

EINF

Estado de
Información
No Financiera

2024



Índice

1.	INTRODUCCIÓN	62
2.	MODELO DE NEGOCIO	65
2.1	MISIÓN Y VISIÓN	65
2.2	LÍNEAS DE ACTIVIDAD	66
2.3	FUTURO	68
2.4	GESTIÓN DE RIESGOS	69
3.	CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL	71
3.1	EMPLEO	71
3.1.1	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	71
3.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	74
3.1.3	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	77
3.1.4	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	82
3.1.5	Política retributiva	84
3.1.6	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	85
3.1.7	La remuneración media de los Consejeros y Directivos desagregada por sexo	86
3.1.8	Brecha Salarial	86
3.1.9	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la Entidad	89
3.1.10	Políticas de desconexión laboral	90
3.1.11	Empleados con discapacidad	90
3.2	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	91
3.2.1	Políticas	91
3.2.2	Absentismo	92
3.2.2	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación	93
3.3	SALUD Y SEGURIDAD	94
3.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	94
3.3.2	Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	97
3.4	RELACIONES SOCIALES	98
3.5	FORMACIÓN Y DESARROLLO	99
3.6	ACCESIBILIDAD	103
3.7	IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	103
4.	RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS	107
4.1	POLÍTICAS	107

4.2	APLICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE DEBIDA DILIGENCIA	107
4.3	DENUNCIAS POR CASOS DE VULNERACIONES DE DERECHOS HUMANOS.....	108
4.4	PROMOCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT	108
5.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO	109
5.1	MEDIDAS ADOPTADAS PARA PREVENIR LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	109
5.2	APORTACIONES A FUNDACIONES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO.....	115
6.	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	116
6.1	CONTAMINACIÓN.....	116
6.2	ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS	118
6.3	USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.....	119
6.4	CAMBIO CLIMÁTICO	120
7.	INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	120
7.1	COMPROMISOS DE LA EMPRESA CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE.....	121
7.1.1	Impacto en el empleo y el desarrollo del local	121
7.1.2	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.....	121
7.1.3	Acciones de asociación y patrocinio.....	122
7.2	SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES	123
7.2.1	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	123
7.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	123
7.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de estas.....	124
7.3	CONSUMIDORES.....	124
7.3.1	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	124
7.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución	124
7.4	INFORMACIÓN FISCAL.....	125
8.	INDICE DE CONTENIDOS.....	127

1. INTRODUCCIÓN

El Estado de Información No Financiera Consolidado (en adelante, “Estado de Información No Financiera Consolidado” o “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 “la Entidad” 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.

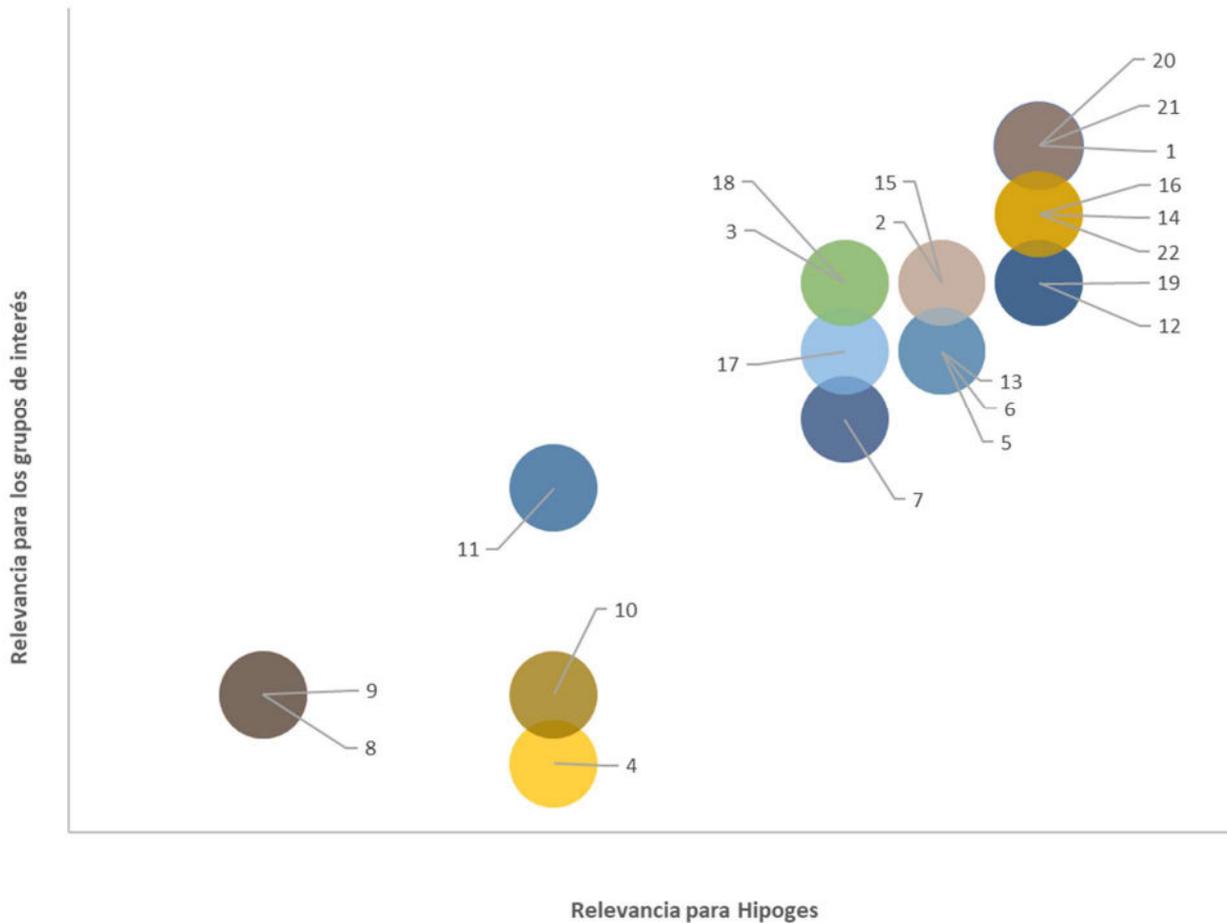
Para la elaboración del presente documento consolidado se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) de acuerdo con la Directiva Europea 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se 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 los conflictos militares actuales están causando 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 Entidad, salarios, Comité de Dirección locales).
3	Consecuencias económicas indirectas de la Entidad 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 Entidad.
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 (“stakeholders”: 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 EINF 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 entidades que componen el Grupo.

2. MODELO DE NEGOCIO

2.1 MISIÓN Y VISIÓN

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, el Grupo Hipoges se establece con una clara **Misión y Visión**:

- **Misión:** Definir e implantar estructuras de gestión de activos adaptadas a las necesidades de nuestros clientes, capaces de responder a situaciones complejas y en entornos diversos, con especial atención a la sostenibilidad, la ética y el buen gobierno.
- **Visión:** Ser una plataforma internacional y líder que proporcione soluciones de gestión de activos completa de manera rentable, eficiente e innovadora.

Hipoges tiene definidos valores y pilares de acción pensados e interiorizados en todo el capital humano ayudar a desarrollar la “misión” y alcanzar la “visión” anteriormente mencionadas.

Los **4 valores** de la Entidad son:

- **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.

Los **3 pilares** de acción de la Entidad son:

- **Crecimiento del negocio** – Lograr y mantener un crecimiento consistente de volumen de negocio de clientes actuales, nuevos clientes y cuota de mercado, basado en los flujos de caja crecientes.
- **Expansión y diversificación de la empresa** - Ampliar las operaciones de la empresa a diferentes geografías y líneas de negocio, ya sea a través de fusiones y adquisiciones o proyectos internos para explorar oportunidades de mercado y reducir el riesgo operativo, macroeconómico y sistémico.
- **Mejora de eficiencia y márgenes** – Iniciativas para mejorar el margen EBITDA del grupo a través de la manutención de una conciencia interna global en todos los empleados para buscar siempre formas de mejorar las actividades realizadas y comprender cómo evoluciona el mercado y las preferencias/demandas de los clientes.

