimiladas a accidentes de trabajo. De este tipo la Compañía ha tenido 28 bajas en 2021 (20 mujeres y 8 hombres).

Se han producido 3 accidentes de trabajo “in itinere” (2 hombres y 1 mujer). No se tiene constancia de la existencia de enfermedades profesionales.

En Portugal, existen dos personas (mujeres) que sufren una enfermedad profesional, a una de ellas no le imposibilita seguir desarrollando su trabajo; la otra se encuentra de baja por IT.

3.4 RELACIONES SOCIALES

El diálogo y la negociación forman parte del modo de abordar cualquier diferencia o conflicto dentro de la Compañía.

En España, los respectivos convenios colectivos del sector de oficinas y despachos de las diferentes Comunidades Autónomas en las que Hipoges está presente se aplican al 100% de la plantilla, complementado por políticas de empresa que desarrollan y mejoran lo previsto en dichos convenios.

Los convenios colectivos recogen, entre otros aspectos, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

En Portugal, no existe Convenio Colectivo de aplicación, ya que no existe representación sindical que haya negociado Convenio, ni es de aplicación tampoco Convenio sectorial, al no existir.

Hipoges ha definido un marco integral de actuaciones que pone en el centro a sus personas, como principal activo, entendiendo que su satisfacción y su implicación son determinantes para el éxito de la Compañía, lo que representa el principal riesgo de la gestión social interna. Para monitorizar este aspecto se llevan a cabo desde 2012 **encuestas de clima laboral** a toda la plantilla. A partir de las conclusiones obtenidas de estas encuestas, se ponen en marcha planes de acción para mejorar los atributos peor valorados.

Además, en los últimos años se han llevado a cabo varios programas relacionados con la comunicación y la cercanía del área de gestión de personas con la plantilla, como son workshops, desayunos de trabajo o reuniones de seguimiento durante el proceso de On-boarding.

Anualmente, Hipoges celebraba el **Town Hall meeting** en todas sus sedes. Como novedad, en 2021 se ha celebrado un Town Hall por semestre, de forma telemática. Se trata de un evento donde el Comité de Dirección presenta la información económica y de negocio del Grupo. Todas las personas que trabajan en Hipoges asisten al mismo y pueden intervenir planteando cuestiones durante el desarrollo de éste.

Trimestralmente, todas las personas que trabajan en Hipoges reciben la **Newsletter** Corporativa, una comunicación periódica vía email que recoge las novedades más relevantes y de interés para el negocio, así como las actividades realizadas internamente en Hipoges.

Hipoges, desarrolla y fomenta relaciones honestas y equitativas con sus grupos de interés, buscando espacios de diálogo que ayuden a avanzar y trabajar en el desarrollo sostenible. Además, identifica aquellos temas que son materiales para la empresa y los grupos de interés y afronta los retos globales buscando soluciones desde su actividad empresarial.

3.5 FORMACIÓN Y DESARROLLO

Con el fin de promover la formación y desarrollo de los empleados/as, Hipoges cuenta con una política de on-boarding, formación y desarrollo que proporciona criterios de diseño, revisión, implementación y supervisión de las acciones formativas.

La formación continua es clave para ayudar a las personas que trabajan en Hipoges a adaptarse a un entorno laboral que cambia de forma rápida y constante.

La herramienta clave para la detección de necesidades formativas es el **Plan de Desarrollo Individual que** permite identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en las que una determinada persona puede mejorar continuamente.

Es un plan personal estructurado en el que se definen objetivos y metas profesionales a medio y largo plazo, así como las estrategias que permitirán completarlo. Asimismo, ayuda a alinear las actividades de aprendizaje con objetivos personales y profesionales o competencias específicas. Con la existencia de Planes de Desarrollo Individuales se garantiza que existan los conocimientos y habilidades necesarias, la cobertura de las necesidades estratégicas y el relevo del Management. Los planes cuentan con acciones de formación, shadowing, on the job training, mentorización, movilidad, etc.

El plan de formación tiene como objetivos:

- Dotar a los profesionales que componen Hipoges de las competencias necesarias para el adecuado desempeño del puesto.
- Facilitar el desarrollo y promoción profesional, así como la carrera profesional de todas las personas que trabajan en Hipoges.
- Facilitar la adaptación de la plantilla a las innovaciones tecnológicas, de sistemas de información, legales o de otro tipo que se desarrollen en los puestos de trabajo, así como favorecer el conocimiento de aspectos concretos del sector de actividad.
- Contribuir a incrementar la motivación de la plantilla.
- Fomentar el liderazgo competitivo de Hipoges por cuanto puede ofrecer más y mejores oportunidades formativas que sus competidores.

El plan de formación atenderá a las siguientes líneas formativas generales:

- **Formación obligatoria genérica o transversal.**
- **Formación específica**, bien técnica, por área de actividad, o basada en el desarrollo de habilidades.

En cuanto a la tipología de formación presente hoy en día en Hipoges, puede distinguirse, según el organizador, formación interna/Smart Learning y formación externa; y según la modalidad didáctica, formación presencial y online.

En 2020 Hipoges ha puesto en marcha un nuevo software de gestión de Recursos Humanos, el almacén de conocimiento denominado **L+Earn**. Éste ofrece a los empleados/as contenidos de formación a través de catálogos abiertos para que, en función de sus inquietudes, diseñen su

propia ruta de aprendizaje. Hay más de 2000 recursos formativos disponibles. La accesibilidad permite que, a través de cualquier dispositivo, los empleados tengan acceso a píldoras formativas para aprender sobre un tema de forma amena y rápida.

Desde 2021, la formación de idiomas del Grupo se desarrolla a través de una plataforma digital totalmente integrada en el sistema de gestión de Recursos Humanos. Se trata de una herramienta flexible y ágil que proporciona información en tiempo real sobre el progreso de los alumnos.

Datos relevantes de formación

Durante este año Hipoges ha impartido formación al 100% de la plantilla a través de horas de formación (onboarding, interna, externa y online), lo que supone más de 19 horas de media de formación por empleado/a. Siendo el número de horas de formación promedio para hombres ligeramente superior al de mujeres (20,35 horas versus 18,8 horas, respectivamente)

Formación

	2021		
	Hombre	Mujeres	Total
Personas formadas	417	557	974
Horas de formación	8.486	10.476	18.962

- Se han desarrollado 2 programas de desarrollo globales de carácter directivo y transversal.

