



United Nations
Global Compact

Gracias por dedicarle su tiempo a esta encuesta.
Se ha registrado su respuesta.

La Declaración de apoyo del/ de la director/a general

A nuestros grupos de interés,

Me complace reafirmar que Compania Hispania de Tasaciones y Valoraciones, S.A. nuestro apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas en las áreas de Derechos Humanos, Estándares Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

En esta Comunicación de Progreso/ Informe de Progreso anual divulgamos nuestros esfuerzos continuos por integrar los Diez Principios en nuestra estrategia empresarial, cultura y operaciones diarias, y por contribuir a los objetivos de las Naciones Unidas, en particular por lo que respecta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Atentamente,

C1. Por favor, complete la información:

Nombre del/de la Director/a General o del/de la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico:	
	EDUARDO SERRA
Cargo del/de la Director/a General o del/de la ejecutivo/a de mayor nivel jerárquico:	
	PRESIDENTE EJECUTIVO
Nombre de empresa:	
	COHISPANIA

C2. Por favor, confirme:

- ☐ Soy el/la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico
- ☒ **Estoy autorizado para completar el formulario en nombre del/ de la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico**

C2.1. Al marcar esta casilla confirmo que tengo autorización para firmar en nombre del/de la Director/a General o del/de la ejecutivo/a de mayor rango jerárquico:

NIEVES MOLINA

R1. ¿Cómo prevén completar el requisito de presentación de informes de la Comunicación de Progreso (CoP)?

- ☒ Completar el cuestionario digital, con la opción de agregar también un informe sobre sostenibilidad *(Recomendado)*
- ☐ Adjuntar únicamente un informe sobre sostenibilidad

R2. ¿Qué período de tiempo abarca su Comunicación de Progreso? (MM/AAAA - MM/AAAA)

Por favor indique el rango de fechas correspondiente al período de reporte considerado en la opción de Comunicación de Progreso por la que haya optado su empresa. [i](#)

01/2025 - 12/2025

R3. (Opcional) Aclarar el alcance de la información cubierta por su Comunicación de Progreso. Por ejemplo, describa el alcance operativo de su Comunicación de Progreso (p. ej., sede social, inversiones, subsidiarias), según sea necesario. [i](#)

Historias de Éxito y Prioridades Futuras

(Opcional) SI. Dentro del período de presentación de este informe, ¿hay alguna iniciativa(s), proyecto(s) o política(s) de las que la empresa esté particularmente orgullosa? Enfóquese en ejemplos que demuestren no solo un impacto social y ambiental positivo, sino también un valor medible para la empresa.

Aviso: Tales iniciativas se informan de manera espontánea y no han sido verificadas de forma independiente por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Al responder a esta pregunta, aceptan que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas pueda contactarlos con respecto a estas iniciativas para su posible inclusión como ejemplos en los recursos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Este esfuerzo destacado se relaciona con:

(Seleccionar todas las que correspondan) i >

- ☒ **Gobernanza**
- ☐ Derechos Humanos
- ☐ Normas Laborales
- ☒ **Medioambiente**
- ☒ **Anticorrupción**

SIA. Por favor, proporcione una explicación adicional:

Se ha renovado la certificación de la ISO 14001. GOBERNANZA Y ANTICORRUPCIÓN - Se actualizó el RIC (Reglamento interno de conducta) en 2024. - Desarrollo de un Protocolo de Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo y aumentar la formación sobre estos temas. MEDIOAMBIENTE Nos parece importante destacar los logros conseguidos por Cohispania durante estos años porque consideramos que a través de nuestros productos, hemos dado pasos importantes para la mejora del medioambiente. Entre ellos están: - Tips mensuales de concienciación y formación a los empleados sobre acciones personales por el clima para mitigar los efectos del cambio climático (desde 2021 hasta la actualidad). - Certificación de proveedores sostenibles (2023): - premio el suplemento en sostenibilidad (2022): <https://www.cohispania.com/blog/cohispania-recibe-el-premio-suplemento-en-sostenibilidad/> https://youtu.be/XJWhpEb_sts - premio la razón a la sostenibilidad y medioambiente (2021): <https://www.cohispania.com/blog/cohispania-recibe-el-premio-la-razon-en-sostenibilidad-y-medio-ambiente/> - Entre 2021-2022, participación activa en el Proyecto AUNA: este proyecto se enmarca en la iniciativa “Smart Finance for Smart Buildings” de la Comisión Europea. Además, da continuidad en España al trabajo de los Foros de Inversión de Energía Sostenible (SEIF), también iniciativa de la Comisión Europea, que tienen como objetivo impulsar la inversión y la financiación a gran escala para promover la energía sostenible. - En 2020 premio de la Comunidad por el clima de ejemplo empresarial por su esfuerzo y compromiso para hacer frente a la emergencia climática.

(Opcional) Cargue un documento centrado en resultados:

Suelte los archivos o haga clic aquí para cargar

S2. ¿Cuáles de las cinco áreas temáticas tiene previsto priorizar la empresa en los próximos dos años?

(Seleccionar todas las que correspondan) [i](#)

- ☒ **Gobernanza**
- ☐ Derechos Humanos
- ☐ Normas Laborales
- ☒ **Medioambiente**
- ☒ **Anticorrupción**
- ☐ Ninguna (Por favor, facilite información adicional)

S2A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional

Para los próximos años tenemos previstos desarrollar varios proyectos entre los que se encuentran: - Desarrollo de la IA generativa propia.

Gobernanza

[Haga click para mas informacion](#)

G1. Indicar si la junta/el órgano máximo de gobernanza o el ejecutivo de mayor jerarquía de la empresa realiza las siguientes acciones:

(Seleccionar todas las que correspondan) 

☒ **Emite una declaración anual sobre la relevancia del desarrollo sostenible para la empresa**

☐ Emite una declaración anual que aborde los impactos tanto en las personas como el medioambiente

☐ Emite una declaración anual que destaque la tolerancia cero a la corrupción

☒ **Aprueba los objetivos de sostenibilidad de la empresa**

☐ Supervisa los informes ambientales, sociales y de gobierno

☐ Revisa periódicamente los riesgos potenciales relacionados con el modelo de negocio

☐ Ninguna de las anteriores

G1A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

CoHispania en su página web tiene la declaración de la política de calidad y medioambiente: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://www.cohispania.com/wp-content/uploads/2026/02/Declaracion-de-la-Politica-de-Calidad-2026_firmado-1.pdf En las reuniones de revisión del sistema establecidas dentro de nuestro Sistema de Gestión de Calidad y Medioambiente siguiendo los criterios de la ISO 9001 y la ISO 14001, se establecen los objetivos anuales y se hace un seguimiento de los mismos. En ellas intervienen la presidencia ejecutiva, la dirección general, todos los directores y responsables de todos los departamentos

G2. ¿Cuenta la empresa con un código de conducta con respecto a cada uno de los siguientes temas de sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No, esta no es actualmente una prioridad	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, enfocado en los integrantes del personal	Sí, enfocado en los integrantes del personal y en los proveedores	Sí, se enfoca en los integrantes del personal y la cadena de valor (p. ej., proveedores, consumidores, comunidades y otras relaciones comerciales)
Derechos Humanos	☐	☐	☒	☐	☐
Derechos laborales/trabajo decente	☐	☐	☒	☐	☐
Medioambiente	☐	☐	☐	☐	☒
Anticorrupción	☐	☐	☐	☐	☒

G2A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

La empresa ha desarrollado diferentes documentaciones para establecer un código de conducta sobre diversos temas entre los que se destacan: – REGLAMENTO INTERNO DE CONDUCTA: establece cual deben ser el código interno de conducta y las consecuencias de su incumplimiento. Además este documento ha sido revisado y actualizado en 2024. – MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES: manual en el que se establecen motivaciones, uso de recursos, generación y gestión de residuos, y consejos. – MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD: estructura y hace una exposición de los diferentes motivos por los que se considera importante llevar a cabo una política de Igualdad de Género dentro de una organización y como desarrollar buenas prácticas al respecto. – POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL: la finalidad de este documento es establecer los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales, así como detallar los principales procedimientos mediante lo que los riesgos de Blanqueo de Capitales deben identificarse y gestionarse, en todos los niveles de la Empresa. – PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL: La finalidad del presente documento es limitar al máximo los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en la esfera personal. Es por ello que se definen unas reglas de buen uso de estas herramientas y de establecer límites para evitar los abusos y para proteger al personal en el ejercicio de este derecho. – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO: El objeto del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo con la principal finalidad de erradicar este tipo de conductas.