Con oficinas en España, Portugal, Grecia y Italia y más de 1.800 empleados, Hipoges trabaja para instituciones financieras líderes e inversores internacionales especializados en el sector de “activos distressed”.

2.2 LÍNEAS DE ACTIVIDAD

El modelo de negocio comprende un conjunto de líneas de actividad para la Entidad, incluyéndose los servicios adicionales incorporados en 2024:

- **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 (y venta si es necesario) 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.
- **Portfolio management:** Hipoges dedica equipos especializados según la tipología de activos a lo largo de todo el ciclo de recuperación de la inversión. Esta área está compuesta principalmente por equipos de abogados y gestores de activos que trabajan en la resolución de deuda y adjudicación de garantías en los casos que corresponda, principalmente sobre carteras de particulares, PYMES con garantía residencial o sin garantía alguna, deuda de grandes corporaciones como promotores inmobiliarios y que se caracterizan por tener garantías con mayor valor y complejas.
- **Real Estate:** responsable de la gestión de todas las “Unidades inmobiliarias” que se embarcan en Hipoges con distintas estrategias de rentabilización. Los servicios incluyen todo el proceso de registro y posesión, preparación para puesta en mercado, comercialización, marketing de los activos en plataformas y cierre de operaciones. El área de Global Management se encarga de la estandarización de los procesos y procedimientos dentro del Real Estate, con el objetivo de lograr formas de trabajo equitativas entre países.
- **Support Operations:** departamento responsable de dar soporte operativo, con equipos administrativos en las distintas tareas de gestión de activos, incluyendo el registro y posesión judicial de activos inmobiliarios y el registro de diferentes tareas en sistema para expedientes.
- **Bank Servicing:** equipos de abogados y gestores de activos que trabajan en la resolución de deudas y adjudicación de garantías, en los casos en que aplique, sobre carteras con deuda de entidades bancarias. Esta línea de servicio solo se implementa en Portugal.

- **Titulización (“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 los correspondientes organismos regulatorios.
- **Corporate services**: Hipoges presta un servicio completo e integral de gestión de las sociedades vehículo (“SPVs”) titulares de activos inmobiliarios que los clientes constituyen en España y Portugal cuando invierten en la adquisición de carteras en dichos países.
- **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.
- **Financiación alternativa**: equipo de analistas centrado en proporcionar una plataforma de financiación alternativa que opera en Portugal, prestando servicios al sector de la promoción inmobiliaria, así como proporcionando acceso a financiación flexible.
- **Gestoría**: Servicio de gestoría para las distintas fases del ciclo de vida de los activos, con el objetivo de maximizar la eficiencia y la calidad del servicio, así como la comunicación de la gestión con las administraciones y gestión de toda la documentación inherente.
- **Gestión Hotelera**: Se constituyó una Sociedad entre Hipoges y KPI Hotel Management Services, empresa con una exitosa trayectoria en la gestión de Hotels & Resorts en Portugal. Hipoges está ahora capacitada para abordar y prestar todos los servicios de gestión que requieran los clientes de los activos hoteleros.
- **Facility Management**: Hipoges adquirió una participación mayoritaria en Cobo, empresa líder en el mercado de Facility Management con una amplia experiencia de más de 70 años prestando servicios de facility a los principales actores de España.
- **Asesoramiento y Promoción RE**: Hipoges adquirió una participación mayoritaria de Domus Residential Services (Domus RS), una empresa de comercialización, desarrollo y gestión de proyectos inmobiliarios residenciales con sede en España y con más de una década de experiencia.
- **Corretaje hipotecario**: Hipoges ofrece una plataforma de oferta de la mejor hipoteca a los compradores de activos, con el objetivo de garantizar un servicio de intermediación entre personas físicas y jurídicas interesadas en financiamiento y entidades bancarias.

A través de dichas líneas de negocio, y de otras adicionales que la Entidad sigue analizando como parte del plan estratégico, 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, Grecia e Italia, así como expandir su actividad a nuevos

mercados internacionales en los que puede crear un valor añadido gracias a las oportunidades que ofrecen.

2.3 FUTURO

A lo largo de los últimos años el grupo Hipoges se ha transformado de una empresa con foco casi total en el mercado de Servicing para un grupo con crecientes integraciones horizontales de negocio y que hoy, con un elevado número de subsidiarias y diferentes líneas de negocio, tiene una mayor complementariedad del servicio base a que antes los clientes tenían que recurrir a otras empresas para completarlo.

Con el fin de dar seguimiento a este crecimiento, están en marcha en el grupo un conjunto de iniciativas que buscan lograr los siguientes hitos:

- 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 las capacidades (“skills”) necesarias y demandadas 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 en los que opera o en los que espera operar.
- Monetizar inversiones de marketing en los activos inmobiliarios lanzando plataformas de comercialización mejoradas y mejorar la visibilidad externa de los activos bajo gestión.
- Expansión internacional del grupo y aportación de valor y experiencia en mercados alternativos pero potenciales debido a la acumulación de “distressed assets” en la economía.

Por último, señalar que se prevé que puedan surgir nuevas iniciativas con la creciente consolidación del mercado de Servicing, principalmente en España con el cambio de contrato de Sareb ocurrido en 2022, pero también en otras geografías con los cambios en los modelos de contratación de los bancos para la gestión de sus activos y el factor tecnológico y de innovación que distinguirá los mejores competidores en el mercado.

2.4 GESTIÓN DE RIESGOS

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 un análisis exhaustivo y extenso de los riesgos sectoriales a los que se enfrenta la Entidad.
- **Medición**, que se realiza mediante el cálculo de posibles escenarios de probabilidad e impacto; cuyas variables han sido previamente determinadas por la Dirección. Es en este momento cuando se determina el “apetito al riesgo” de la Entidad.
- **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: preventivos, detectivos, compensatorios y/o mitigantes.
- **Reporte**, comunicando el resultado de la mitigación tanto al responsable del riesgo, como al Comité de Riesgos y al Comité de Dirección de la Entidad.
- **Supervisión y monitorización**, asegurando que los riesgos mantienen un nivel de criticidad aceptable mediante la evaluación periódica de los controles mitigantes; esto es, revisando el nivel de efectividad de estos. Asimismo, se monitorizan los eventos de riesgo relacionados, en caso de ser necesarias acciones correctivas.
- **Redefinición de controles**, que puede originarse si el nivel de efectividad no se considera suficiente y hay que modificar el ámbito u objetivo del control, o de la actividad de control, para asegurar un nivel mínimo aceptable.

La gestión de riesgos se ha identificado como un factor primordial en el crecimiento y en la estrategia corporativa 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 anteriormente mencionadas consistentes fundamentalmente en identificar, priorizar, gestionar, supervisar y monitorizar y reportar los riesgos a los que se enfrenta Hipoges.

A continuación, se muestra 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 conflictos bélicos actuales 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	
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Inadecuada gestión de residuos
		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
	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 los equipos Discriminación por la 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
Información sobre la sociedad	Compromiso de la empresa en el desarrollo sostenible	Imagen y reputación de Hipoges Iberia
	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 de 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 Entidad 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 Entidad 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 temporales de empleo, etc.).