Horas de Formación por categoría

	2021		
	Hombre	Mujeres	Total
1. Staff y Mandos Intermedios	7.928	9.957	17.885
2. Directores	260	373	634
3. Altos Directivos	298	146	444
Totales	8.486	10.476	18.962

Se han invertido 265.000 euros en formación en España y Portugal, lo que supone alrededor de **300€ de inversión media por empleado/a**.

Como consecuencia de las medidas de distanciamiento impuestas por la pandemia, Hipoges ha adaptado su política formativa a dicho contexto, habiendo un mayor uso de contenidos virtuales y de formación online.

El desglose del % de horas de formación por tipología de la misma es el siguiente:

Training Topic	2021	
	Hombre	Mujeres
On-boarding & Corporate Procedures	14,20%	19,88%
Other	9,00%	6,92%
Languages	5,61%	8,66%
Compliance	3,87%	5,12%
Hipoges Smart Learning	2,56%	3,66%
Technology	2,37%	0,82%
Efficiency & Productivity	1,52%	1,59%
Health & wellness	1,41%	2,04%
Business skills	1,40%	2,94%
Leadership & Management	1,36%	1,05%
Personal Development	0,82%	1,87%
Office Productivity	0,63%	0,70%

Políticas de desarrollo

Para Hipoges es fundamental identificar talento con potencial de liderazgo, y dar a los trabajadores/as la posibilidad de tener nuevas oportunidades de carrera y de progreso profesional.

Los principales programas para identificar y desarrollar el mejor talento son:

- **Planificación de la sucesión** en puestos clave de la compañía para asegurar la sostenibilidad del negocio.
- **You Next:** lanzado en 2019, es un programa de 6 meses de desarrollo profesional en todas las áreas de operaciones, dirigido a jóvenes talentos que se distinguen por sus competencias y su adhesión a la cultura del Grupo.

Movilidad del talento

La movilidad global de las personas que conforman Hipoges se considera una herramienta esencial para desarrollar el talento. Así, Hipoges ofrece a los empleados/as la posibilidad de tener nuevas oportunidades de carrera y de progreso profesional en las distintas geografías y sociedades del Grupo, lo cual aumenta la diversidad de los equipos al proporcionar profesionales con distintos perfiles y experiencias en cada área.

Durante el ejercicio 2021, 2 empleados/as han hecho uso de dicha movilidad geográfica entre países. Del mismo modo, hay 5 personas que han solicitado cambiar de ubicación geográfica dentro de su país.

Captación de talento externo

En 2019 Hipoges lanzó la nueva **Career Site**, portal a través del cual se publicitan las oportunidades de empleo en Hipoges y se da a conocer la empresa a futuros integrantes de la Compañía. Esta nueva versión cuenta con funcionalidades adicionales y un diseño más atractivo. Durante 2021 se ha dado mayor difusión al programa de **Internal Referral** como fuente adicional de captación, haciendo partícipes a los empleados/as de la adquisición de talento.

Durante el año 2021 se han publicado 36 procesos de selección en el perfil corporativo, y se han dado a conocer las vacantes a través del muro personal del equipo de selección. Los seguidores del perfil corporativo han aumentado en LinkedIn de 15.500 a 19.300 seguidores.

3.6 ACCESIBILIDAD

Con el objetivo de facilitar la entrada y uso de las oficinas, Hipoges cuenta con las siguientes medidas:

- Transporte público cercano.
- Los vestíbulos y puertas de acceso están adaptados a personas con discapacidad.
- Existen ascensores.
- La amplitud de los pasillos de las instalaciones permite el desplazamiento de personas con discapacidad.
- Aseos para personas con discapacidad en España.

3.7 IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Hipoges apuesta por la diversidad en su plantilla como uno de los elementos clave para atraer y retener el mejor talento y ofrecer el mejor servicio a sus clientes. Está demostrado que los equipos formados por personas con distintas formas de pensar, de abordar problemas y de tomar decisiones obtienen mejores resultados.

Dentro de la estrategia de atracción de talento, Hipoges se asegura de que cuenta con perfiles diversos en términos de género, **nacionalidad** (19 están presentes en la plantilla), origen étnico o racial, orientación sexual... Existe una cultura de trabajo inclusiva que permite extraer el valor de la diferencia y el talento de cada individuo.

En lo que respecta a la **diversidad sexual**, Hipoges promueve un ambiente laboral inclusivo para la comunidad LGBTI+.

En Portugal, Hipoges forma parte de la **Associação ILGA Portugal - Intervenção Lésbica, Gay, Bisexual, Trans e Intersexo**, que lucha por la igualdad y contra la discriminación de las personas LGBTI+.

En términos de **diversidad de género**, las mujeres suponen el 57% de la plantilla de Hipoges (511 mujeres de 890). Las mujeres desempeñan el 40% de los puestos de Senior y Mid Management (69 mujeres de 169). Hipoges se ha convertido en 2021 en signataria de los WEP (**Women Empowerment Principles**)

Desglose por categoría desagrupada 2021

	Hombre	Mujeres	% Hombres	%Mujeres
Junior	87	133	40%	60%
Specialist	126	230	35%	65%
Senior	62	79	44%	56%
Middle Management	82	63	57%	43%
Coordinator	47	50	48%	52%
Manager	10	3	77%	23%
Associate Director	25	10	71%	29%
Senior Management	18	6	75%	25%
Director	9	4	69%	31%
Chief	9	2	82%	18%
Managing Director	4	0	100%	0%
Total	379	511	43%	57%

La paridad de la plantilla es notable tanto en las áreas de soporte como en el área de operaciones. En Back office existe casi total paridad tanto en España como en Portugal. En Front Office, tanto en España como en Portugal, hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres.

Distribución por género y área agrupada

	España		Portugal		Grecia	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Front Office	39%	61%	40%	60%	52%	48%
Back Office	49%	51%	44%	56%	64%	36%
General						
Management	100%	0%	0%	0%	100%	0%
Total	42%	58%	41%	59%	8%	6%

No obstante, analizando los colectivos anteriores, es necesario continuar con la labor de reforzar la presencia femenina en puestos de Dirección. Por otra parte, existen departamentos en los que uno de los géneros tiene una notable presencia predominante respecto al otro. Así, los equipos de Administración, Recursos Humanos, Portfolio Administration están muy feminizados por cuestiones históricas. Mientras que las áreas de IT, Analysis y Advisory están más masculinizadas. El objetivo es ir corrigiendo esta tendencia para conseguir una mayor paridad, en la medida de lo posible y de acuerdo con una evolución natural puesto que no deben tomarse medidas desde la urgencia sino desde la base de la meritocracia. En todo caso, Hipoges tiene como objetivo garantizar que las personas nuevas que entran compañía formen parte de la plantilla cumplan con este enfoque de diversidad.