G3. ¿Ha designado la empresa a una persona o grupo responsable de cada uno de los siguientes temas sobre sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	Nadie tiene responsabilidad específica sobre este tema	Sí, con influencia limitada en los resultados (p. ej., acceso limitado a información interna, facultad limitada para la toma de decisiones)	Sí, con influencia moderada en los resultados (p. ej., tiene acceso a información relevante, está subordinado/a a un alto directivo)	Sí, con influencia directa en algunos resultados (p. ej., tiene acceso a información relevante, incluye a uno o más altos directivos con derechos de toma de decisiones)	Sí, con influencia directa en los niveles más altos de la empresa (p. ej., tiene acceso a información relevante, incluye a miembros de mayor jerarquía de la empresa)
Derechos Humanos	☒	☐	☐	☐	☐
Derechos laborales/trabajo decente	☐	☐	☐	☒	☐
Medioambiente	☐	☐	☐	☐	☒
Anticorrupción	☐	☐	☐	☐	☒

G3A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Existe un área de la empresa llamada cumplimiento normativo que, desde el nivel mas alto de la organización, se encarga de controlar y supervisar todos estos aspectos. Además, siguiendo los criterios establecidos en la ISO 9001 y la ISO 14001, normas en las que CoHispania está certificada, hay un compromiso directo de la dirección en todos los aspectos relacionados con los derechos laborales, el medioambiente y las medidas de anticorrupción. Por otra parte, como ya hemos indicado en el punto anterior, CoHispania ha desarrollado diferentes documentaciones para establecer la forma de actual sobre diversos temas entre los que se destacan: – REGLAMENTO INTERNO DE CONDUCTA: establece cual deben ser el código interno de conducta y las consecuencias de su incumplimiento. – MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES: manual en el que se establecen motivaciones, uso de recursos, generación y gestión de residuos, y consejos. – MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD: estructura y hace una exposición de los diferentes motivos por los que se considera importante llevar a cabo una política de Igualdad de Género dentro de una organización y como desarrollar buenas prácticas al respecto. – POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL: la finalidad de este documento es establecer los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales, así como detallar los principales procedimientos mediante lo que los riesgos de Blanqueo de Capitales deben identificarse y gestionarse, en todos los niveles de la Empresa.. – PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL: documento relacionado con los derechos laborales y el trabajo decente . La finalidad del documento es limitar al máximo los inconvenientes de la inclusión de las herramientas digitales en la vida laboral y su intromisión en la esfera personal. Es por ello que se definen unas reglas de buen uso de estas herramientas y de establecer límites para evitar los abusos y para proteger al personal en el ejercicio de este derecho. – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO: El objeto del presente protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo con la principal finalidad de erradicar este tipo de conductas.

G3.1. En caso afirmativo, ¿la empresa tiene también estructuras de gobernanza formales (p. ej., órganos o comités de gobernanza) para ofrecer supervisión estratégica y apoyo a estos temas de sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

		Sí, con influencia limitada en los resultados (p. ej., acceso limitado a información interna que se necesita para entender los riesgos o representación deficiente de los departamentos o funciones correspondientes)	Sí, con influencia moderada en los resultados (p. ej., incluye a representantes de algunas funciones, departamentos o unidades de negocios que son las más importantes para abordar los riesgos en cuestión, tiene acceso a información relevante, está subordinado/a a un alto directivo)	Sí, tiene influencia directa en algunos resultados (p. ej., incluye a representantes de funciones, departamentos o unidades de negocios que son las más importantes para abordar los riesgos en cuestión, tiene acceso a información relevante, involucra a uno o más altos directivos)	Sí, tiene influencia directa en lo más alto de la empresa (p. ej., acceso pleno a información relevante, incluye a miembros de más alto nivel de la empresa)
Derechos laborales/trabajo decente	☐	☐	☐	☒	☐
Medioambiente	☐	☐	☐	☒	☐
Anticorrupción	☐	☐	☐	☐	☒

G3.1A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Existe un área concreta denominada "De Cumplimiento Normativo" que tiene entre sus funciones:

- Compliance: Control y seguimiento de la Legislación, de la RGPD y la PRL.
- Contratación y derechos laborales
- Calidad y medioambiente
- Relaciones con el Banco de España.
- Control financiero.

Este área está bajo la supervisión directa de la Presidencia Ejecutiva y el Consejo de Administración de CoHispania. También existen diferentes responsables en cada área encargados de recibir y gestionar cualquier información o situación que se pueda generar sobre los diferentes temas que además se debaten y analizan en las reuniones periódicas que están establecidas y que se indican en nuestro sistema de Gestión de Calidad y Nuestro sistema de Gestión Medioambiental.

G4. ¿Tiene la empresa un proceso para identificar, evaluar y mitigar los riesgos vinculados con los siguientes temas de sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No, esta no es actualmente una prioridad	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, lo implementa una persona o un grupo designado	Sí, se involucra a integrantes del personal de toda la empresa	Sí, se involucra a los integrantes del personal y a los socios comerciales	Sí, se involucra a los integrantes del personal, a los socios comerciales y a los grupos de interés externos
Riesgos de derechos humanos	☒	☐	☐	☐	☐	☐
Riesgos de derechos laborales	☐	☐	☐	☒	☐	☐
Riesgos ambientales	☐	☐	☐	☐	☒	☐
Riesgos de corrupción	☐	☐	☐	☐	☒	☐

G4. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Como ya hemos comentado, hay un compromiso directo y una gran implicación desde LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA en lo relacionado con todos estos temas. Existen diferentes responsables en cada área encargados de recibir y gestionar cualquier información o situación que se pueda generar sobre los diferentes temas que además se debaten y analizan en las reuniones periódicas que están establecidas y que se indican en nuestro sistema de Gestión de Calidad y Nuestro sistema de Gestión Medioambiental. Además existe un sistema de reuniones periódicas a diferentes niveles de la sociedad donde se identifican, evalúan y se plantean acciones de prevención y/o de mejora. Por otra parte, Existen diferentes responsables en cada área encargados de recibir y gestionar cualquier información o situación que se pueda generar sobre los diferentes temas que además se debaten y analizan en las reuniones periódicas que están establecidas y que se indican en nuestro sistema de Gestión de Calidad y Nuestro sistema de Gestión Medioambiental. Además existe un sistema de reuniones periódicas a diferentes niveles de la sociedad donde se identifican, evalúan y se plantean acciones de prevención y/o de mejora. Como también hemos comentado, se han diseñado protocolos relacionados: - Protocolo de prevención frente al acoso. - Protocolo de desconexión digital. - Protocolo de blanqueo de capitales. - Manual de buenas prácticas en igualdad. - Manual de buenas prácticas medioambientales.

G4.1. Como parte del proceso de identificación, evaluación y mitigación de riesgos, ¿ha identificado la empresa a socios comerciales y grupos de interés externos en los que el riesgo relacionado con los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente o la corrupción pueda ser particularmente grave?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	Sí	No
Riesgos ambientales	☐	☒
Riesgos de corrupción	☐	☒

G4.1A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Dentro de los grupos de interés de la organización, no se han detectado riesgos vinculado con derechos humanos, nomas laborales, medioambiente o corrupción. Además, como Sociedad inscrita, homologada e inspeccionada por el Banco de España como máximo órgano Supervisor, estamos especialmente interesados en tener perfectamente identificados e controlados cualquiera de estos riesgos, y especialmente los relacionados con la corrupción.

G5. ¿La empresa cuenta con un proceso de diligencia debida a través del cual identifica, previene, mitiga y da cuenta de los impactos negativos reales y potenciales en temas de sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) i

	No, esta no es actualmente una prioridad	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, se relaciona con nuestras propias operaciones	Sí, se relaciona con nuestras propias operaciones y proveedores	Sí, se relaciona con nuestras propias operaciones y en la cadena de valor (p. ej., proveedores, consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales)
Riesgos de derechos humanos	☐	☒	☐	☐	☐
Riesgos de derechos laborales	☐	☐	☒	☐	☐
Riesgos ambientales	☐	☐	☒	☐	☐
Riesgos de corrupción	☐	☐	☐	☒	☐

G5A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Además del Area de Cumplimiento Normativo, existe un Comité de Dirección conformado por la presidencia, la dirección general y las directores de todas las áreas y departamentos de la organización, que se reúnen de forma periódica para tratar todos los temas relacionados con la empresa en su ámbito de actuación. Nuestro Reglamento Interno de Conducta (RIC), establece los comportamientos considerados aceptables por parte de la organización y las consecuencias de no seguirlos.