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

Al cierre de 2024 Hipoges cuenta con los siguientes empleados, cuyo desglose por sexo y país es:

Distribución por género 2024

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	604	874	108	151	27	23	13	7
	1.478		259		50		20	

Distribución por género 2023

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	591	820	123	172	30	26	12	7
	1.411		295		56		19	

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

**Distribución por tramos de edad
2024**

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
30 o menos	108	147	16	14	5	6	3	1
De 31 a 40	237	357	45	73	12	9	2	3
De 41 a 50	174	256	34	57	4	7	6	2
Mayores de 50	85	114	13	7	6	1	2	1
Total	604	874	108	151	27	23	13	7
	1.478		259		50		20	

**Distribución por tramos de edad
2023**

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
30 o menos	102	123	20	14	9	9	2	1
De 31 a 40	239	344	49	83	9	12	2	3
De 41 a 50	159	241	42	67	5	4	6	3
Mayores de 50	91	112	12	8	7	1	2	0
Total	591	820	123	172	30	26	12	7
	1.411		295		56		19	

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

**Desglose por categoría profesional
2024**

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Staff y Mandos Intermedios	568	858	101	148	25	23	10	7
Directores	19	12	6	2	1	0	0	0
Altos Directivos	17	4	1	1	1	0	3	0
Total	604	874	108	151	27	23	13	7
	1.478		259		50		20	

Desglose por categoría profesional 2023

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Staff y Mandos Intermedios	559	808	117	167	27	26	9	7
Directores	17	9	5	4	2	0	0	0
Altos Directivos	15	3	1	1	1	0	3	0
Total	559	808	117	167	27	26	9	7
	1.411		295		56		19	

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

Desglose por categoría desagrupada 2024

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Junior	114	36%	201	64%
Specialist	279	36%	493	64%
Senior	156	45%	192	55%
Middle Management	155	51%	150	49%
Coordinator	92	49%	97	51%
Manager	32	46%	37	54%
Associate Director	31	66%	16	34%
Senior Management	48	72%	19	28%
Director	26	65%	14	35%
Chief	15	79%	4	21%
Managing Director	7	88%	1	13%
Total	752	42%	1.055	58%

Desglose por categoría desagrupada 2023

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Junior	125	37%	215	63%
Specialist	280	37%	473	63%
Senior	153	46%	182	54%
Middle Management	154	53%	138	47%
Coordinator	98	48%	107	52%
Manager	19	59%	13	41%
Associate Director	37	67%	18	33%
Senior Management	44	72%	17	28%
Director	24	65%	13	35%
Chief	13	81%	3	19%

Managing Director	7	88%	1	13%
Total	756	42%	1025	58%

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

Distribución por tramos de antigüedad 2024

	Hombres	Mujeres
Menos de 3 años	486	665
Entre 3 y 6 años	165	232
Más de 6 años	101	158
Total	752	1.055

Distribución por tramos de antigüedad 2023

	Hombres	Mujeres
Menos de 3 años	540	701
Entre 3 y 6 años	157	232
Más de 6 años	59	92
Total	756	1.025

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 2024

	Hombres	Mujeres
Contrato Indefinido	739	1039
Contrato Temporal	13	16
Total	752	1.055

Tipo de contrato 2023

	Hombres	Mujeres
Contrato Indefinido	730	1.002
Contrato Temporal	26	23
Total	756	1.025

Tipo de contrato por género y país 2024

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato Indefinido	601	867	100	142	27	23	11	7
Contrato Temporal	3	7	8	9	0	0	2	0
Total	604	874	108	151	27	23	13	7
	1.478		259		50		20	

Tipo de contrato por género y país 2023

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato Indefinido	586	814	104	155	30	26	10	7
Contrato Temporal	5	6	19	17	0	0	2	0
Total	591	820	123	172	30	26	12	7
	1.411		295		56		19	

La modalidad de contratación indefinida es la más utilizada de manera global (98%) y especialmente en España (99%). La contratación temporal es una fórmula más utilizada en Portugal, porque 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 2024

	Hombres	Mujeres
Tiempo Completo	748	1.044
Tiempo Parcial	4	11
Total	752	1.055

Tipo de jornada 2023

	Hombres	Mujeres
Tiempo Completo	748	1.002
Tiempo Parcial	8	23
Total	756	1.025

Desglose por edad y tipo de Contrato 2024

	Completo	Parcial
30 o menos	293	7
De 31 a 40	736	2
De 41 a 50	536	4
Mayores de 50	227	2
Total	1.792	15

Desglose por edad y tipo de Contrato 2023

	Completo	Parcial
30 o menos	271	9
De 31 a 40	735	6
De 41 a 50	514	13
Mayores de 50	230	3
Total	1.750	31

Desglose por tipo de contrato y categoría profesional 2024

	Completo	Parcial
Staff y Mandos Intermedios	1.725	15
Directores	40	0
Altos Directivos	27	0
Total	1.792	15

Desglose por tipo de contrato y categoría profesional 2023

	Completo	Parcial
Staff y Mandos Intermedios	1.690	30
Directores	36	1
Altos Directivos	24	0
Total	1.750	31

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

En lo que respecta, a la 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 por género (Promedio) 2024

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato Indefinido	601,5	851,8	102,1	146,5	28,0	24,4	10,7	6,4
Contrato Temporal	3,0	6,8	13,6	12,8	0,0	0,0	2,0	0,0
Total	604,5	858,6	115,7	159,3	28,0	24,4	12,7	6,4

Tipo de Contrato por género (Promedio) 2023

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Contrato Indefinido	573,0	766,6	102,6	149,3	28,0	25,8	7,8	6,9
Contrato Temporal	7,9	20,1	18,3	23,3	0,0	0,0	1,8	1,8
Total	580,9	786,7	120,9	172,6	28,0	25,8	9,7	8,8

**Tipo de Contrato por edad
(Promedio) 2024**

	España				Portugal				Grecia				Italia			
	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50
Contrato Indefinido	241,7	576,2	425,4	210,1	22,3	112,0	94,4	19,8	11,8	22,1	11,3	7,3	3,7	5,0	7,3	1,1
Contrato Temporal	3,7	4,1	1,8	0,2	6,7	13,3	5,4	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Total	245,3	580,3	427,3	210,3	29,0	125,3	99,8	20,9	11,8	22,1	11,3	7,3	3,7	5,0	8,3	2,1

**Tipo de Contrato por edad
(Promedio) 2023**

	España				Portugal				Grecia				Italia			
	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50
Contrato Indefinido	189,5	562,3	391,7	196,2	23,2	111,4	97,1	20,2	16,8	19,9	9,4	7,7	2,2	4,7	6,9	1,0
Contrato Temporal	8,3	9,6	6,1	4,0	9,6	17,1	13,8	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,5	1,4	1,5
Total	197,8	571,8	397,8	200,2	32,8	128,5	110,8	21,4	16,8	19,9	9,4	7,7	2,4	5,2	8,3	2,5

**Tipo de Contrato por categoría profesional
(Promedio) 2024**

	España			Portugal			Grecia			Italia		
	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos
Contrato Indefinido	1.402,1	30,1	21,2	238,2	8,4	2,0	50,2	1,3	1,0	14,1	0,0	3,0
Contrato Temporal	9,8	0,0	0,0	26,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
Total	1.411,8	30,1	21,2	264,6	8,4	2,0	50,2	1,3	1,0	16,1	0,0	3,0

**Tipo de Contrato por categoría profesional
(Promedio) 2023**

	España			Portugal			Grecia			Italia		
	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Direct.	Altos Directivos
Contrato Indefinido	1.296,6	25,0	18,0	241,8	8,0	2,0	50,8	2,0	1,0	11,8	0,0	3,0
Contrato Temporal	28,0	0,0	0,0	41,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	0,0
Total	1.324,6	25,0	18,0	283,5	8,0	2,0	50,8	2,0	1,0	15,4	0,0	3,0

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 por género (Promedio) 2024

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada Completa	598,8	845,7	115,7	159,3	28,0	24,4	12,7	5,4
Jornada Parcial	5,7	12,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Total	604,5	858,6	115,7	159,3	28,0	24,4	12,7	6,4