Distribución por género y área

	Hombre	Mujeres	% Hombres	%Mujeres
Advisory	10	4	71%	29%
Compliance & Corporate Counseling	3	11	21%	79%
Construction & Building Management	5	1	83%	17%
Corporate & Bank Servicing	10	21	32%	68%
Corporate Loans	56	62	47%	53%
Corporate Services	6	16	27%	73%
Finance	14	12	54%	46%
Human Resources	5	12	29%	71%
Information Systems & Data Analytics	38	15	72%	28%
Internal Audit	2	3	40%	60%
IT	21	0	100%	0%
Management	13	2	87%	13%
Marketing & Communication	1	2	33%	67%
Office Management	1	21	5%	95%
Operational Support	5	9	36%	64%
Portfolio Administration	7	32	18%	82%
Project Management	0	1	0%	100%
Real Estate	117	173	40%	60%
Retail Loans	46	100	32%	68%
Strategy & Development	6	2	75%	25%
Valuation & Technical Due Diligence	13	12	52%	48%
Total	379	511	43%	57%

Teniendo en cuenta lo anterior, las políticas de selección y remuneración aseguran criterios de mérito y capacidad. En los procesos de reclutamiento, la forma en que se redactan las vacantes es siempre inclusiva, intentando la presencia de ambos géneros en la terna de candidaturas finalistas. El modelo de evaluación del desempeño es uno e igual para todos los empleados/as.

En cuanto a la presencia femenina en puestos directivos, desde 2018 Hipoges está poniendo en marcha iniciativas para derribar barreras que impiden el acceso a las mujeres a puestos de responsabilidad. Entre otras, cabe destacar:

- Patrocinio del Programa Smart Women. Y participación de cuatro mujeres directivas de Hipoges en las últimas ediciones.
- Programa de coaching para mujeres de alto potencial que las ayude a asumir puestos de máxima responsabilidad.

El **Plan de Diversidad** actual, que complementa al de Igualdad vigente desde el ejercicio 2020, permitirá un avance en el campo de la diversidad y el acceso de la mujer a los puestos de más responsabilidad en la organización.

Desde 2020 Hipoges cuenta con protocolo de **prevención de acoso** sexual. El mismo deja expresa constancia de su rechazo ante cualquier comportamiento de carácter o connotación

sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y se crea una vía de solución para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas en el ámbito de la Compañía.

Hipoges es una Compañía signataria del **Charter de la diversidad** desde 2017. No existe una “Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, gestión de la diversidad” específica, ya que las necesidades de ésta se cubren con todos los planes y protocolos expuestos anteriormente.

Capacidades diferentes

Hipoges tiene un compromiso con la integración laboral de las personas con capacidades diferentes, que nace del convencimiento de que el empleo es un pilar fundamental en el fomento de la igualdad de oportunidades de todas las personas.

A pesar de la dificultad que entraña incorporar a personas con capacidades diferentes, debido a la especificidad de los perfiles, existen diversas iniciativas con las que se persigue promover un mayor conocimiento y sensibilización de las necesidades y potencial de las personas con discapacidad.

El objetivo para 2022 es aumentar el porcentaje de personas con discapacidad de la plantilla. Para lograrlo, Hipoges está realizando un ejercicio de identificación de partners especializados, y un mapeo de la discapacidad para garantizar el cumplimiento con respecto a la empleabilidad y la accesibilidad. Además, existen sesiones de concienciación a través de workshops y acciones formativas con el objetivo de demostrar cómo los equipos diversos, incluyendo personas con discapacidad, pueden ser más fuertes y eficientes.

4 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

4.1 Políticas

Por la actividad desempeñada por Hipoges, no se identifican riesgos relevantes en este aspecto. Pese a ello, el Código Ético y de Conducta de Hipoges recoge el respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos fundamentales como pilar básico y fundamental de comportamiento que deben cumplir todas las personas que vayan a desarrollar cualquier tipo de relación con Hipoges. Este Código incluye una mención expresa al respeto a los Derechos Humanos.

Como prueba del compromiso de Hipoges con el esfuerzo y garantía de protección de los Derechos Humanos, está la creación de un Comité de Compliance donde se gestiona el fomento, la vigilancia y el cumplimiento del Código Ético y de Conducta.

4.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia

Es prioritario que todo aquel que quiera prestar servicios profesionales para el Grupo conozca, cumpla y haga cumplir el Código Ético y de Conducta de Hipoges.

Internamente, para constatar este compromiso con los Derechos Humanos, se obliga al conocimiento y cumplimiento del mismo por todos los empleados/as, bien mediante su anuncio por email a toda la plantilla indicando que el mismo se encuentra incluido en la intranet corporativa, bien mediante comunicaciones semestrales en las que se recuerda la obligación de

cumplir con este Código, así como con el Canal de denuncias de Hipoges. Las nuevas incorporaciones deben firmar un acuse de recibo de información, donde uno de los documentos es el Manual de Bienvenida que alberga los valores, principios y cumplimiento interno de Hipoges.

A nivel externo, todos aquellos proveedores internos que se encuentran habilitados para prestar servicios en Hipoges reciben un email corporativo recordándoles la obligación y el compromiso de actuar conforme al Código Ético y de Conducta, así como con el Canal de Denuncias de Hipoges. Por último, en su compromiso con los Derechos Humanos, Hipoges tiene planificado desarrollar en su web, una aceptación obligatoria del Código y del Canal de Denuncias previa a la contratación de proveedores.

4.3 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos

Todas las personas que prestan servicio a Hipoges están comprometidas a actuar conforme al Código Ético y de Conducta, así como a denunciar los posibles incumplimientos del mismo, incluyendo por tanto las vulneraciones de derechos humanos de las que sean conocedoras. Para la comunicación de las denuncias hay disponible un “Buzón de Denuncias” en la web pública accesible libremente a través de: <https://www.Hipoges.com/rsc/rsc-nuestro-compromiso/canal-de-denuncias/>, así como a través de una dirección de email.

Durante el año 2021, no se ha presentado ninguna denuncia por vulneración de derechos humanos.

4.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT

En el Código Ético y de Conducta de Hipoges se incluye como punto fundamental el compromiso con la defensa, el respeto y protección de los derechos laborales básicos, y de los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de derechos Humanos.

Dentro de este compromiso se impone el respeto a los demás junto con la prohibición y rechazo expreso a cualquier manifestación de acoso, comportamientos violentos u ofensivo hacia los derechos y la dignidad de la persona.