G5.1 Durante el proceso de diligencia debida, ¿ha identificado la empresa proveedores y/u otras relaciones comerciales en las que el riesgo de impactos adversos sobre los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y/o la lucha contra la corrupción pueda ser especialmente grave?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	Sí	No
Riesgos de corrupción	☐	☒

G5.1A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

La empresa no ha detectado riesgos de impactos adversos sobre los derechos humanos, los estándares laborales, el medioambiente y/o la lucha contra la corrupción en los proveedores y/u otras relaciones comerciales.

G6. ¿Tiene la empresa uno o varios procesos a través de los cuales el personal pueda plantear inquietudes con respecto a la conducta de la empresa en temas de sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No, esta no es actualmente una prioridad	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, tenemos un proceso informal (p. ej., a través de personal de supervisión o con otras funciones)	Sí, tenemos un proceso formal
Derechos Humanos	☒	☐	☐	☐
Derechos laborales/trabajo decente	☐	☐	☐	☒
Medioambiente	☐	☐	☒	☐
Anticorrupción	☐	☐	☐	☒

G6A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Existe dentro de la organización un Correo electrónico que está en conocimiento de todos los trabajadores y a disposición para de los mismos puedan denunciar de forma anónima en caso de que quieran plantear inquietudes respecto a alguno de estos temas. También, de forma periódica, se llevan a cabo encuestas de satisfacción interna para que, de forma anónima, los trabajadores puedan manifestar cualquier inquietud que tengan con respecto a la conducta de la empresa o cualquier impacto negativo que hayan podido detectar en cualquiera de los temas de referencia. Por otra parte se han definido una serie de protocolos para hacer frente a situaciones relacionados con estos temas: - Protocolos frente al acoso - Protocolo de desconexión digital. - Protocolo de blanqueo de capitales.

G6.1. Proporcionar más información sobre el proceso o los procesos de la empresa a través de los cuales el personal puede plantear inquietudes con respecto a la conducta de la empresa.

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	Sí	No
¿Se comunica el proceso a todos los integrantes del personal/trabajadores/as en los idiomas locales?	☐	☒
¿Está disponible el proceso para quienes no son integrantes del personal de la empresa (p. ej., proveedores, consumidores y otras relaciones comerciales)?	☐	☒
¿Tiene el proceso carácter confidencial (p. ej., proceso para proteger a quienes denuncian irregularidades)?	☒	☐
¿Se han establecido procesos para asegurar la protección de los denunciantes de irregularidades? (p. ej., frente a represalias)	☒	☐
¿Se pueden plantear inquietudes sobre proveedores u otras relaciones comerciales (p. ej., clientes, socios, etc.)?	☒	☐

	Sí	No
Otro (Por favor, facilite información adicional)	☐	☒

G6.1A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Como ya hemos comentado y detallado, existen distintos procesos tanto formales como informales para que los trabajadores puedan plantear sus preocupaciones: - Buzón de sugerencias. - Reuniones periódicas de cada equipo con su responsable directo. - Comunicación directa con supervisores, jefes de equipo, y/o directores de departamento para plantear cualquier situación que se pueda dar a este respecto. - Encuestas de satisfacción de personal que se realizan de forma periódica y anónima. - Canal de denuncias a nivel interno. Como se puede percibir, algunos de ellos son de comunicación directa con jefes y directivos a todos los niveles de la sociedad y otros son anónimos para que el trabajador pueda expresarse libremente sin miedo a represalias.

G7. ¿Cómo realiza la empresa el seguimiento de la eficacia de sus acciones para gestionar sus impactos potenciales y reales en los siguientes temas de sostenibilidad?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	No hay un seguimiento sistemático de las acciones	Recopila y evalúa los comentarios de los grupos de interés relevantes	Establece y realiza un seguimiento periódico de objetivos y metas/indicadores clave del desempeño (KPI, por sus siglas en inglés)	Realiza seguimientos y evaluaciones (p. ej., a través de auditorías internas o externas, análisis de impacto, mecanismos de remediación y evaluaciones comparativas)
Derechos Humanos	☒	☐	☐	☐
Derechos laborales/trabajo decente	☐	☒	☐	☒
Medioambiente	☐	☐	☐	☒
Anticorrupción	☐	☐	☐	☒

	Incorpora experiencias adquiridas en las políticas y los procedimientos operativos
Derechos Humanos	☐
Derechos laborales/trabajo decente	☐
Medioambiente	☐
Anticorrupción	☐

G7A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

En las reuniones periódicas establecidas y recogidas en el Sistema de Gestión de Calidad. También en la reuniones de departamento si se considera permitente, y si son parte implicada en las puesta en marcha de las acciones a acometer.

G8. ¿La remuneración de los/las ejecutivos/as está vinculada a los resultados en uno o más de los siguientes temas de sostenibilidad?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No, esta no es actualmente una prioridad	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí
Derechos Humanos	☒	☐	☐
Derechos laborales/trabajo decente	☒	☐	☐
Medioambiente	☒	☐	☐
Anticorrupción	☒	☐	☐

G8A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

No existe un vinculación directa entre los resultados y los temas de referencia y no está previsto que la haya en el futuro. Desde CoHispania se entiende que debe haber un compromiso real de los todos los trabajadores, y especialmente de los ejecutivos, en estos temas y que no deben ser vinculados a su remuneración.

G9. Por favor brinde detalles sobre la composición del Consejo Directivo/órgano máximo de gobernanza de la empresa:

IMPORTANTE: Para las categorías "Hombres, Mujeres, Otro", "Menos de 30 años", "30-50 años", "Más de 50 años" y "Directores/as Ejecutivos/as o equivalente, Directores/as No Ejecutivos/as o equivalente y Directores/as No Ejecutivos/as Independientes", introduzca números enteros únicamente (0-100). Los valores de estas categorías deben sumar el 100% para poder continuar.

Si su organización no cuenta con directores/as, seleccione las opciones que mejor representen a los miembros del órgano de gobierno equivalente, según su participación en la gestión diaria de la organización.

(Seleccione una respuesta por línea, en caso de ser "Conocido", incluya la cifra) 

	Se conoce	Número (Indicar un número entero)	No aplicable
Número total de miembros de la junta (N.º)	☒	3	☐

	Se conoce	Número (Indicar un número entero, p. ej., 50% = 50)	No aplicable
Hombres (%)	☒	67	☐
Mujeres (%)	☒	33	☐
Otro (%)	☒	0	☐

	Se conoce	Número (Indicar un número entero, p. ej., 50% = 50)	No aplicable
Menos de 30 años (%)	☒	0	☐
30-50 años (%)	☒	0	☐
Más de 50 años (%)	☒	100	☐

	Se conoce	Número (Indicar un número entero, p. ej., 50% = 50)	No aplicable
De grupos minoritarios o vulnerables (%)	☒	0	☐

		Número (Indicar un número entero, p. ej., 50% = 50)	
	Se conoce		No aplicable
Directores/as Ejecutivos/as o equivalente (%)	☒	100	☐
Directores/as No Ejecutivos/as o equivalente (%)	☒	0	☐
Directores/as No Ejecutivos/as Independientes o equivalente (%)	☒	0	☐

G9A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

El 33% de los Directores Ejecutivos son independientes.

G10. Dentro del período de presentación de este informe, ¿cuál es el porcentaje de mujeres en puestos directivos?

(Ingrese únicamente números enteros de 0 a 100, los cuales deben ser redondeados al número entero más próximo. No utilice decimales, fracciones, caracteres especiales, espacios ni ceros a la izquierda.)