Tipo de Jornada por género (Promedio) 2023

	España		Portugal		Grecia		Italia	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Jornada Completa	575,3	764,3	120,9	172,5	27,0	25,8	9,7	7,8
Jornada Parcial	5,6	21,8	0,0	0,1	1,0	0,0	0,0	0,9
Total	580,9	786,2	120,9	172,6	28,0	25,8	9,7	8,8

Tipo de Jornada por edad (Promedio) 2024

	España				Portugal				Grecia				Italia			
	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50
Jornada Completa	236,6	577,7	422,0	208,3	29,0	125,3	99,8	20,9	11,8	22,1	11,3	7,3	2,7	5,0	8,3	2,1
Jornada Parcial	8,8	2,6	5,3	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0
Total	245,3	580,3	427,3	210,3	29,0	125,3	99,8	20,9	11,8	22,1	11,3	7,3	3,7	5,0	8,3	2,1

Tipo de Jornada por edad (Promedio) 2023

	España				Portugal				Grecia				Italia			
	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50	30 o menos	31 a 40	41 a 50	Mayores de 50
Jornada Completa	191,9	564,9	384,7	198,2	32,8	128,4	110,8	21,4	16,8	19,9	9,4	6,7	1,5	5,2	8,3	2,5
Jornada Parcial	5,9	6,9	12,6	2,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,9	0,0	0,0	0,0

Total	197,8	571,8	397,3	200,2	32,8	128,5	110,8	21,4	16,8	19,9	9,4	7,7	2,4	5,2	8,3	2,5
--------------	-------	-------	-------	-------	------	-------	-------	------	------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Tipo de Jornada por categoría profesional (Promedio) 2024

	España			Portugal			Grecia			Italia		
	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos
Jornada Completa	1.393,3	30,1	21,2	264,6	8,4	2,0	50,2	1,3	1,0	15,1	0,0	3,0
Jornada Parcial	18,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	1.411,8	30,1	21,2	264,6	8,4	2,0	50,2	1,3	1,0	16,1	0,0	3,0

Tipo de Jornada por categoría profesional (Promedio) 2023

	España			Portugal			Grecia			Italia		
	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos	Staff y Mandos Int.	Directores	Altos Directivos
Jornada Completa	1.296,7	25,0	18,0	283,4	8,0	2,0	50,8	1,0	1,0	14,5	0,0	3,0
Jornada Parcial	27,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,9	0,0	0,0
Total	1.324,1	25,0	18,0	283,5	8,0	2,0	50,8	2,0	1,0	15,4	0,0	3,0

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 se muestra el siguiente desglose:

Desglose por género 2024

	Hombres	Mujeres
Despidos	45	75
Bajas Voluntarias	121	98
No renovación (expirado o NSPP)	25	27
Tasa de rotación (% calculado sobre la plantilla total)	10,57%	11,07%
Tasa de rotación (% calculado sobre la categoría total)	25,40%	18,96%

Desglose por género 2023

	Hombres	Mujeres
Despidos	42	40
Bajas Voluntarias	113	104
No renovación (expirado o NSPP)	41	34
Tasa de rotación (% calculado sobre la plantilla total)	11,01%	9,99%
Tasa de rotación (% calculado sobre la categoría total)	25,93%	17,37%

Desglose por edad 2024

	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Despidos	18	33	45	24
Bajas Voluntarias	55	80	52	32
No renovación (expirado o NSPP)	12	22	14	4
Tasa de rotación (% calculado sobre la plantilla total)	4,70%	7,47%	6,14%	3,32%
Tasa de rotación (% calculado sobre la categoría total)	28,33%	18,29%	20,56%	26,20%

Desglose por edad 2023

	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Despidos	3	30	24	25
Bajas Voluntarias	49	88	50	30
No renovación (expirado o NSPP)	15	24	24	12
Tasa de rotación (% calculado sobre la plantilla total)	3,76%	7,97%	5,50%	3,76%
Tasa de rotación (% calculado sobre la categoría total)	23,93%	19,16%	18,60%	28,76%

Desglose por categoría profesional 2024

	Staff y Mandos Intermedios	Directores	Altos Directivos
Despidos	117	3	0
Bajas Voluntarias	215	3	1
No renovación (expirado o NSPP)	52	0	0
Tasa de rotación (% calculado sobre la plantilla total)	21,25%	0,33%	0,06%
Tasa de rotación (% calculado sobre la categoría total)	22,07%	15,00%	3,70%

Desglose por categoría profesional 2023

	Staff y Mandos Intermedios	Directores	Altos Directivos
Despidos	80	2	0
Bajas Voluntarias	215	2	0
No renovación (expirado o NSPP)	75	0	0
Tasa de rotación (% calculado sobre la plantilla total)	20,77%	0,22%	0,00%
Tasa de rotación (% calculado sobre la categoría total)	21,51%	10,81%	0,00%

Los datos anteriores, muestran que salen de la Entidad un número semejante de mujeres y hombres, siendo las cifras más elevadas las correspondientes a 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 más cortoplacistas.

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

3.1.5 Política retributiva

Hipoges desarrolla una política retributiva basada en los siguientes principios:

- **Orientación a resultados:** reconocimiento a la excelencia.
- **Vinculación:** reconocimiento de la antigüedad y contribución a la Entidad.
- **Equidad interna:** la retribución percibida está de acuerdo con el valor que la Entidad 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.
- **Regulación:** los rangos salariales son fijados siempre dentro del marco legal existente

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 solo criterios cuantitativos, 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 máximos (“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 “retribución flexible”.

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 el siguiente:

() 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. Asimismo, para determinar las retribuciones se han considerado las cantidades efectivamente satisfechas al empleado durante el ejercicio con independencia de su devengo.*

Desglose por género		
	Hombres	Mujeres
Remuneración media (€) 2024	52.321	36.582
Remuneración media (€) 2023	47.120	34.216

Deglose por edad

	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50
Remuneración media (€) 2024	27.625	40.469	53.329	42.153
Remuneración media (€) 2023	25.896	38.811	48.589	38.963

Deglose por categoría profesional

	Staff y Mandos Intermedios	Directores	Altos Directivos
Remuneración media (€) 2024	37.175	93.634	270.289
Remuneración media (€) 2023	35.104	97.620	279.348

Las remuneraciones promedio son ligeramente superiores en 2024 frente a 2023, fundamentalmente por el impacto del mercado. Un mercado altamente competitivo en el que existe burbuja salarial para determinados perfiles core.

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 entidades 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 género

	Hombres	Mujeres
Retribución promedio percibida por la Alta Dirección (€) 2024	280.026€	219.169€
Retribución promedio percibida por la Alta Dirección (€) 2023	290.082€	225.675€

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.

(*) 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

	30 o menos	De 31 a 40	De 41 a 50	Mayores de 50	Total
Brecha salarial 2024	7,60%	21,98%	42,91%	28,51%	30,08%
Brecha salarial 2023	12,98%	21,84%	38,70%	30,41%	27,38%

Desglose por categoría profesional

	Staff y Mandos Intermedios	Directores	Altos Directivos
Brecha salarial 2024	14,10%	9,96%	21,73%
Brecha salarial 2023	15,35%	1,60%	22,20%

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 Entidad, justifica que su salario sea todavía inferior al de sus compañeros hombres.

Desglose por categoría desagrupada 2024

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Junior	114	36%	201	64%
Specialist	279	36%	493	64%
Senior	156	45%	192	55%
Middle Management	155	51%	150	49%
Coordinator	92	49%	97	51%
Manager	32	46%	37	54%
Associate Director	31	66%	16	34%
Senior Management	48	72%	19	28%
Director	26	65%	14	35%
Chief	15	79%	4	21%
Managing Director	7	88%	1	13%
Total	752	42%	1.055	58%

Desglose por categoría desagrupada 2023

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Junior	125	37%	215	63%
Specialist	280	37%	473	63%
Senior	153	46%	182	54%
Middle Management	154	53%	138	47%
Coordinator	98	48%	107	52%
Manager	19	59%	13	41%
Associate Director	37	67%	18	33%
Senior Management	44	72%	17	28%
Director	24	65%	13	35%
Chief	13	81%	3	19%
Managing Director	7	88%	1	13%
Total	756	42%	1.025	58%

- **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 2024

	Hombres	Mujeres
Tiempo Completo	748	1.044
Tiempo Parcial	4	11
Total	752	1.055

Tipo de jornada 2023

	Hombres	Mujeres
Tiempo Completo	748	1.002
Tiempo Parcial	8	23
Total	756	1.025

- Finalmente, hay una **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.