Dicho apunte se completa con el Protocolo para la Prevención de Acoso Moral, Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Orientación Sexual e identidad de Género, aprobado durante el ejercicio 2020.

5 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Por la actividad desarrollada por Hipoges y las relaciones comerciales y de negocio que se mantienen con terceros se ha identificado el riesgo de corrupción y soborno como un riesgo significativo.

Por ello, la lucha contra posibles actos o conductas que pudieran derivar en casos de corrupción y soborno se ha convertido en un elemento crucial contra el que luchar diariamente debido a su especial relevancia en el plano comercial y reputacional.

5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Código Ético y de Conducta de Hipoges se establece como el pilar básico y fundamental que debe cumplir cualquier tercero que vaya a desarrollar alguna actividad en beneficio de ésta.

En dicho Código se establece el desarrollo de un sistema de prevención de delitos, mediante normas y sistemas de control interno a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo y prevenir la participación de Hipoges en operaciones o transacciones que pudieran presentar indicios de vinculación con actividades delictivas como, entre otras, el blanqueo de capitales, la financiación de actividades delictivas, el fraude y cualquier forma de corrupción, como sobornos o extorsión.

Dicho desarrollo se ha materializado mediante controles de: (i) Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, (ii) Gestión de Conflictos de Interés, (iii) Prevención de Riesgos Penales, que incluye la política de compliance penal, el canal de denuncias y el Plan Anual de Monitorización (iv) Aceptación y Ofrecimiento de Regalos y (v) Código Sancionador.

Todos ellos son revisados y actualizados según los requisitos legales aplicables, además de actualizaciones voluntarias realizadas como resultado de la creación o mejora de controles, o con el fin de mantener al tanto y reforzar el compromiso de Hipoges con las normas y regulaciones de cada momento.

1. Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

De conformidad con el artículo 2.1 b) de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, Hipoges es sujeto obligado en materia de PBC/FT, en relación con la venta de activos inmobiliarios pertenecientes a las distintas carteras en gestión, por lo que el área de Compliance analiza la viabilidad de la operación que materializa un tercero.

De conformidad con el artículo 26 de la Ley anteriormente citada, la composición y funcionamiento del modelo de PBC/FT de Hipoges se recoge en el Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (el “Manual”).

El Manual recoge y desarrolla los procedimientos en materia de diligencia debida, información, conservación de documentos, control interno etc. El objeto principal de este Manual es establecer las normas y procedimientos necesarios que minimicen los riesgos en materia de PBC/FT aplicables a Hipoges.

Asimismo, Hipoges de forma periódica lleva a cabo una autoevaluación conjunta del riesgo cuyas conclusiones quedan recogida en un informe llamado “Informe de Autoevaluación del Riesgo” así como una Memoria Anual al cierre de cada ejercicio con la información estadística más relevante en materia de PBC/FT.

Adicionalmente, el Grupo cuenta con las siguientes medidas de control en materia de PBC/FT:

- A. Designación de un representante ante el SEPBLAC; quien cumplirá con las obligaciones de información y comunicación establecidas en la Ley 10/2010.
- B. Designación de un Órgano de Control Interno y Comunicación (OCIC): Responsable de la revisión, aprobación y aplicación de los procedimientos de PBC/FT. Este se reúne trimestralmente.
- C. Designación de una Unidad Técnica de tratamiento y análisis de la información. Responsable de aplicar las medidas de diligencia debida, gestionar las herramientas establecidas en materia de PBC/FT y aplicar las normas en vigor que se derivan de la Ley 10/2010.

2. Gestión de Conflictos de Interés

El Grupo cuenta con una Política de Gestión de Conflictos de Interés que se encuentra en vigor y disponible a todos los empleados, cuyo objetivo es asegurar que se actúa en todo momento sin prevalecer los intereses particulares y personales de los mismos, o los de sus familiares u otras personas vinculadas, frente a los intereses de Hipoges o de sus clientes.

El compromiso que se exige es que el empleado o proveedor que se encuentre en una situación de conflicto de interés donde sus intereses puedan entrar en conflicto, deberá abstenerse de participar en la toma de cualquier decisión que le pueda vincular directa o indirectamente. Hipoges periódicamente envía un formulario a completar por todos los empleados donde deben indicar si se encuentran en una posible situación de conflicto de interés según los términos entendidos como “conflicto de interés” en la política interna.

El departamento de Compliance lleva un registro las situaciones que tienen lugar, bien sea a través de un empleado o un tercero colaborador, y la solución que se ha propuesto para que el riesgo de conflicto de interés no se materialice.

3. Prevención de Riesgos Penales

El modelo de Prevención de Riesgos Penales interno se ha diseñado e implementado con el fin de prevenir y mitigar cualquier riesgo penal aplicable al Grupo. El modelo de prevención se ha materializado en la elaboración de un Protocolo de Prevención de Riesgos Penales siguiendo los requerimientos normativos exigidos en la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, así como la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, y las prácticas nacionales definidas en la norma UNE 19601 sobre Sistemas de gestión de Compliance Penal.

Si bien dicho Modelo aplica únicamente a las actividades desarrolladas en territorio español, se ha replicado el Modelo en el resto de las geografías donde Hipoges está presente, adaptándolo a los requisitos normativos locales al respecto.

Dentro del Modelo de Prevención, – auditado a principios del ejercicio 2021, con resultado positivo para las sedes de España y Portugal - , se contemplan varios delitos relacionados con la corrupción y soborno, así como con el Blanqueo de Capitales y Financiación del terrorismo, los cuales han sido evaluados conforme a la metodología de gestión de riesgos comúnmente aceptada, aplicando criterios de probabilidad e impacto.

Dentro de los elementos que componen el Modelo de Prevención de Riesgos Penales, destacan las siguientes medidas que contribuyen a la prevención del riesgo de corrupción y soborno:

- *Política de Compliance:*

Se trata de una política de obligado cumplimiento para todos los empleados. Aquí se contienen todas las políticas que se encuentran en vigor, su obligatoriedad, la composición del departamento de Compliance, actividades, gestiones, reportes, etc.

Se encuentra disponible en la Intranet y requiere de la aceptación expresa por parte de todos los empleados.

- *Canal de Denuncias y Protocolo de Canal de Denuncias:*

Existe un canal de denuncias a disposición de todos los empleados, así como de cualquier tercero con el que Hipoges mantenga alguna relación contractual, a través de la web www.Hipoges.com, así como a través de una dirección de email.