		Porcentaje de mujeres (%) (Indicar un número entero, p. ej., 50% = 50)	
	Se conoce		Se desconoce
Cargo directivo	☒	29	☐

G10A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

G11. ¿Cuál es la representación de género entre los principales ejecutivos de la empresa o puestos de liderazgo ejecutivo equivalentes?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	Mujer	Hombre	Otro (p.ej., no binario)	No aplicable (p. ej., en la empresa no existe este puesto)	Elige no divulgar
Máxima autoridad de la organización	☐	☒	☐	☐	☐
Director/a financiero/a	☒	☐	☐	☐	☐
Director/a de compras	☐	☐	☐	☒	☐
Director/a de tecnología	☐	☒	☐	☐	☐
Director/a comercial	☐	☒	☐	☐	☐
Director/a de operaciones	☐	☒	☐	☐	☐
Director/a de sostenibilidad	☒	☐	☐	☐	☐
Director/a de asuntos legales/Asesor/a general	☐	☐	☐	☒	☐
Director/a de recursos humanos	☐	☐	☐	☒	☐
Director/a de cumplimiento	☒	☐	☐	☐	☐
Otro (Proporcionar más información)	☐	☐	☐	☒	☐

G11A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Dadas las dimensiones de la organización, no existe un departamento específico de RRHH, ni tampoco de compras. Algunas de las funciones como es el asesoramiento legal, la Prevención de Riesgos Laborales, La RGPD, son servicios que están externalizados y están coordinados por el Areas de Compliance que es dirigido y coordinado por una mujer. Para conocer el equipo directivo de la sociedad se puede entrar en la página web: <https://www.cohispania.com/nosotros/>.

G12. ¿La empresa considera la sostenibilidad en sus estrategias de financiamiento e inversión?

(Seleccionar la opción que corresponda) 

- ☐ Sí, consideramos la sostenibilidad en nuestra planificación financiera y en la toma de decisiones, **pero sin un enfoque estructurado**
Sí, adoptamos un enfoque estructurado para considerar la sostenibilidad **mediante una estrategia de inversión o financiamiento informada por criterios de sostenibilidad**, sin incluir objetivos específicos vinculados al impacto en sostenibilidad (p. ej., bonos vinculados a la sostenibilidad)
- ☐ Sí, adoptamos un enfoque estructurado para considerar la sostenibilidad en el financiamiento y la inversión **mediante estrategias de inversión alineadas con los ODS o de financiamiento vinculado a los ODS**, que incluyen objetivos específicos asociados con el impacto en sostenibilidad (p. ej., bonos con uso específico de los fondos)
- ☐ No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- ☐ No, esta no es actualmente una prioridad
- ☒ **Elige no divulgar**

G12A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

G13. La empresa elabora informes de sostenibilidad de acuerdo con lo siguiente:

(Seleccionar todas las que correspondan) 

☐ Normativa nacional/local sobre sostenibilidad

☐ Normatividad de la bolsa de valores

Directiva para la presentación de información sobre sostenibilidad por parte de las empresas (Corporate Sustainability Reporting Directive,

☐ CSRD), antes conocida como Directiva de la Unión Europea sobre divulgación de información no financiera (Non-Financial Reporting Directive of the European Union, NFRD)

Estándar de Divulgación Voluntaria sobre Sostenibilidad de Pequeñas y

☐ Medianas Empresas No Cotizantes (Voluntary Sustainability Reporting Standards for Non-Listed SMEs, VSME)

☐ Iniciativa de Reporte Global (Global Reporting Initiative, GRI)

Consejo de Normas de Contabilidad para la Sostenibilidad (Sustainability

☐ Accounting Standards Board, SASB; actualmente incorporado a la Fundación IFRS)

☐ Consejo Internacional de Informes Integrados (International Integrated Reporting Council, IIRC; actualmente incorporado a la Fundación IFRS)

☐ Consejo de Normas de Divulgación Climática (Climate Disclosure Standards Board, CDSB; actualmente incorporado a la Fundación IFRS)

Normas NIIF de Divulgación de Información sobre Sostenibilidad (NIIF S1 y

☐ S2) (que incorpora el Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras relacionadas con el Clima, TCFD)

☐ Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con la Naturaleza (TNFD)

☐ Grupo de Trabajo sobre Desigualdad y Divulgaciones Financieras de Carácter Social (TISFD)

☐ CDP (antes conocido como Proyecto de Divulgación sobre Carbono [Carbon Disclosure Project, CDP])

☐ Iniciativa Objetivos Basados en Ciencia (Science-based Targets Initiative, SBTi)

☒ **Otros marcos voluntarios (Por favor, facilite información adicional)**

☐ No se informa sobre sostenibilidad conforme a ningún marco ni reglamentación distintos de esta Comunicación de Progreso

G13A. Otros marcos voluntarios (Por favor, facilite información adicional)

Entre los marcos voluntarios en los CoHispania elabora informes periódicos están: - La Marca de Garantía Madrid Excelente: Es un Sello de calidad que reconoce a las organizaciones que cuidan el planeta, mejoran la vida de las personas, buscan el progreso y tienen un propósito que les da sentido. - También estamos certificados de acuerdo a las Normas ISO 14001 e ISO 9001.

G13A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

G14. ¿La totalidad o una parte de la información que se incluye en este cuestionario está verificada por un tercero?

(Seleccionar la opción que corresponda) i

☒ **Sí (Por favor, facilite información adicional)**

☐ No

G14A. Sí (Por favor, facilite información adicional):

La información suministrada está incorporada dentro de nuestro Sistema de Calidad y Medioambiente, en nuestro Plan Estratégico y está colgada en la intranet de la Sociedad. Toda esta información está sometida a Auditorías externas: - Auditorías financieras anuales. - Dado que nuestro sistema de calidad y medioambiente está certificado, es auditado anualmente por una entidad externa como es AENOR. - Evaluaciones desarrolladas por Madrid Excelente de acuerdo a su modelo.

G14A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Derechos Humanos y Normas Laborales

[Haga click para mas informacion](#)

IMPORTANTE: Independientemente de si los temas de derechos laborales (libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación e igualdad, un entorno de trabajo seguro y saludable y remuneración) y el tema de género (igualdad de género y derechos de la mujer) se seleccionaron como materiales en la pregunta HR/L1, todas las empresas participantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas deberán facilitar información adicional sobre estos temas en las preguntas HR/L posteriores. En el caso de los demás temas de derechos humanos y derechos laborales enumerados en la pregunta HR/L1, estos solo se incluirán en las preguntas posteriores de la sección HR/L si se seleccionan como materiales en la pregunta HR/L1.1.

HR/LI. ¿Cuál de los siguientes aspectos ha identificado la empresa (mediante una evaluación formal o informal) como temas materiales de derechos humanos y derechos laborales relacionados con sus operaciones y/o cadena de valor?

IMPORTANTE: Es importante que las empresas participantes evalúen los temas que se detallan a continuación, tales como la seguridad digital, la privacidad y la protección de datos desde una perspectiva de derechos humanos y laborales, y no desde un enfoque de gestión del riesgo operativo.

(Seleccionar todas las que correspondan) 

☐ Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

☐ Trabajo infantil

☐ Trabajo forzoso

☒ **No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)**

Entorno de trabajo seguro y saludable (lo que incluye la

☒ **prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)**

☒ **Remuneración**

☒ **Horas de trabajo**

☒ **Salud mental y bienestar de los integrantes del personal**

☒ **Igualdad de género y derechos de la mujer**

☐ Derechos de la niñez (más allá del trabajo infantil)

☐ Derechos de grupos vulnerables (p. ej., migrantes, refugiados y comunidades minoritarias)

☒ **Derecho a un medioambiente limpio, sano y sostenible (p. ej., sin contaminación del agua, aire y suelo)**

Transición justa (impactos en los derechos humanos derivados de la

☐ acción climática y de la transición económica sobre los/las trabajadores/as y las comunidades)

☐ Derechos sobre la tierra y derechos de los Pueblos Indígenas

- ☐ Abastecimiento de materias primas (incluye el seguimiento)
 - ☒ **Seguridad digital, privacidad y protección de datos**
 - ☒ **Libertad de expresión y acceso a la información**
 - ☒ **Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)**
 - ☒ **Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)**
 - ☐ Diligencia debida sensible a los conflictos y uso de proveedores de seguridad
- Otros temas de derechos humanos y derechos laborales identificados
- ☐ como temas materiales [Esto hace que el cuadro de texto sea obligatorio, enumere temas materiales]
 - ☐ No se realizaron evaluaciones formales ni informales sobre derechos humanos y derechos laborales

HR/LIA. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Dentro de la política establecida en la empresa está la no discriminación e igualdad frente al empleo: Dentro de este punto, CoHispania cuenta entre su personal, por ejemplo, con personas de distinta procedencia o personas con discapacidad. Lo que se tiene en cuenta dentro de la organización es la capacidad y preparación de las personas a las que contrata, no su procedencia, edad, sexo, o cualquier otro aspecto que no tenga que ver con lo estrictamente profesional. También considera aspectos relacionados con un entorno de trabajo seguro y saludable, horas de trabajo y remuneración con arreglo a los criterios que establece la ley. Se intenta favorecer la desconexión digital y para ello ha establecido un manual de buenas prácticas de desconexión digital que está a disposición de los trabajadores. Para ayudar a la salud de los trabajadores, además de las revisiones médicas voluntarias, de manera quincenal se envían unos tips de vida saludable donde se les dan consejos tanto para el bienestar físico como psicológico. Consideramos también de gran importancia la seguridad digital, privacidad y protección de los datos. Para ello además del personal interno destinado a este fin, CoHispania tiene contratada una empresa externa que asesora sobre cualquier aspecto relacionado con la protección de datos, y además nos audita de forma periódica para garantizar que cumplimos con la normativa vigente. En lo que se refiere a tecnologías emergentes, como ocurre en muchas empresas, se está preparando para el uso de la IA como herramienta de ayuda para el desarrollo de procesos de trabajo. Se está llevando a cabo diversos cursos de formación para prepararse para un uso responsable de dichas tecnologías.