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

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:

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

Desglose por país 2024

	España	Portugal	Grecia	Italia
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	0,0%	8,7%	1,8%	-
SMI 2024	15.876	11.480	11.620	-

Desglose por país 2023

	España	Portugal	Grecia	Italia
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	9,1%	19,2%	21,1%	-
SMI 2023	15.120	10.640	10.920	-

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 ha elaborado una Política interna que regula el 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, estando pendiente en este momento de la completa implantación en la empresa.

En Grecia también se cuenta con una política de desconexión digital conforme a la legislación del país.

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 véase el apartado “Seguridad y Salud” en este EINF.

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 8 personas que prestan servicios teniendo discapacidad (16 durante el ejercicio 2023), 6 de ellos en Portugal y 2 en España y ninguno en Grecia e Italia.

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 (1.760 horas) y Región de Murcia (1.776 horas).

En Portugal, la jornada de trabajo es de un máximo de 8 horas diarias y 40 semanales, siendo para 2024 el cómputo máximo anual de 1.900 horas.

En Grecia, la jornada de trabajo es de un máximo de 8 horas diarias y 40 semanales.

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. Esta 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 y el horario de comida.

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.

Habrá 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

	Hombres	Mujeres	Total
Número de horas de absentismo 2024	77.645	157.346	234.991
Número de horas de absentismo 2023	48.156	112.890	161.046

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

- Las bajas de 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 28 de los padres.

3.2.2 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: Tras la crisis de la COVID-19, se 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.

- Hipoges Iberia, S.L. en España constituye en 2022 el Servicio de Prevención Propio (SPP), teniendo en cuenta siempre la implicación de todos los niveles de la empresa en la actividad preventiva. Este SPP está integrado por un Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, dedicado de forma exclusiva a esta actividad y que dispone de la acreditación en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Ergonomía y Psicología Aplicada e Higiene Industrial.

La empresa cuenta, además, con un Comité de Seguridad y Salud, compuesto por tres representantes de los trabajadores y tres de la empresa, quienes colaboran activamente en la identificación, prevención y mejora de las condiciones de trabajo a través de reuniones periódicas y un enfoque participativo asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y fomentando iniciativas que protejan el bienestar y la seguridad.

El resto de las empresas del grupo cuenta con un concierto con un Servicio de Prevención Ajeno que cubre todas las especialidades y no hay representantes de los trabajadores.

A. Vigilancia de la Salud:

Todos los países del grupo realizan los reconocimientos médicos estipulados por las leyes propias de cada país

En España, la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as se lleva a cabo a través del Servicio de Prevención Ajeno, según el plan de vigilancia de la salud con la programación, periodicidad y protocolos especificados en el mismo y con la ejecución de los exámenes de salud específicos por puesto de trabajo que de él se desprenden.

Se realizan tres tipos de reconocimientos médicos de carácter voluntario excepto en los casos que prevé el Art. 22 de la LPRL:

- ***Reconocimiento médico inicial***
- ***Reconocimiento médico periódico***

- **Reconocimiento médico tras baja prolongada o por necesidad de adaptación del puesto de trabajo**

En Portugal, anualmente se realiza un reconocimiento médico costado por la Entidad y gestionado a través de una empresa externa contratada para tal fin.

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 también para personas empleadas que estén en teletrabajo, o sea, aplica a toda la plantilla.
- **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.

En Grecia e Italia, se realizan del mismo modo los reconocimientos médicos determinados por las correspondientes leyes del país a través de las empresas de prevención colaboradoras.

B. Formaciones Prevención de Riesgos Laborales (“PRL”):

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

En la incorporación al puesto de trabajo todo/a trabajador/a realiza la formación e información en Prevención de Riesgos Laborales conforme a la ley. Esta formación es de carácter obligatorio para todo el personal interno. 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 en la mayoría de los países, a excepción de algunos casos donde lo imparte el Servicio de Prevención Ajeno.

En España, es una excepción la formación en algunos puestos de la empresa Instalaciones I Reparaciones Cobo, S.L., la cual, al pertenecer al sector de la siderometalúrgica, debe realizar formación específica según lo dispuesto por este citado convenio a través de los canales específicos.

En todas las empresas del grupo se realizan además formaciones periódicas complementarias destinadas a facilitar una formación periódica y práctica.

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

Además, en todas las oficinas existe un Equipo de Emergencias responsable de la intervención y evacuación en caso de emergencia. El equipo está especialmente formado para poder dar respuesta lo antes posible a las incidencias que puedan surgir. Asimismo, se les explica el protocolo de emergencias a seguir según lo establecido por la propiedad de los edificios en que se ubican las oficinas cuando estos disponen de sus propios planes de emergencia o planes de autoprotección.

En los países en que la ley así lo requiere, anualmente, se realizan simulacros, en los que participa el Servicio de Prevención, el Equipo de Emergencias y el resto de personal que se encuentre en las instalaciones.

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

A partir de la constitución del SPP, Hipoges Iberia, S.L. se sometió en 2023 a una Auditoría Legal obligatoria en materia de PRL, realizada por un experto independiente y llevada a cabo en las oficinas/centro de trabajo. Esta Auditoría Legal deberá repetirse cada cuatro años.

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, se informa al Servicio de Prevención Propio en el caso de España y al Servicio de Prevención Ajeno (SPA) en el caso de Portugal, de los cambios que se han realizado. El SPP/técnico de prevención del SPA, 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 Entidades más saludables del sector. El Plan de Bienestar se 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 Entidad, en España y Portugal, 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 2022 el Plan de Hipoges fue galardonada como finalista en el 9 Premio Salud y Empresa de RRHH Digital.

En 2023 el Plan de Bienestar y Compensación fue finalista en el III Premio de Compensación Laboral de RRHH Digital.

En el 2024, Hipoges Iberia, S.L. ha recibido la acreditación de Top Wellness Company además de ser galardonada por tercer año consecutivo con el prestigioso Happy Index, un reconocimiento a nuestro compromiso con el bienestar y la satisfacción de nuestros empleados.

E. Evaluación de Riesgos Psicosociales

Hipoges Iberia, S.L. realiza una encuesta específica de condiciones de trabajo en los aspectos psicosociales a todos sus empleados, lo que permite una evaluación detallada en esta materia. Esto ofrece diversas ventajas para la empresa, como la identificación temprana de riesgos psicosociales, la mejora del bienestar y satisfacción laboral, el aumento de la productividad, la reducción del ausentismo y la rotación de personal, así como el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales. Además, permite implementar acciones de mejora continua, fortaleciendo el clima organizacional y fomentando un entorno de trabajo saludable y motivador.

3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En el año 2024, se han producido 17 accidentes en su totalidad. De estos, 16 han ocurrido en España, de los cuales 10 han sido sin baja (en comparación con 9 el año anterior) y 6 de ellos con baja (frente a 1 el año anterior). No se tiene constancia de la existencia de enfermedades profesionales.

En Portugal, durante el 2024 se ha producido solo 1 accidente sin baja y ningún caso de enfermedad profesional. En el año 2023, hubo 5 accidentes, de los cuales 4 fueron sin baja y 1 con baja.

En Grecia e Italia, no se han dado accidentes ni enfermedades profesionales, tanto este año como el anterior.