Dos miembros del departamento de Compliance son las personas que tienen acceso a este canal y quienes gestionan con máxima confidencialidad las denuncias que llegan al mismo.

Además, se ha elaborado y se encuentra a disposición de todos los empleados, el protocolo del Canal de Denuncias donde se recoge detalladamente el procedimiento que se lleva a cabo ante la recepción de una denuncia: su tramitación, investigación y solución.

Este canal de denuncias es de obligado cumplimiento para toda persona relacionada con Hipoges que sea conocedora de cualquier ilícito que se esté cometiendo.

Durante el último trimestre del ejercicio 2021 se ha gestionado la externalización del canal de denuncias, materializándose esta implantación en el ejercicio 2022 a través de una herramienta que permite anonimizar las denuncias, así como diversas mejoras en la gestión de estas.

- *Plan Anual de Monitorización:*

Hipoges tiene definido un Plan Anual de Monitorización y Seguimiento sobre los controles que componen el Modelo de Prevención, incluyendo aquellos controles que previenen y mitigan los riesgos penales. De esta forma, los controles asociados a riesgos penales son evaluados periódicamente para garantizar su correcto funcionamiento, e identificar posibles mejoras que permitan la optimización del entorno de control actual.

4. Aceptación y Ofrecimiento de Regalos

La política de Aceptación y Ofrecimiento de regalos es de obligado cumplimiento para todos los empleados y se encuentra a disposición de los mismos en la Intranet Corporativa. Se trata de un documento donde se establecen las normas básicas de actuación frente a la aceptación o el ofrecimiento de regalos a terceros.

En la política se establecen los supuestos aceptados, los supuestos que deben tener previa aprobación del departamento de Compliance y del responsable para poder ser aceptados, y aquellos supuestos que se encuentran expresamente prohibidos.

5. Código Sancionador

En diciembre de 2021 se ha aprobado una nueva versión del código sancionador para España. En Portugal está pendiente de ser aprobado y será comunicado en ambos países a la vez. Se espera que esta comunicación se lleve a cabo en los primeros meses del ejercicio 2022.

Este Código se ha actualizado teniendo en cuenta lo dispuesto en el Estatuto de Trabajadores, así como en los Convenios Colectivos aplicables a los centros de trabajo en España, así como en lo dispuesto en el “Código de Trabajo” portugués.

Por otra parte, de cara a la relación que mantiene Hipoges con los proveedores con los que trabaja, durante su proceso de homologación, se realiza un contraste contra las listas de FastCheck con objeto de cumplir con las políticas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, así como de evitar posibles conflictos de interés y riesgo reputacional que pudieren derivarse de dicha colaboración.

Como parte de este procedimiento de homologación, los proveedores se registran a través de la herramienta <https://www.Hipogesworks.com/> donde deben aceptar expresamente el cumplimiento del Código Ético y del Canal de Denuncias interno, como primer punto de control, y posteriormente deben reunir la documentación necesaria para completar debidamente el proceso de homologación que incluye, entre otros, la firma del contrato, confirmación de estar al corriente de pagos frente a la Agencia Tributaria y la Seguridad Social y seguro de responsabilidad civil en vigor

Adicionalmente, de manera anual Hipoges envía un aviso a todos los proveedores que se encuentran ya homologados para proceder a su re-homologación debiendo aportar parte de la documentación que ya se aportó el día de la homologación inicial actualizada.

Además de los distintos mecanismos de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, de gestión de Conflictos de interés de Prevención de Riesgos Penales, de la gestión para la Aceptación y Ofrecimiento de Regalos o el Canal de Denuncias, Hipoges tiene programado periódicamente un envío de información a toda la plantilla sobre las políticas y procedimientos con más relevancia interna, y su publicación permanente en la intranet corporativa. Estas campañas informativas se envían cada seis meses por el Departamento de Compliance.

Como medida complementaria, Hipoges realiza una formación específica sobre Normativa de Compliance (Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, Reglamento General de Protección de Datos) que se imparte en una formación on-line al 100% de la plantilla,

y en una formación presencial para ambas materias a aquellos empleados que por las actividades que desempeñan están más expuestos a un posible riesgo de incumplimiento.

Por último, la Compañía en su lucha activa contra la corrupción y el soborno, ha planificado formaciones obligatorias a todos los miembros de la plantilla, sobre el funcionamiento del Compliance en la Compañía, en formato on-line y de forma bianual.

Para aquellos empleados recién contratados por Hipoges, se ha planificado formaciones obligatorias que abarcan el blanqueo de capitales, la protección de datos y compliance penal, debiendo realizarse dentro de los 15 días siguientes a su incorporación.

5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Tal y como se detalla en el apartado 3 “Desarrollo del entorno”, siguiendo con el compromiso de contribuir de forma positiva a la sociedad y medioambiente, durante 2021 Hipoges ha llevado a cabo un total de 27 acciones e iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (16 en Portugal y 11 en España) que han creado un impacto positivo tanto en los agentes colaboradores externos como en la plantilla.

Algunas de las Asociaciones con las que ha existido tal colaboración en 2021 son: GRACE, AECC, Diversión Solidaria, APPDI, WEP, Banco alimentar, Refood y AMI.

6 INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Aunque la actividad que desarrolla Hipoges no tiene un impacto significativo en el medio ambiente, debido al firme compromiso que la Compañía mantiene y fomenta por su adecuada conservación, Hipoges ha puesto en marcha diferentes iniciativas asociadas a la gestión medioambiental.

Disponemos de una política medioambiental como principal mecanismo de control, regida por el principio de responsabilidad, prevención y cooperación para garantizar la minimización del impacto ambiental, cuyos objetivos estratégicos están dirigidos a realizar un uso sostenible de los recursos y dar cumplimiento a la normativa vigente en la materia.

Dada la actividad a la que se dedica el Grupo, no precisamos disponer de procedimientos de evaluación o certificación medioambiental específicos ni tampoco generamos un impacto significativo en la biodiversidad. No obstante, en línea con el compromiso adquirido en la política medioambiental, contamos con una persona cualificada que dedica parte de su tiempo a la prevención del impacto ambiental que pudiera derivarse de nuestra actividad.

6.1 CONTAMINACIÓN

Aunque la actividad de Hipoges no genera de forma directa emisiones de CO² a la atmósfera, la generación de la energía eléctrica que consumimos si no ha sido producida mediante energías renovables o en una central térmica si lo hace, por tanto, el control del gasto energético

contribuye de manera indirecta a la disminución de gases de efecto invernadero que afectan gravemente al medioambiente.