HR/L1.1 Además de los temas obligatorios de derechos laborales (libertad de asociación y derecho de negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso, no discriminación e igualdad, un entorno de trabajo seguro y saludable, y remuneración) y del tema de género (igualdad de género y derechos de la mujer), ¿qué temas de derechos humanos y derechos laborales identifica la empresa como los más materiales para informar al responder las preguntas HR/L2–HR/L5?

(Seleccionar todas las que correspondan) (Seis como máximo) 

- ☐ Horas de trabajo
- ☒ **Salud mental y bienestar de los integrantes del personal**
- ☐ Derechos de la niñez (más allá del trabajo infantil)
- ☐ Derechos de grupos vulnerables (p. ej., migrantes, refugiados y comunidades minoritarias)
- ☐ Derecho a un medioambiente limpio, sano y sostenible (p. ej., sin contaminación del agua, aire y suelo)
- ☐ Transición justa (impactos en los derechos humanos derivados de la acción climática y de la transición económica sobre los/las trabajadores/as y las comunidades)
- ☐ Derechos sobre la tierra y derechos de los Pueblos Indígenas
- ☐ Abastecimiento de materias primas (incluye el seguimiento)
- ☒ **Seguridad digital, privacidad y protección de datos**
- ☐ Libertad de expresión y acceso a la información
- ☒ **Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)**
- ☒ **Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)**
- ☐ Diligencia debida sensible a los conflictos y uso de proveedores de seguridad
- ☐ Ninguno

HR/LI.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Está detallado en la pregunta anterior.

HR/L2. ¿Tiene la empresa políticas en temas de derechos humanos y laborales?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No, y no tenemos previsto desarrollar una política	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, forma parte de una política más general o es una política separada	No aplicable (Por favor, facilite información adicional)
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	☒	☐	☐	☐
Trabajo infantil	☒	☐	☐	☐
Trabajo forzoso	☒	☐	☐	☐
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☐	☒	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☐	☒	☐
Remuneración	☐	☐	☒	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☒	☐	☐	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐	☐	☒	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☐	☐	☒	☐
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☐	☐	☒	☐

	No, y no tenemos previsto desarrollar una política	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, forma parte de una política más general o es una política separada	No aplicable (Por favor, facilite información adicional)
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☐	☒	☐

	Indicar el año en que se revisó por última vez la política sobre derechos humanos y derechos laborales pertinente (AAAA)
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	
Trabajo infantil	
Trabajo forzoso	
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	2019
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	2019
Remuneración	2025
Igualdad de género y derechos de la mujer	
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	2025
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	2025
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	2025
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	2025

HR/L2A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Desde hace unos años se han desarrollado una serie de protocolos y manuales de buenas prácticas relacionados con estos temas: - Reglamento interno de conducta (RIC). - Manual de buenas prácticas en igualdad. - Protocolo de desconexión digital. - Políticas de protección de datos en situaciones de movilidad y teletrabajo. - Guía de seguridad. - Protocolo de prevención frente al acoso sexual

HR/L2A. Por favor suba la documentación de apoyo de ser relevante (1/2):

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

Reglamento Interno de Conducta de Cohispania-v6.pdf

0.8 MB

application/pdf

HR/L2A. Por favor suba la documentación de apoyo de ser relevante (2/2):

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

Suelte los archivos o haga clic aquí para cargar

HR/L2.1. Con respecto a cada política en temas de derechos humanos y laborales, indicar lo siguiente:

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	Alineada conforme a los estándares internacionales sobre derechos humanos/laborales	Disponible para su consulta pública	Tiene la aprobación de ejecutivos/as de mayor jerarquía de la empresa	Se aplica a las propias operaciones de la empresa
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☒	☐	☐	☒
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☒	☐	☐	☒
Remuneración	☒	☐	☐	☒
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☒	☐	☐	☒
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☒	☐	☐	☒
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☐	☐	☐	☒
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☐	☐	☒

	Se aplica a los proveedores de la empresa	Se aplica a los otros grupos de interés dentro de la cadena de valor de la empresa (consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales)	Está desarrollada con la participación de expertos en derechos humanos de dentro y/o fuera de la empresa	Otro (Por favor, facilite información adicional)
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☐	☐	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☐	☐	☐
Remuneración	☒	☐	☐	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐	☐	☐	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☒	☒	☐	☐
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☐	☒	☐	☐
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☐	☐	☐

HR/L2.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

"NO DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN: - Oportunidades para jóvenes talentos: En CoHispania siempre hemos creído en la importancia que tiene la creación de oportunidades de trabajo para gente joven. Este desafío se ha venido realizando desde hace años en colaboración con la Universidad ESIC contratando a recién licenciados sin experiencia y que han venido desarrollándose en la sociedad por medio del aprendizaje y el crecimiento en la experiencia. La mayoría de las contrataciones realizadas por CoHispania en los últimos años se han realizado tomando como base la oferta de oportunidades a personal joven, en muchos casos sin experiencia, pero con grandes ilusiones por poder desarrollar su trabajo. De igual manera CoHispania tiene acuerdo con la Universidad ESIC en el Área de Carreras Profesionales a través de la cual se logra contactar con candidatos, la mayoría recién salidos de la universidad o del Master correspondiente, pero siempre con unos niveles de edad bajos. - Igualdad de género: Respecto al área de Igualdad de género y derechos de las mujeres no tenemos una política como tal, sino que está enmarcada dentro de la política global. CoHispania es una empresa pequeña de menos de 50 trabajadores por lo que no está obligada a desarrollar un Plan de Igualdad. En este sentido, estamos interesados en trabajar bajo los principios de igualdad y no discriminación en nuestro ámbito de acción, en 2021 elaboramos un ""Manual de buenas prácticas sobre igualdad"" que está en vigor y a disposición de los trabajadores. En él se indican las pautas de actuación a seguir para garantizar la igualdad y la no discriminación. También se hacen formaciones relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación a todos los niveles de la organización. - Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad: En CoHispania siempre hemos creído en la importancia que tiene la creación de oportunidades de trabajo para personas con discapacidad. Actualmente contamos entre nuestros trabajadores con una persona con una discapacidad, que desempeña sus funciones al mismo nivel que el resto de los trabajadores de la entidad. - Proveedores y colaboradores: Todas políticas de no discriminación se aplican también a los colaboradores (tasadores, valoradores y visitantes) y proveedores de la organización. AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE: CoHispania dispone de un servicio de prevención ajeno que se encarga de hacer las evaluaciones de riesgo y el Plan de prevención. Todos los elementos relativos a los riesgos sobre la seguridad están tratados y comunicados a los empleados a través del Plan de Emergencia. La oficina Central de CoHispania fue totalmente rehabilitada en el año 2018 con el objetivo de convertir el espacio de trabajo en un lugar más sostenible, saludable y

seguro. CoHispania lleva años apostando por facilitar la inserción de los empleados en un ambiente laboral confortable y ayudando en los momentos en los que por razones familiares o de enfermedad prevalezca la persona por encima del trabajo a desarrollar. Este nivel de confianza transmitido a los empleados hace que el ambiente en la sociedad sea muy bueno y bien valorado. Es una oportunidad, pues un empleado en buen ambiente de trabajo es más eficiente y siempre se sentirá más vinculado a los principios de la propia sociedad o sentirse que forma parte de ella. De conformidad con nuestro reglamento Interno de Conducta (RIC) los empleados disponen de una dirección de email cuyo único destinatario es el Presidente de la sociedad para poder declarar libremente reclamaciones o incumplimientos del RIC. Por otra parte, de forma mensual, se envía a todos los empleados lo que hemos llamado ""Tips de vida Saludable"" con pequeñas píldoras con información y como formación para mejorar su calidad de vida tanto personal como laboral de los empleados.