3.4 RELACIONES SOCIALES

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

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 a casi la totalidad de la plantilla, complementado por políticas de empresa que desarrollan y mejoran lo previsto en dichos convenios. Solo dos empresas de las existentes españolas pertenecen a otros convenios, Instal Lacions I Reparacions Cobo, S.L. que se incluye en el Convenio de la Siderometalurgia y Domus que se integra en el Convenio de Gestión y Mediación Inmobiliaria. Uno de los centros en España dispone de Comité de Seguridad y Salud donde participan de forma paritaria la empresa y los trabajadores. Este comité se reúne de forma trimestral para abordar y negociar las inquietudes y problemáticas de los trabajadores. 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.

En Grecia, no existe Convenio Colectivo de aplicación a nivel de empresa ni a nivel sectorial, ni tampoco representantes de los trabajadores

En Italia, Axis S.p.A. está bajo el convenio CCNL de Comercio/Terciario y Axis Lex bajo el convenio CCNL de Estudios Profesionales. Tampoco existe representación de los trabajadores.

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 Entidad, 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. Desde 2022 el formato es digital, en streaming para todos los países simultáneamente. 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, memorización, 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, ya que 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 puso en marcha un nuevo software de gestión de Recursos Humanos, el almacén de conocimiento denominado **L+Earn**. Este 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 2.000 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.

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 17,67 horas de media de formación por empleado/a. Siendo el número de horas de formación promedio para hombres inferior al de mujeres (13,28 horas versus 20,98 horas, respectivamente)

Horas de Formación 2024

	Hombres	Mujeres	Total
Personas Formadas	881	1.165	2.046
Horas de Formación	11.699	24.447	36.146

Horas de Formación 2023

	Hombres	Mujeres	Total
Personas Formadas	811	1.042	1.853
Horas de Formación	11.115	16.097	27.212

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

Horas de Formación por categoría 2024

	Hombres	Mujeres	Total
Staff y Mandos Intermedios	10.999	24.229	35.228
Directores	460	184	643
Altos Directivos	241	34	275
Total	11.699	24.447	36.146

Horas de Formación por categoría 2023

	Hombres	Mujeres	Total
Staff y Mandos Intermedios	10.759	15.850	26.610
Directores	278	157	435
Altos Directivos	78	90	167
Total	11.115	16.097	27.212

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 Entidad para asegurar la sostenibilidad del negocio.
- **Programa “Key people”** para la identificación de las personas clave en la organización y puesta en marcha de programa específico de acciones vinculadas con su desarrollo y compromiso con la Entidad.

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

entidades del Grupo, lo cual aumenta la diversidad de los equipos al proporcionar profesionales con distintos perfiles y experiencias en cada área.

Captación de talento externo

Selección es sin duda una de las áreas de gestión de personas más importantes en términos de volumen de actividad e impacto en la organización. La identificación de talento y su incorporación a la estructura es una demanda constante de todas las áreas de la Entidad, no solo por las necesidades inherentes al incremento del volumen de negocio, sino por la necesidad de incorporar perfiles que aporten nuevas y necesarias capacidades para evolucionar y adaptarnos a las exigencias de nuestros clientes.

Contamos con diferentes fuentes para la atracción de talento e identificación de candidatos:

- o **Base de datos interna:** alimentada y elaborada por el departamento de recursos humanos, en base a contactos por redes sociales, candidaturas presentadas e incluso antiguos empleados.
- o **Referencias internas:** nuestro programa de referencias internas funciona de forma ágil, sencilla y con gran efectividad. Existe un sistema de incentivos para estas referencias.
- o **Talento interno:** a través de PeopleGes tenemos un mapa de talento siempre actualizado y segmentado por los denominados pools de talento.
- o **Agencias externas:** recurrimos a ellas en caso de inaccesibilidad al talento requerido, en casos de confidencialidad, en casos de urgencia e incapacidad por carga de trabajo.

El proceso de selección en Hipoges está parametrizado y definido dentro de nuestra plataforma PeopleGes (*Cornerstone*), con independencia del desarrollo interno o externo, asegurando un proceso de selección de personal que:

- Mejora la experiencia de los candidatos.
- Nos permite identificar rápidamente la información más importante de cada candidato.
- Programar entrevistas automáticamente.
- En definitiva, localizar rápidamente a los mejores aspirantes.

El proceso de selección desarrollado en Hipoges, se basa en una contante interacción entre las partes implicadas, ya sea con carácter interno (recruiter, hiring manager, responsable de departamento), como con carácter externo (agencia de recruiting o Head hunter). De esta forma somos capaces de identificar e incluir nuevas necesidades a la posición abierta, e incluso redefinir las necesidades según vamos entendiendo el talento disponible en el mercado.

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** (30 están presentes en la plantilla, en comparación con las 19 del año 2023), 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 58% de la plantilla de Hipoges (1.055 mujeres de 1.807). Las mujeres desempeñan el 50% de los puestos de Senior y Mid Management (342 mujeres de 653). Hipoges se convirtió en 2021 en signataria de los WEP (**Women Empowerment Principles**)

Desglose por categoría desagrupada 2024

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Junior	114	36%	201	64%
Specialist	279	36%	493	64%
Senior	156	45%	192	55%
Middle Management	155	51%	150	49%
Coordinator	92	49%	97	51%
Manager	32	46%	37	54%
Associate Director	31	66%	16	34%
Senior Management	48	72%	19	28%
Director	26	65%	14	35%
Chief	15	79%	4	21%
Managing Director	7	88%	1	13%
Total	752	42%	1.055	58%

Desglose por categoría desagrupada 2023

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Junior	125	37%	215	63%
Specialist	280	37%	473	63%
Senior	153	46%	182	54%
Middle Management	154	53%	138	47%
Coordinator	98	48%	107	52%
Manager	19	59%	13	41%
Associate Director	37	67%	18	33%
Senior Management	44	72%	17	28%
Director	24	65%	13	35%
Chief	13	81%	3	19%
Managing Director	7	88%	1	13%
Total	756	42%	1.025	58%

La paridad de la plantilla es notable tanto en las áreas de soporte como en el área de operaciones. El número de mujeres es ligeramente superior al de hombres, en todas las áreas (42% vs 58%), excepto para el caso de senior management (72% vs 28%).

Distribución por género y área agrupada 2024

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Front-Office	473	38%	757	62%
Back-Office	255	47%	292	53%
Management	24	80%	6	20%
Total	752	42%	1.055	58%

Distribución por género y área agrupada 2023

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Front-Office	463	42%	640	58%
Back-Office	271	42%	380	58%
Management	22	81%	5	19%
Total	756	42%	1.025	58%

No obstante, analizando los colectivos anteriores, es necesario continuar con la labor de reforzar la presencia femenina en puestos de Dirección. Atendiendo al desglose por departamento, en la mayoría de las áreas tenemos representación de hombres y de mujeres; existiendo un reducido número de departamentos donde solo está representado un género. El caso más significativo es el área de IT con 41 hombres y solo 1 mujer, donde el año anterior había 40 hombre y ninguna mujer.

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:** 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.

Hipoges comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo. No solo esto, sino que, además la Entidad declara su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas

trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

En atención a todo lo anterior, Hipoges procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Entidad en sus políticas y niveles.

Conseguir la igualdad real implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la Entidad en sus políticas y niveles y en todas las materias: en el acceso a la Entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad, Hipoges se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Hipoges es una Entidad 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 2025 sigue siendo aumentar el porcentaje de personas con discapacidad de la plantilla. Para lograrlo, Hipoges sigue trabajando en la 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”, el “Canal de Denuncias”, así como los Principios Generales del Protocolo Compliance Penal y Antisoborno de Hipoges. Por último, en su compromiso con los Derechos Humanos, Hipoges ha desarrollado en su aplicación de homologación de proveedores, la 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 “Canal 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 2024, 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, en el que se incluyen entre otras cosas, los tipos de conductas prohibidas junto con una breve descripción de las mismas, así como las medidas de prevención que se aplican como, por ejemplo, la concienciación y

formación, asesoramiento, la inclusión como falta grave a efectos de disciplinarios, de este tipo de conductas.