En este sentido, el Grupo lleva a cabo las siguientes acciones para promover la minimización del consumo eléctrico:

- **Mantenimiento periódico de maquinaria y equipos.** Los equipos en mal estado tienen un consumo energético mayor. Además, el mantenimiento desde el punto de vista ambiental constituye previene impactos negativos, reduce el riesgo de ocurrencia de accidentes catastróficos, como incendios, explosiones, emisiones de sustancias tóxicas, etc.
- **Utilización de aparatos y equipos eléctricos energéticamente eficientes.** Nuestros equipos y aparatos electrónicos cuentan con:
 - **Certificación de Energy Star.** Los productos con la certificación Energy Star® cumplen el estándar aceptado de eficiencia energética, según lo establecido por el gobierno de EE. UU., la Agencia de Protección Ambiental (EPA) y el Departamento de Energía de los EE. UU.
 - **Etiqueta energética A y B,** un consumo energético medio, es decir, con un índice de eficiencia energética inferior a 100 y superior a 50.
- **Acondicionamiento de las temperaturas de climatización** según verano e invierno.
 - Buscamos equilibrio entre confort y consumo. Cumplimos con el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, estableciendo la temperatura según la estación del año:
 - Verano, época de aire acondicionado: entre 23 °C y 26 °C.
 - Invierno, época de calefacción: entre 20 °C y 24 °C.
 - Se permite el uso de indumentaria casual en verano para poder adaptarse a la temperatura estival sin necesidad de descender la temperatura general de las oficinas.
- **Control del apagado de luces y aparatos eléctricos:**
 - En los aseos contamos con sensores de detección de movimiento para el encendido y apagado automático.
 - Las luces de las oficinas son apagadas todos los días tras la jornada laboral. En el ejercicio 2021 se ha instalado un sistema de apagado automático en las oficinas de Madrid (España) de la calle Albacete.
 - Nuestros ordenadores están configurados para entrar en modo ahorro de energía tras un determinado periodo de tiempo en desuso.
 - Modo suspensión de todas las pantallas en caso de no estar siendo usadas.
- **Retirada de varios servidores físicos** para incluirlos en la infraestructura de virtualización, con el consiguiente ahorro de consumo eléctrico. Por ende, se requiere una menor disipación de calor por lo que los equipos de refrigeración trabajan menos (y consumen menos energía).

Al igual que no generamos contaminación atmosférica de forma directa, no realizamos vertidos directos a las aguas contaminadas, pero, por ejemplo, sí lo hace la industria papelera que es una de las más contaminantes. Reduciendo el consumo de papel ayudamos a la disminución de vertidos de esta industria, para lo cual hemos implantado las siguientes medidas:

- **Impresión por las 2 caras.** Las impresoras están configuradas para que de forma predeterminada y por defecto se imprima a doble cara.
- **Control de la impresión de documentos involuntaria.** Tenemos instalado un sistema de control de impresión para garantizar la confidencialidad de los documentos. Este sistema exige el control in situ de la impresión de documentos, de modo que se elimina la impresión de documentos innecesarios o de forma repetida.
- Fomento del uso y envío de documentación digitalizada a nuestros proveedores.

6.2 ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

El volumen de residuos que generamos es poco significativo, ya que está limitado a aquellos derivados del material de oficina y a la presencia de nuestros empleados en las oficinas. No obstante, para minimizar el impacto que estos pudieran tener en el medioambiente basamos su gestión en la aplicación de la regla de las 3R's: Reducir, Reutilizar y Reciclar:

- **Reducción de la generación de residuos:**
 - Está prohibido el empleo de desechables plásticos en las reuniones.
 - En caso de necesidad de desechables sólo se utilizan de cartón/papel o madera.
- **Reutilización.** Promovemos la utilización de elementos reutilizables:
 - Las máquinas de vending de café no dispensan vaso, obligando así al empleo el propio.
 - Sustitución del menaje desechable de las salas de reuniones por reutilizable: porcelánicos, cristal, metal, etc.
 - Eliminación de botellas de agua de plástico en salas de reunión, sustituyéndolas por botellas de cristal reutilizables.
- **Reciclado.** Siempre que no pueda darse más uso a los productos y haya que eliminarlos, serán clasificados en origen para facilitar el reciclaje en las plantas de tratamiento.
 - Se realizan campañas de información y concienciación entre los empleados para la correcta separación de residuos.
 - Tenemos contenedores diferenciados de residuos: Envases, papel-cartón y fracción resto.
 - La documentación confidencial es recogida en contenedores específicos para destruir y posteriormente reciclar.

- Los peligrosos como tóner, pilas, fluorescentes, aparatos electrónicos, etc. Son almacenados debidamente y retirados por gestores autorizados.

Por último, llevamos un control del número de cartuchos de tóner generado al año por oficina, en la medida en que estos son los residuos que habitualmente generan mayor complicación desde el punto de vista de la gestión:

Madrid Mizar	Madrid Villergas	Valencia	Lisboa	Oporto
30	12	18	42	30

6.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

A continuación, se muestra la gestión sostenible y el consumo de distintos recursos:

○ Consumo de agua.

La gestión del agua de nuestra política está enfocada a su uso sostenible, evitando el despilfarro.

Las acciones que tenemos implantadas para hacer un uso razonable y controlar el consumo de agua son:

- Campañas de información y formación entre los empleados para promover el ahorro de agua (cierre de grifos, no utilizar los inodoros como papera, consumo racional).
- Instalación de grifos con aireador para disminuir la cantidad de agua utilizada, y con temporizador o detector de movimientos para evitar que puedan quedar abiertos.
- Instalación de cisternas en los baños con diferenciación de descargas según necesidad.
- Instalación de un lavavajillas para el menaje reutilizable de las salas.
- Realización revisiones de fontanería para evitar averías y fugas.

○ Consumo energético

No contamos con flota de vehículos propios o en renting, por lo que el principal consumo de energía es indirecto y procede de la electricidad utilizada en las distintas oficinas del Grupo, detallado en la siguiente tabla (kwh/año):

Madrid Mizar	Madrid Villergas	Valencia	Lisboa	Oporto	Grecia Alsvit	Grecia Hellas
254.413	77.670	39.520	74.043	73.115	25.375	5.079

Por último, el Grupo Hipoges no consume materias primas en sentido estricto, más allá del tóner expuesto anteriormente y de papel, cuyas medidas para su reducción también han sido mencionadas en apartados anteriores.

6.4 CAMBIO CLIMÁTICO

Mantenemos el firme compromiso de reducir el consumo energético y, por tanto, de la emisión de gases de efecto de invernadero a través de las medidas de minimización de consumo eléctrico expuestas.