SEGURIDAD DIGITAL Y PRIVACIDAD Como ya hemos indicado, dentro de las políticas de seguridad y privacidad digital, CoHispania establece todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la privacidad de los datos. Nuestro sistema de cumplimiento del RGPD está subcontratado con una empresa especializada en la materia y que actúa en nombre de la sociedad, formándonos y advirtiéndonos de los posibles riesgos. También, como ya hemos indicado en otras ocasiones, aunque despacio, estamos en proceso de implantación de la ISO 27000 ""Seguridad de la información"" con la intención de conseguir la posterior Certificación"

HR/L2.3. La política de remuneración de la empresa incluye:

(Seleccionar todas las que correspondan) 

Importante: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el salario digno como "la remuneración necesaria para permitir un estándar de vida decente a los/las trabajadores/as y sus familias, teniendo en cuenta las condiciones del país y calculada en función del trabajo realizado durante las horas normales de la jornada laboral". El cumplimiento de las leyes de salario mínimo por sí solo no constituye un compromiso en este sentido, salvo que esté explícitamente alineado con referencias reconocidas de salario digno.

- ☒ **El compromiso de pagar un mismo salario por un trabajo del mismo valor**
- ☒ **El compromiso de pagar salarios dignos a los propios integrantes del personal de la empresa**
- ☐ El compromiso de promover el pago de salarios dignos en toda la cadena de suministro de la empresa
- ☐ El compromiso de medir y supervisar los avances hacia el pago de salarios dignos (p. ej., mediante el análisis de la brecha salarial respecto del salario digno)
- ☐ Objetivos medibles con plazos definidos para promover el pago de salarios dignos
- ☐ Contamos con una política salarial, pero no incluye ninguno de estos aspectos (Por favor, facilite información adicional)

HR/L2.3A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Respecto a la política de remuneración, se cumplen los estándares laborales establecidos por la Ley. De igual manera el compromiso es pagar el mismo salario por el un trabajo igual o del mismo valor.

HR/L3. Dentro del período de presentación de este informe, ¿se ha comprometido la empresa con los grupos de interés afectados o con sus representantes legítimos en relación con los siguientes temas de derechos humanos y laborales?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	No hay compromiso sobre este tema	Para comprender mejor los riesgos/impactos en cuestión	Para debatir las posibles formas de prevenir/mitigar los riesgos/impactos en cuestión
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	☐	☒	☐
Trabajo infantil	☒	☐	☐
Trabajo forzoso	☒	☐	☐
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☒	☒
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☒	☒
Remuneración	☒	☐	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☐	☒	☒
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐	☐	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☐	☐	☐
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☐	☐	☐

	No hay compromiso sobre este tema	Para comprender mejor los riesgos/impactos en cuestión	Para debatir las posibles formas de prevenir/mitigar los riesgos/impactos en cuestión
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☒	☐

	Para consensuar una forma de prevenir/mitigar los riesgos/impactos en cuestión	Para evaluar los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en cuestión	Para colaborar en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en cuestión
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	☐	☐	☐
Trabajo infantil	☐	☐	☐
Trabajo forzoso	☐	☐	☐
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☐	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☐	☐
Remuneración	☐	☐	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☐	☐	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐	☐	☒
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☐	☐	☒
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☐	☐	☒
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☒	☒

HR/L3A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

En los que se refiere a algunos de aspectos citados, aunque no se ha comprometido directamente con los grupos de interés afectados si que hay un compromiso a nivel interno, trabajando para comprender mejor los riesgos y establecer formas de prevenirlos y/ mitigarlos.

HR/L4. ¿Qué tipo de acciones ha realizado la empresa dentro del período de presentación de este informe con el propósito de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados con los siguientes temas de derechos humanos y laborales?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	No se realizaron acciones dentro del período de presentación de este informe	Se ofreció formación interna/desarrollo de habilidades para la plantilla directa	Desarrolló capacidades en las relaciones comerciales relevantes (p. ej., proveedores, consumidores, comunidades)	Se implementó un proceso de auditoría o un plan de acciones correctivas
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	☒	☐	☐	☐
Trabajo infantil	☒	☐	☐	☐
Trabajo forzoso	☒	☐	☐	☐
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☒	☐	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☒	☐	☐
Remuneración	☒	☐	☐	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☐	☒	☐	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐	☒	☐	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☐	☒	☐	☐

	No se realizaron acciones dentro del período de presentación de este informe	Se ofreció formación interna/desarrollo de habilidades para la plantilla directa	Desarrolló capacidades en las relaciones comerciales relevantes (p. ej., proveedores, consumidores, comunidades)	Se implementó un proceso de auditoría o un plan de acciones correctivas
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☒	☐	☐	☐
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☒	☐	☐

	Hubo acciones colectivas con pares u otros grupos de interés para abordar esta cuestión	Se colaboró con órganos gubernamentales o regulatorios	Otro (Por favor, facilite información adicional)
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	☐	☐	☐
Trabajo infantil	☐	☐	☐
Trabajo forzoso	☐	☐	☐
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☐	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (incluida la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☐	☐
Remuneración	☐	☐	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☐	☐	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐	☐	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☐	☐	☐
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☐	☐	☐
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐	☐	☐

HR/L4A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Dentro del Plan de formación anual se establecen una serie de temas entre los que se encuentran los citados. Por otra parte, el personal puede solicitar formación sobre cualquier tema que considere de interés relacionado con los ya mencionados.

HR/L4.1. ¿Cómo evalúa la empresa los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados con los siguientes temas de derechos humanos y laborales?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No hay supervisión de los avances Se analizan temas de forma puntual Se fijan metas/objetivos anuales y se realiza un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (solo programas internos) Se fijan metas/objetivos anuales y se realiza un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (programas internos y externos)			
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐	☒	☐	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (lo que incluye la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐	☒	☐	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☐	☒	☐	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☒	☐	☐	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☐	☐	☐	☐
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☒	☐	☐	☐

	Otro (Por favor, facilite información adicional)
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (lo que incluye la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☐
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☒
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☐

HR/L4.1A. Otro (Por favor, facilite información adicional):

En lo que se refiere a seguridad digital, privacidad y protección de datos, la empresa la realiza en colaboración con una empresa externa contratada para ello. La empresa citada se encarga de hacer el seguimiento, de comunicar y controlar cualquier situación relacionados con temas de seguridad, privacidad y/o protección de datos en colaboración con el personal responsable de la Sociedad.

HR/L4.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

HR/L5. Dentro del período de presentación de este informe, ¿ha actuado la empresa para otorgar o facilitar reparaciones cuando ha causado o contribuido a impactos adversos asociados con los siguientes temas de derechos humanos y derechos laborales?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No se ha identificado ni causado ningún impacto adverso	Sí, se identificaron uno o varios impactos adversos, pero no se otorgó/facilitó ninguna reparación	Sí, se identificaron uno o varios impactos adversos, y se otorgó/facilitó una reparación	Elige no divulgar
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	☒	☐	☐	☐
Trabajo infantil	☒	☐	☐	☐
Trabajo forzoso	☒	☐	☐	☐
No discriminación e igualdad (en el empleo y la ocupación)	☒	☐	☐	☐
Entorno de trabajo seguro y saludable (lo que incluye la prevención/mitigación del acoso sexual, la violencia y el abuso en el trabajo)	☒	☐	☐	☐
Remuneración	☒	☐	☐	☐
Igualdad de género y derechos de la mujer	☒	☐	☐	☐

	No se ha identificado ni causado ningún impacto adverso	Sí, se identificaron uno o varios impactos adversos, pero no se otorgó/facilitó ninguna reparación	Sí, se identificaron uno o varios impactos adversos, y se otorgó/facilitó una reparación	Elige no divulgar
Salud mental y bienestar de los integrantes del personal	☒	☐	☐	☐
Seguridad digital, privacidad y protección de datos	☒	☐	☐	☐
Derechos de los usuarios finales de productos y servicios (lo que incluye la seguridad, la accesibilidad y el posible uso indebido)	☒	☐	☐	☐
Tecnologías emergentes y adopción responsable de la Inteligencia Artificial (IA)	☒	☐	☐	☐

HR/L5A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

En el periodo de referencia no se han detectado impactos adversos asociados a ninguno de los aspectos de derechos humanos y/o laborales citados.