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” (en adelante, 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, la Entidad 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

La Entidad 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 de 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. Este modelo de prevención está implantado, por tanto, en todas las sociedades que componen la Entidad.

Dentro del Modelo de Prevención, 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, informes, 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 denuncia” 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.

Tres 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.

Una vez implantada la herramienta para la gestión de las denuncias el ejercicio pasado, durante 2024 la experiencia de uso de dicha herramienta de gestión ha sido positiva y sin incidencias.

○ **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 aprobó una nueva versión del código sancionador para España. En Portugal se llevó a cabo esta aprobación a principios de 2022 y en ambos países fue comunicado en los primeros meses del ejercicio 2022, a todos los empleados. Italia cuenta con su propio código sancionador y Grecia dispone de políticas acorde al Banco de Grecia, no una réplica del código sancionador español.

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. La última actualización se llevó a cabo durante el comité de compliance del cuarto trimestre del año, el 17 de diciembre de 2024.

6. Prevención del Fraude, el soborno y la corrupción

En el Comité de Compliance de septiembre de 2022, se aprobó en España una “Política para la prevención del fraude, del soborno y de la corrupción”, en Portugal fue aprobada en diciembre de 2022. Siendo asimismo aprobada en la reunión del consejo de octubre de este mismo año.

En la política se identifican las conductas prohibidas para todos los empleados y terceros, así como los controles que tiene implantado Hipoges para mitigar la comisión de estos delitos.

En Portugal, esta política se aprueba en el comité de diciembre de 2022 ya que, debido a la reciente legislación aprobada a nivel nacional, es requisito obligatorio la determinación de una figura responsable de cumplimiento.

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”, del “Canal de Denuncias” interno y los Principios Generales del Protocolo Compliance Penal y Antisoborno, 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.

Al término del ejercicio 2024, Hipoges dispone de los siguientes proveedores homologados:

- **España:**
 - HIPOGES IBERIA, S.L.: 1.495 proveedores homologados, de los cuales 1.465 son nacionales y 30 son extranjeros.
 - DOMUS RESIDENTIAL SERVICES XXI, S.L.: 69 proveedores homologados, de los cuales todos son nacionales.
 - FORMALIZACION Y GESTION S.L.: 502 proveedores homologados, siendo todos ellos nacionales.
 - INSTALACIONES I REPARACIONES COBO S.L.: 1.097 proveedores homologados, siendo todos ellos nacionales.
- **Portugal:** 570 proveedores homologados.
- **Grecia:**
 - HIPOGES HELLAS: 20 proveedores homologados, de los cuales 17 son nacionales y 3 extranjeros.
 - ALSVIT: 634 proveedores homologados, de los cuales 627 son nacionales y 7 extranjeros.
- **Italia:**
 - AXIS, S.p.A.: 38 proveedores homologados, de los cuales 37 son nacionales.

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 Entidad 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 Entidad, en formato on-line y de forma bienal. Además, durante 2024 se ha impartido formación presencial en esta materia a los miembros más expuestos a estos riesgos, siendo la Alta Dirección, los miembros del “*Management team*” y todas aquellas personas que ostentan la categoría “Director” en Hipoges.

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.

Como punto final, hay que indicar que Hipoges, en su compromiso con la prevención de riesgos y cumplimiento penal, en 2024 ha renovado la acreditación como compañía adaptada a los estándares ISO 37001 y la UNE 19601 de Anticorrupción y soborno, y penal respectivamente. Dicha acreditación se produjo tras la superación de un exhaustivo proceso de evaluación llevado a cabo por empresa certificadora acreditada.

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 2024 Hipoges ha llevado a cabo un total de 61 acciones e iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (30 en Portugal, 32 en España, 2 en Grecia y 2 en Italia) que han creado un impacto positivo tanto en los agentes colaboradores externos como en la plantilla (el año anterior hubo 11 acciones e iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa). Algunas de las Asociaciones con las que ha

existido tal colaboración en 2024 son: Grace, Ilga, AMI, LPCC, Diversión Solidaria, Fundación Melior, Asociación Bombers Solidaris, AECC y Cruz Roja.

Algunas de las Asociaciones con las que ha existido tal colaboración en 2024 son: Asociación diversión solidaria, Fundación Melior, Fundación SEUR.

Durante el 2023, algunas de las Asociaciones con las que se llevaron a cabo colaboraciones fueron: Cruz Roja, Fundación Melior y Acción Navidad.

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 la Entidad, 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. Hipoges se acoge al principio de precaución.

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 previene impactos negativos y 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.
 - Nos hemos acogido a la nueva norma en materia de ahorro energético, que establece un nuevo límite de temperaturas para los negocios en:
 - Verano, época de aire acondicionado, 27 °C.
 - Invierno, época de calefacción, 19 °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 instaló sistema de apagado automático en las oficinas de Madrid (España) de la calle Albacete.
 - Las nuevas plantas abiertas en el ejercicio 2022 también llevan este sistema de apagado automático.
 - 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.
 - Este año 2024, se han cambiado las luminarias de tubos fluorescentes por LED en la oficina de Valencia.

- Este año 2024, se han sustituido los downlights halógenos por downlight LED de bajo consumo.
- o **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).
- o **Empleo de productos de limpieza ecológicos.** Hemos cambiado los productos de limpieza convencionales por productos ecológicos y papel de baño y secamanos reciclado.

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:

- o **Impresión por las 2 caras.** Las impresoras están configuradas para que de forma predeterminada y por defecto se imprima a doble cara.
- o **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.
- o **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:

- o **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.
- o **Reutilización.** Promovemos la utilización de elementos reutilizables:
 - Las máquinas de vending de café no dispensan vaso, obligando así al empleo del 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.
- o **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. Este año hemos puesto un contenedor para pilas y aparatos electrónicos.
 - 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:

Ejercicio	España	Portugal	Grecia	Italia
2022	135	70	12	5
2023	150	7	12	6
2024	23	24	16	4

6.3 USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS

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

- o **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 papelera, 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.

Histórico de consumo de agua:

Ejercicio	España	Portugal	Grecia	Italia
2023	3.833,58	1.000,43	458,00	2.975,00
2024	4.171,71	521,21	324,41	6.141,82

o **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):

Ejercicio	España	Portugal	Grecia	Italia
2023	748.451	158.232	82.290	10.608
2024	804.034	185.993	96.908	21.840

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 0,26 kg de CO² equivalentes kWh, de forma que las toneladas de CO² generadas por oficina son las siguientes:

Ejercicio	España	Portugal	Grecia	Italia
2023	204,33	43,20	22,47	2,90
2024	209,05	48,36	25,20	5,68

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 2024, Hipoges dispone:

- a) En **España**, 13 centros propios de trabajo (emplazamientos de Hipoges, Cupatena, Grupo Cobo, F&G, Domus y Finanwin) y una red de más de 1.600 colaboradores distribuidos por todo el territorio nacional compuesto por un 98% de proveedores locales distribuidos por gran parte del territorio nacional y un 2% de proveedores internacionales.
- b) En **Portugal**, 2 centros propios de trabajo y una red de más de 263 colaboradores distribuidos por todo el territorio nacional compuesto por un 97% de proveedores locales por gran parte del territorio nacional.
- c) En **Grecia**, 3 centros propios de trabajo y una red de más de 600 colaboradores distribuidos por todo el territorio nacional, compuesto por un 98.5% de proveedores locales distribuidos por el territorio nacional y un 1,5% de proveedores extranjeros.
- d) En **Italia**, 2 centros propios de trabajo y una red de 38 colaboradores distribuidos por todo el territorio nacional compuesto por un 97% de proveedores locales.