En relación con las emisiones de Gases de efecto invernadero, partiendo de los consumos de energía eléctrica se ha realizado una conversión utilizando el factor 0,25 kg de CO² equivalentes kWh, de forma que las toneladas de CO² generadas por oficina son las siguientes:

Madrid Mizar	Madrid Villergas	Valencia	Lisboa	Oporto	Grecia Alsvit	Grecia Hellas
63,60	19,42	9,88	18,51	18,28	6,34	1,27

7 INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

Hipoges aplica rigurosamente la legislación vigente en lo concerniente a los distintos grupos de interés implicados, a la que se añaden políticas y códigos propios que van más allá de las exigencias legales, como una Política de Trato Justo de Deudores, entre otras.

7.1 COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

7.1.1 Impacto en el empleo y el desarrollo del local

A 31 de diciembre de 2021, Hipoges dispone:

- En España, 4 centros propios de trabajo y una red de más de 1.000 colaboradores distribuidos por todo el territorio nacional compuesto por un 100% de proveedores locales distribuidos por gran parte del territorio nacional.
- En Portugal, 2 centros propios y una red de más de 600 colaboradores distribuidos por todo el territorio nacional compuesto por un 100 % de proveedores locales por gran parte del territorio nacional.¹

7.1.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos

Respecto a la comunidad local, Hipoges se considera en general como actor prioritario de cara al diálogo. Si bien es cierto que sus proveedores y clientes financieros son un grupo de interés con el que mantiene un diálogo continuo mediante reuniones y llamadas habituales que marcan el día a día, también se esfuerza por que el resto de la sociedad conozca su actividad:

- Se lanzan campañas promocionales para que los ciudadanos puedan beneficiarse de dichas campañas.
- Presencia en conferencias y entrevistas para medios de comunicación sobre el sector en el que Hipoges desarrolla su actividad.
- Los portales web de Hipoges se encuentran en constante revisión y actualización, de modo que cualquier ciudadano pueda estar al tanto de las noticias y novedades.

¹ A fecha 31/12/2021, en Portugal existe un único proveedor internacional de nacionalidad francesa, que representa el 0,16%.

Además, en la página web de Hipoges www.Hipoges.com se encuentra un formulario de contacto a través del cual cualquier ciudadano puede ponerse en contacto directo y construir así un canal de comunicación recíproco.

7.1.3 Acciones de asociación y patrocinio

La contribución de Hipoges en este contexto se resumen en las siguientes líneas:

- Con el objetivo de trabajar activamente por aportar valor a los jóvenes, manteniendo para ello relación con universidades, escuelas de negocio y centros formativos; y participación en **programas de cooperación educativa y ferias de empleo**.
- **Programa de Responsabilidad Social Corporativa**. El compromiso de la Dirección es facilitar los medios necesarios para que la participación sea continuada en el tiempo.

El Grupo está comprometido con los **10 principios del Pacto Mundial de la ONU**, referidos a los derechos humanos, aspectos laborales, de medioambiente y anticorrupción.

Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, ponen de manifiesto una serie de medidas para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar el bienestar global de las personas.

Para Hipoges, las dos iniciativas citadas en los párrafos anteriores son importantes en cuanto a que ayudan a priorizar e identificar oportunidades, que impliquen una mejora de la sostenibilidad y la adaptación del modelo de negocio a los retos planteados en el horizonte 2030. Desde 2020, Hipoges, bajo su compromiso de apoyar la Agenda 2030 de desarrollo sostenible de Naciones Unidas y, considerando las prioridades y necesidades de los países en lo que tiene presencia, ha evaluado su contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** teniendo en cuenta su actividad y misión como empresa.

Así, durante este 2021, las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (“RSC”) de Hipoges han ido dirigidas a alcanzar los **ODS: Reducción de la Pobreza y Hambre Cero**.

- Colaboración con la Organización **Dress for Success** para donar ropa para mujeres en riesgo de exclusión en búsqueda activa de empleo.
- Colaboración con las Fuerzas de Seguridad del Estado Portugués, donando material informático.
- Impartir un taller dedicado a mejorar la empleabilidad de colectivos en situación de vulnerabilidad.
- Colaboración con una campaña de recogida para el **Banco de Alimentos**, con motivo del Día Internacional de concienciación sobre el desperdicio de alimentos.
- Colaboración con **Diversión Solidaria**, para ayudar a que niños/as en riesgo de exclusión social puedan tener un regalo por Navidad. En Portugal, la colaboración se ha instrumentado a través de **AMI**.

7.2 SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES

La relación con los proveedores y su selección atendiendo a criterios objetivos es para Hipoges un elemento fundamental. En este sentido, a continuación se expone el marco normativo en el que se indica como debe ser la relación entre el proveedor e Hipoges, con el objetivo de crear, desarrollar y mantener una relación cercana y fluida con los mismos.

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

En cuanto a la contratación de proveedores, el Grupo cuenta con su propio Manual del Departamento de Compras, y de una Política de Homologación de Proveedores, donde se indica expresamente que se llevará a cabo un análisis de las distintas opiniones y alternativas, analizando diferentes ofertas con el fin de conseguir la mejor oferta, esto es, los puntos clave para la contratación no dependerán del género masculino o femenino del proveedor.

Además, para poder pasar a aprobación una propuesta de servicio, es necesario que se complete una comparativa de tres proveedores indicando las competencias por las que se le selecciona, las cuales deben ser objetivas y estar en mercado, evitando así la contratación por cuestión de género.

7.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.

Los proveedores que desempeñan sus actividades por cuenta o en beneficio de Hipoges, son conocedores del Código Ético y de Conducta de la Compañía, y se comprometen a actuar de acuerdo con sus valores y principios.

Entre los valores y principios que recoge el Código Ético y de Conducta, se encuentra el compromiso medioambiental y los compromisos sociales.

7.2.3 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas

La propia política de compras de Hipoges cuenta con una primera línea de control o supervisión al contar con una matriz de aprobaciones segregada, dependiendo del importe del servicio.

Además, cabe destacar como parte del compromiso de Hipoges con la supervisión y auditoría de los procedimientos que se llevan a cabo en el día a día, la realización de otras medidas adicionales de supervisión:

- (i) Auditoría de Compras: se realizó una auditoría de compras durante el ejercicio 2019 con resultado favorable. Durante el ejercicio 2021 se ha realizado una nueva auditoría de compras sobre la que todavía no se ha emitido un informe definitivo, siendo las conclusiones preliminares también favorables.