(Ingrese únicamente números enteros, los cuales deben ser redondeados al número entero más próximo. No utilice decimales, fracciones, caracteres especiales, espacios ni ceros a la izquierda.) ⓘ

Promedio de brecha salarial de género (%) (Indicar un número entero, p. ej., 50% = 50)	☒ Se desconoce	☐ Elige no divulgar
15		

HR/L6A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

La media global teniendo en cuenta el total de las categorías profesionales es del 14,54% a favor de los hombres. Si bien los resultados a nivel global son más altos. Si hacemos un desglose por categorías profesionales los datos cambian dependiendo de cada categoría: – Jefes de 1ª: 1,11 % a favor de las mujeres. – Oficial de 2ª: 8,98 % a favor de los hombres. – Titulación superior: 10,43 % a favor de los hombres. – Para el resto de las categorías profesionales, no se puede hacer comparativa porque corresponden solo a hombres o solo a mujeres.

HR/L7. Dentro del período de presentación de este informe, ¿cuál fue la tasa de accidentes relacionados con el trabajo entre los integrantes del personal que deben registrarse?

Guía sobre la tasa de accidentes relacionados con el trabajo: las empresas deben calcular la tasa de accidentes relacionados con el trabajo dividiendo el número total de accidentes relacionados con el trabajo ocurridos en el año del informe entre el número total de horas trabajadas por todos los integrantes del personal durante el mismo período. El resultado debe multiplicarse luego por 200 000. Para más información sobre la fórmula de la tasa de accidentes relacionados con el trabajo, consulte la guía de la CoP.

Tasa de accidentes relacionados con el trabajo (Ingresar un número redondeado a dos decimales, p. ej., 1.55)

0

☐ Se desconoce

☐ Elige no divulgar

HR/L7A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

No se ha dado ningún accidente durante el periodo a que se refiere este informe.

(Opcional) HR/L8. Describir en forma breve otras acciones prácticas relevantes que haya realizado la empresa dentro del período de presentación de este informe o que prevé realizar para implementar principios de derechos humanos y laborales, incluidos los objetivos que se hayan fijado, así como los desafíos enfrentados y las medidas que se adoptaron para su prevención o subsanación. i

ACCIONES PRÁCTICAS RELEVANTES REALIZADAS: - Incorporar la recogida de información de la satisfacción de tasadores como elementos de importantes en nuestra cadena de valor. - Continuamos proporcionando a los trabajadores Tips de hábitos saludables para mejorar el bienestar del personal, tanto a nivel físico como psicológico.

Medioambiente

[Haga click para mas informacion](#)

El. ¿Tiene la empresa políticas en relación con los siguientes temas ambientales? (Seleccionar una respuesta por línea)

	No, y no tenemos previsto desarrollar una política	No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años	Sí, forma parte de una política más general o es una política separada	No aplicable (Por favor, facilite información adicional)
Cambio climático	☐	☐	☒	☐
Agua	☒	☐	☐	☐
Océanos	☒	☐	☐	☐
Naturaleza y biodiversidad	☒	☐	☐	☐
Contaminación del aire	☐	☐	☒	☐
Gestión de residuos	☐	☐	☒	☐
Circularidad	☐	☐	☒	☐
Uso de recursos y energía	☐	☐	☒	☐
Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	☒	☐	☐	☐

	Indicar el año en que se revisó por última vez la política sobre medioambiente pertinente (AAAA)
Cambio climático	2025
Agua	
Océanos	
Naturaleza y biodiversidad	
Contaminación del aire	2025
Gestión de residuos	2025
Circularidad	2025
Uso de recursos y energía	2025
Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	

EIA. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

CoHispania está certificada por AENOR en: - Sistema de Gestión de la Calidad ISO-9001-2015. - Sistema de Gestión Medioambiental 14001-2015. La ISO-14001-2015 demanda como cumplimiento: - Desarrollar procedimientos específicos establecidos en los punto de la norma de referencia. - Desarrollar políticas específicas en temas medioambientales. - Establecer Objetivos anuales que nos permiten establecer puntos de mejora. - Establecer indicadores para hacer un seguimientos y medición de los puntos de mayor impacto dentro de nuestra actividad desde el punto de vista medioambiental . -Circularidad: Fomentar el teletrabajo para evitar desplazamientos innecesarios y digitalizar al 100% la documentación para eliminar el uso de papel, alargamiento de la vida útil de los activos.

E1A. Proporcione un enlace, cargue el documento y/o proporcione información adicional (1/2):

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

2025_Certificado 14001.pdf

0.1 MB

application/pdf

E1A. Proporcione un enlace, cargue el documento y/o proporcione información adicional (2/2):

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

Suelte los archivos o haga clic aquí para cargar

El.l. Con respecto a cada política en temas ambientales, indicar lo siguiente:

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	Alineada conforme a las normas ambientales internacionales	Disponible para su consulta pública	Tiene la aprobación de ejecutivos/as de mayor jerarquía de la empresa	Se aplica a las propias operaciones de la empresa	Se aplica a los propios proveedores de la empresa
Cambio climático	☐	☐	☐	☒	☐
Contaminación del aire	☒	☐	☐	☐	☐
Gestión de residuos	☒	☐	☐	☒	☐
Circularidad	☐	☐	☒	☒	☐
Uso de recursos y energía	☐	☐	☐	☒	☐

	Se aplica a los otros grupos de interés dentro de la cadena de valor de la empresa (consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales)	Está desarrollada con la participación de expertos en medioambiente de dentro y/o fuera de la empresa	Otro (Por favor, facilite información adicional)
· Cambio climático	☐	☐	☐
· Contaminación del aire	☐	☐	☐
· Gestión de residuos	☐	☐	☐
· Circularidad	☐	☐	☐
· Uso de recursos y energía	☐	☐	☐

El.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Como ya hemos comentado, CoHispania está certificada por AENOR en: - Sistema de Gestión de la Calidad ISO-9001-2015. - Sistema de Gestión Medioambiental 14001-2015. La ISO-14001-2015 nos permite tener un mayor conocimiento del impacto ambiental que tiene la sociedad aun siendo conocedores que este es muy bajo al ser una sociedad de servicios totalmente informatizada y sin creación (prácticamente nulo) de residuos de papel de otro tipo. Aunque consideramos que el impacto generado por nuestra actividad puede ser bajo, medimos la huella de carbono (alcance 1 y 2) y así conocer con más exactitud el impacto generado por la actividad de la empresa y establecer posibles acciones de mejora. Dentro de las políticas medioambientales están: - Cambio climático: Labor de concienciación dentro de la organización y desarrollo de nuevos productos y servicios relacionados con la valoración de edificaciones mas sostenibles y eficientes. - Contaminación del aire: revisión de los equipos de refrigeración y de control de incendios para evitar emisiones nocivas. - Gestión de residuos: separación de residuos según los distintos tipos para su correcta recogida. - Uso de recursos y energía: control del consumo eléctrico. Reducir a 0 el consumo de papel. - Circularidad: - Fomentamos el teletrabajo, de hecho nuestros trabajadores teletrabajan . - Tenemos digitalizada el 100% de la documentación eliminando así el uso de papel. - Alargamiento de la vida útil de activos: se actualiza y reutiliza el hardware de la empresa (ordenadores, servidores) el mayor tiempo posible antes de reciclarlos adecuadamente.