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:

- a) Se lanzan campañas promocionales para que los ciudadanos puedan beneficiarse de dichas campañas.
- b) Presencia en conferencias y entrevistas para medios de comunicación sobre el sector en el que Hipoges desarrolla su actividad.
- c) 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. 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 2024, las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (“RSC”) de Hipoges han ido dirigidas a alcanzar los ODS 1,2, 4, 10.

- **Acción Navidad- Fundación Diversión Solidaria**: Hipoges este año volvió a celebrar su famosa iniciativa: La Magia de la Navidad 2024 en colaboración con la Fundación Diversión Solidaria, repartiendo sonrisas e ilusión entre los peques que más lo necesitan. Participaron personas de la plantilla de todo el grupo, y este año por primera vez Grupo Cobo ha colaborado de manera voluntaria en la iniciativa La Magia de la Navidad 2024. En total, cientos de regalos fueron llegando a la sede de Madrid, para así reunirlos y poder repartirlos todos juntos a la fundación.
- **Donación a afectados por la DANA en Valencia**: Durante el mes de noviembre de 2024 se impulsó una campaña Donaciones tanto de tipo material como económico destinado

a los afectados por la DANA que afectó a la zona en octubre de 2024. Dicha campaña se puso en marcha con la colaboración de Cáritas Valencia y Cruz Roja Valencia.

- **Donación de Libros y Material escolar- Fundación Melior:** En septiembre se instalaron en las cocinas y en el Departamento de RRHH de la oficina de Madrid unos contenedores para la recogida de libros, material escolar... para subvencionar proyectos educativos de infancia en exclusión social.

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, 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 Entidad, 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.

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 la página www.Hipoges.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 2024 asciende a 267 en España, 13 en Portugal, 0 en Grecia y 2 en Italia. 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.

En concreto, el cómputo total de las quejas recibidas se ha distribuido como sigue:

- **España:** 267, frente a 49 en el año anterior.
 - HIPOGES IBERIA, S.L.: 266 (49 en el 2023)
 - DOMUS RESIDENTIAL SERVICES XXI, S.L.: 0
 - GRUPO COBO: 1
 - FORMALIZACION Y GESTION S.L.: 0
- **Portugal:** 13, frente a 20 el año 2023.
- **Grecia:** 0 en línea con el año anterior.
 - HIPOGES HELLAS: 0
 - ALSVIT: 0
- **Italia** – AXIS: 2, frente a las 16 del año 2023.

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 2024, 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:

Ejercicio 2024

(Euros)

País	Beneficios / (pérdidas) agregados antes de impuestos	Beneficios / (pérdidas) Consolidados antes de impuestos	Impuesto sobre Beneficios	Subvenciones públicas
España	21.028.249	11.072.490	(3.377.934)	78.920
Portugal	3.077.285	2.758.764	(605.693)	-
Grecia	(371.072)	(433.980)	17.273	-
Italia	934.168	500.025	(295.550)	-

Ejercicio 2023

(Euros)

País	Beneficios / (pérdidas) agregados antes de impuestos	Beneficios / (pérdidas) Consolidados antes de impuestos	Impuesto sobre Beneficios	Subvenciones públicas
España	15.779.488	10.060.667	2.470.128	8.125
Portugal	1.716.246	1.619.993	400.957	-
Grecia	(49.516)	(50.772)	-	-
Italia	2.027.535	1.645.421	611.154	-

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 2-1	2. Modelo de negocio Pág. 65		
			GRI 2-6			
			GRI 2-22			
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 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116		
			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 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116
	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			GRI 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental			GRI 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales			GRI 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Aplicación del principio de precaución	GRI 2-23 GRI 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	6. Información sobre cuestiones medioambientales Pág. 116
	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 3-3	6.1 Contaminación Pág. 116
	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 3-3 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5	6.2 Economía circular y gestión de residuos Pág. 118
	Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	N/A	Aspecto No material Pág. 116
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	N/A	Aspecto No material Pág. 116
		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 Pág. 119
	Cambio Climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 3-3 GRI 305-1 GRI 305-2	6.4 Cambio climático Pág. 120
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 3-3	6.1 Contaminación Pág. 116
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 3-3 GRI 305-5	6.1 Contaminación Pág. 116

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3	Aspecto No material Pág. 116
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 3-3	3. Cuestiones sociales y relativas al personal Pág. 71
	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 3-3	3. Cuestiones sociales y relativas al personal Pág. 71
	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	3.1.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional Pág. 71
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7 GRI 405-1	3.1.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo Pág. 74
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 2-7 GRI 405-1	3.1.3 Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional Pág. 77
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional		GRI 3-3 GRI 401-1	3.1.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional Pág. 82	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 3-3 GRI 2-21	3.1.6 Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor Pág. 85
		Brecha Salarial	GRI 3-3 GRI 405-2	3.1.8 Brecha Salarial Pág. 86
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 3-3	3.1.9 Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad Pág. 89
		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 3-3 GRI 2-19 GRI 2-21	3.1.7 La remuneración media de los consejeros y directivos desagregada por sexo Pág. 86
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	3.1.10 Políticas de desconexión laboral Pág. 90
		Empleados con discapacidad	GRI 3-3 GRI 405-1	3.1.11 Empleados con discapacidad Pág. 90
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 3-3	3.2.1 Políticas Pág. 91
		Número de horas de absentismo	GRI 3-3 GRI 403-9	3.2.2 Absentismo Pág. 92
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3	3.2.3 Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación Pág. 93
	Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-8	3.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo Pág. 94
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	3.3.2 Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales Pág. 97
Relaciones Sociales		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 3-3	3.4. Relaciones sociales Pág. 98
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	3.4. Relaciones sociales Pág. 98
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	GRI 3-3	3.4. Relaciones sociales Pág. 98
Formación		Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 3-3	3.5 Formación Pág. 99
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.5 Formación Pág. 99
Accesibilidad		Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.6 Accesibilidad Pág. 103
Igualdad		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.7 Igualdad, diversidad e inclusión Pág. 103
		Planes de igualdad		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión Pág. 103
		Medidas adoptadas para promover el empleo.		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión Pág. 103
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión Pág. 103
		La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad		3.7 Igualdad, diversidad e inclusión Pág. 103
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 3-3	3.7 Igualdad, diversidad e inclusión Pág. 103

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
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 3-3	4. Respeto de los derechos humanos Pág. 107
	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 3-3	4. Respeto de los derechos humanos Pág. 107
	Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 412-2	4.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia Pág. 107
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 412-2	4.2 Aplicación de procedimientos de debida diligencia Pág. 107
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 406-1	4.3 Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos Pág. 108
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 3-3 GRI 406-1 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	4.4 Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT Pág. 108

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
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 3-3	5. Lucha contra la corrupción y el soborno Pág. 109
	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 3-3	5. Lucha contra la corrupción y el soborno Pág. 109
	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-23 GRI 2-26 GRI 205-2	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno Pág. 109
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2	5.1 Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno Pág. 109
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		GRI 413-1	5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Pág. 115	
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 3-3	7. Información sobre la sociedad Pág. 120

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 los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3	7. Información sobre la sociedad Pág. 120
	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 Pág. 121
		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 Pág. 121
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-29 GRI 413-1	7.1.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos Pág. 121
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 2-28	5.2 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro Pág. 115
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3	7.2.1 Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales Pág. 123
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 2-6 GRI 308-2 GRI 414-1	7.2.2 Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental Pág. 123

Contenidos del Estado de Información No Financiera				
Contenidos de la Ley 11/2018 INF			Estándar utilizado	Apartado del EINF
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3	7.2.3 Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas Pág. 124
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 GRI 416-1	7.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores Pág. 124
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 3-3	7.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas Pág. 124
	Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	7.4 Información fiscal Pág. 125
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	7.4 Información fiscal Pág. 125
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 207-4	7.4 Información fiscal Pág. 125