- (ii) Auditoría de Homologaciones: se ha planificado una auditoría de homologaciones para el ejercicio 2022, adicional a los procesos de evaluación y revisión de la homologación de los proveedores ya existente durante 2021.

7.3 CONSUMIDORES

Hipoges mantiene en vigor y constantemente actualizadas las políticas y procedimientos en materia de Protección de Datos Personales de las personas físicas que les afecta directamente.

La privacidad de los datos de los terceros es un pilar fundamental sobre el que se basan las relaciones que mantiene Hipoges, y es consciente del valor e importancia que tienen estos en el ámbito empresarial. Es por ello por lo que Hipoges establece sus normas y políticas internas basadas en el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

Para ello existen controles y medidas de mitigación para minimizar cualquier riesgo que pueda materializarse en esta materia, tanto en beneficio suyo como en el de sus clientes y terceros.

Buena parte del sometimiento a estas normas de Protección de Datos pueden verse reflejadas en las cláusulas contenidas en las páginas web de Hipoges, en los contratos con clientes, contratos con proveedores, etc.

7.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

A través de proveedores encargados de la prestación de servicios de mantenimiento y actuaciones de conservación sobre activos inmobiliarios bajo gestión, el Grupo se asegura de que el proveedor contratado remita un informe sobre el estado del inmueble y de los alrededores para garantizar la inexistencia de eventuales riesgos para los terceros que pudieran adquirir los activos.

Junto con el informe del activo, el proveedor remite asimismo una valoración económica de las actuaciones que pudieran ser necesarias sobre cada activo, indicando las actuaciones mínimas para uso y/o explotación en condiciones aptas para poder ser puestos a la venta.

7.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución

Como parte de la actividad, Hipoges actúa como intermediario entre sus clientes y los terceros interesados que adquieren los activos bajo gestión.

Para poder ponerse en contacto con cualquier empleado de Hipoges, se han habilitado varios canales a través de los cuales la comunicación con el remitente es fluida:

- Redes Sociales: a través de LinkedIn se pueden resolver dudas de empleo o de temas sociales, por ejemplo.
- Formularios de contacto web: en las páginas www.Hipoges.com o www.portalnow.com cuentan con formularios de contacto para facilitar la comunicación.
- Call Center: el equipo de atención al cliente recibe vía telefónica las preguntas y reclamaciones de cualquier tercero, poniéndole en contacto directo con el gestor en los casos necesarios.

El número de quejas recibidas a lo largo de 2021 asciende a 68 en España y 49 en Portugal. Estas quejas se han recibido bien a través del canal de denuncias o bien a través del formulario de contacto de la web de Hipoges. Todas ellas han sido gestionadas por el departamento de Compliance, derivándose las mismas a los gestores competentes o dando solución y respuesta directa.

7.4 INFORMACIÓN FISCAL

Las entidades que conforman Hipoges determinan su resultado contable conforme al plan de contabilidad vigente en cada jurisdicción y el impuesto sobre beneficios de acuerdo con la normativa fiscal aplicable al tipo de sociedad del país de residencia.

En el ejercicio 2021, el importe de los beneficios obtenidos, Impuestos sobre beneficios abonados y subvenciones públicas percibidas en las diferentes jurisdicciones donde opera el grupo son los siguientes:

País	Beneficios obtenidos	Impuesto sobre Beneficios	Subvenciones públicas
España	8.204.408	2.284.222	N/A
Portugal	2.892.422	673.366	N/A
Grecia	150.088	41.681	N/A

8 INDICE DE CONTENIDOS

Contenidos del Estado de Información No Financiera					
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF	
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2	2. Modelo de negocio	
			GRI 102-4		
			GRI 102-6		
			GRI 102-15		
Información sobre cuestiones medioambientales	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	6. Información sobre cuestiones medioambientales	
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	6. Información sobre cuestiones medioambientales	
			GRI 102-11		
	General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 102-15	6. Información sobre cuestiones medioambientales
				GRI 103-2	6. Información sobre cuestiones medioambientales
				GRI 102-20	6. Información sobre cuestiones medioambientales
				GRI 102-11	6. Información sobre cuestiones medioambientales

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	Cuentas Anuales
	Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 103-2	6.1 Contaminación
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2	
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 103-2	Aspecto No material
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 103-2	Aspecto No material
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1	6.3 Uso sostenible de los recursos
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1	6.3 Uso sostenible de los recursos
			GRI 305-2	6.3 Uso sostenible de los recursos
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 102-15 GRI 103-2	6.3 Uso sostenible de los recursos
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	6.3 Uso sostenible de los recursos
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		Aspecto No material
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3. Cuestiones sociales y relativas al personal

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
Empleo	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	3. Cuestiones sociales y relativas al personal
		Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-7	3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.1.6 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor
		Brecha Salarial	GRI 405-2	3.1.8 Brecha Salarial

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	3.1.9 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad
		La 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	GRI 102-35	3.1.7 La remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 103-2	3.1.10 Políticas de desconexión laboral
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1	3.1.11 Empleados con discapacidad
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 103-2	3.2.1 Políticas
		Número de horas de absentismo	GRI 403-2	3.2.2 Absentismo
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 103-2	3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-5 GRI 403-6	3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	
	Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 103-2	3.4. Relaciones sociales
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	3.4. Relaciones sociales
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 403-4	3.4. Relaciones sociales
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2	3.5 Formación	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
			GRI 404-2	
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.5 Formación
	Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	3.6 Accesibilidad
	Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2	3.7 Igualdad, diversidad e inclusión
		Planes de igualdad		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión
		Medidas adoptadas para promover el empleo.		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 406-1	3.7 Igualdad, diversidad e inclusión	
Información sobre el respeto de los Derechos Humanos	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	4. Respeto de los derechos humanos

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	4. Respeto de los derechos humanos
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 103-2 GRI 102-17	4.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		4.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.		4.3 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	4.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	5. Lucha contra la corrupción y el soborno

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de estos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	5. Lucha contra la corrupción y el soborno
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 102-16 GRI 102-17	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
Información sobre la sociedad	Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	7. Información sobre la sociedad
	Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	7. Información sobre la sociedad

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 203-1	7.1.1 Impacto en el empleo y el desarrollo del local
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 203-1	7.1.1 Impacto en el empleo y el desarrollo del local
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 102-43	7.1.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos
		Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13	5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-3	7.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9	7.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.
			GRI 103-3	
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2	7.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas		7.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	7.4 Información fiscal
Impuestos sobre beneficios pagados		GRI 207-4	7.4 Información fiscal	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	7.4 Información fiscal