E2. Dentro del período de presentación de este informe, ¿se ha comprometido la empresa con los grupos de interés afectados o con sus representantes legítimos en relación con los siguientes temas ambientales?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	No hay compromiso sobre este tema	Para comprender mejor los riesgos/impactos en cuestión	Para debatir las posibles formas de prevenir/mitigar los riesgos/impactos en cuestión	Para consensuar una forma de prevenir/mitigar los riesgos/impactos en cuestión
Cambio climático	☐	☐	☐	☒
Agua	☒	☐	☐	☐
Océanos	☒	☐	☐	☐
Naturaleza y biodiversidad	☒	☐	☐	☐
Contaminación del aire	☒	☐	☐	☐
Gestión de residuos	☒	☐	☐	☐
Circularidad	☐	☐	☐	☐
Uso de recursos y energía	☐	☐	☐	☒
Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	☒	☐	☐	☐

	Para evaluar los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en cuestión	Para colaborar en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos en cuestión	Otro (Por favor, facilite información adicional)
Cambio climático	☒	☐	☐
Agua	☐	☐	☐
Océanos	☐	☐	☐
Naturaleza y biodiversidad	☐	☐	☐
Contaminación del aire	☐	☐	☐
Gestión de residuos	☐	☐	☐
Circularidad	☐	☒	☐
Uso de recursos y energía	☐	☐	☐
Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	☐	☐	☐

E2A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Nuestra empresa, por el tipo de actividad que realiza y por su tamaño genera un pequeño impacto sobre el medioambiente. Como empresa certificada en la ISO 14001. Tenemos establecidos procedimientos para evaluar los impactos de nuestra actividad en todo el proceso del trabajo. Igualmente hemos analizado las necesidades de las distintas parte interesadas desde el punto de vista medioambiental.

E3. ¿Qué tipo de acciones ha realizado la empresa dentro del período de presentación de este informe con el propósito de prevenir/mitigar los riesgos/impactos asociados con los siguientes temas ambientales?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	No se realizaron acciones dentro del período de presentación de este informe	Se ofreció formación interna/desarrollo de habilidades para la plantilla directa	Se desarrolló capacidades en las relaciones comerciales relevantes (p. ej., proveedores, consumidores y comunidades)	Se implementó un proceso de auditoría o un plan de acciones correctivas	Hubo acciones colectivas con pares u otros grupos de interés para abordar esta cuestión
Cambio climático	☐	☒	☐	☐	☐
Agua	☒	☐	☐	☐	☐
Océanos	☒	☐	☐	☐	☐
Naturaleza y biodiversidad	☒	☐	☐	☐	☐
Contaminación del aire	☒	☐	☐	☐	☐
Gestión de residuos	☐	☒	☐	☐	☐
Circularidad	☐	☒	☐	☐	☐
Uso de recursos y energía	☐	☒	☐	☐	☐
Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	☒	☐	☐	☐	☐

	Se colaboró con órganos gubernamentales o regulatorios	Otro (Por favor, facilite información adicional)
· Cambio climático	☐	☐
· Agua	☐	☐
· Océanos	☐	☐
· Naturaleza y biodiversidad	☐	☐
· Contaminación del aire	☐	☐
· Gestión de residuos	☐	☐
· Circularidad	☐	☐
· Uso de recursos y energía	☐	☐
· Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	☐	☐

E3A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Respecto a la labor de formación y concienciación, durante el periodo al que hace referencia el presente informe, se han llevado a cabo las siguientes acciones: - Tips por el clima: píldora de formación con frecuencia mensual sobre temas y consejos para actuar sobre el cambio climático, la contaminación del aire, el uso eficiente de la energía y los recursos. - Desarrollo de productos y servicios dentro de nuestro sector relacionados con la eficiencia energética: EVAL, Letter up, Project Monitor+Breeam. - Reuniones con empresas del sector para desarrollar proyectos conjuntos en pro de la mejora el medioambiente. - Realización y publicación de forma periódica de estudios de evolución del sector y su impacto. Realización de un proceso de auditoría. Como empresa certificada en la ISO 14001, CoHispania es auditada por AENOR como organismo externa para verificar el correcto desarrollo de los procesos relacionados con la gestión medioambiental, detectando posibles desviación y supervisando la puesta en marcha de las acciones correctivas y/o de mejora continua, cuando proceda según el caso. - Circularidad: Fomentar el teletrabajo para evitar desplazamientos innecesarios, digitalizar al 100% la documentación para eliminar el uso de papel. Alargar la vida útil de los activos el máximo tiempo posible antes de su adecuado reciclaje.

E3.1. ¿Cómo evalúa la empresa los avances en la prevención/mitigación de los riesgos/impactos asociados con los siguientes temas ambientales?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	No hay supervisión de los avances	Se analizan temas de forma puntual	Se fijan metas/objetivos anuales y se realiza un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (solo programas internos)	Se fijan metas/objetivos anuales y se realiza un seguimiento de los avances a lo largo del tiempo (programas internos y externos)	Otro (Por favor, facilite información adicional)
Cambio climático	☐	☒	☐	☐	☐
Gestión de residuos	☒	☐	☐	☐	☐
Circularidad	☐	☐	☒	☐	☐
Uso de recursos y energía	☐	☐	☒	☐	☐

E3.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Medición de la HUELLA DE CARBONO. Desde 2022 se mide la huella de carbono de alcance 1 y 2. En este sentido, se evalúa la evolución y se plantean objetivos de mejora. En lo que se refiere al USO DE ENERGÍA Y RECURSOS, CoHispania establece objetivos anuales de los cuales hace un seguimiento periódico para ver su evolución y grado de cumplimiento, siguiendo los criterios establecidos en la norma ISO 14001. También ha marcado, con independencia de los objetivos, una serie de indicadores de medición que permiten hacer una valoración continua de aspectos relacionados con medioambiente en el marco de desarrollo de la actividad de la empresa. Dentro de la organización hacemos campañas periódicas de información y concienciación para fomentar las prácticas mas sostenibles que disminuyan la contaminación, fomenten el uso optimo de los recursos naturales, disminuya la generación de residuos y favorezcan el uso adecuado de la energía fomentan el uso de energía limpias.

(Opcional) E3.1.1. Con respecto a temas ambientales materiales para los que la empresa establece objetivos/metast con plazos concretos, ¿qué tipo de metas estableció la empresa?

(Cuadro de texto para cada línea) 

Circularidad	
	Eliminación de los consumos de papel. Teletrabajo. Alargamiento de la vida útil de los equipos.
Uso de recursos y energía	
	Control de los consumos de manera mensual estableciendo objetivos para su control. Establecimiento de indicadores para medir consumos de forma periódica marcando los límites máximos que no deben ser excedidos.

E3.1.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

CAMBIO CLIMÁTICO Desde el 2022 nos pusimos como objetivos medir la huella de carbono para poder establecer objetivos de reducción y poder llegar a la las 0 emisiones si fuera posible. Para ello forma gradual, hemos ido dando pasos en ese sentido. Empezamos con la formación en el tema y posteriormente iniciamos la medición de la huella de Carbono para los alcances 1 y 2. El objetivo siguiente será medir la huella de alcance 3 para tener una visión de nuestras emisiones tanto directas como indirectas. Para trabajar sobre el cambio climático CoHispania hace una labor de formación y concienciación de sus trabajadores y colaboradores. Entre otras acciones, de forma mensual se envían unos tips de posibles acciones personales para frenar el cambio climático. USO DE RECURSOS Y ENERGÍA CoHispania tiene establecidos objetivos e indicadores de medida en el uso de recursos de su organización. Entre los objetivos del 2024 se encuentran: - Disminuir el consumo de energía eléctrica procedente de combustibles fósiles: durante el 2025 se han superado el 50% de consumo de energías procedentes de renovables, frente al 8% del año anterior. - Disminuir la media de km por tasación con el fin de disminuir las emisiones de CO2 de la organización y contribuir a la disminución de la huella de carbono. -Mantener el consumo de papel bajo mínimos. Hemos llegado al consumo 0.

E3.1.2. Respecto de cada tema ambiental sobre el cual la empresa establece objetivos/metast con plazos concretos, ¿cómo se realiza el seguimiento de los avances con respecto al objetivo?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea) 

	No hay seguimiento de los avances	Se analizan los avances con respecto a los objetivos en forma anual o con mayor frecuencia	Se informa de los avances de manera interna a los/las ejecutivos/as de mayor jerarquía	Los avances se informan de manera externa	Otro (Por favor, facilite información adicional)
Circularidad	☐	☐	☒	☐	☐
Uso de recursos y energía	☐	☐	☒	☐	☐

E3.1.2A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Al ser una empresa certificada en la ISO 14001, y siguiendo los criterios establecidos en la norma de referencia se establecen objetivos anuales en lo que, además, están implicados los mas altos nivel de la organización y que son contrastados mediante auditorías internas y auditorías externas anuales por parte de AENOR. La evolución y el seguimiento se hace mediante indicadores de medida y se revisa en la reuniones de revisión del sistema en las que, dentro del orden del día se hace un repaso de los objetivos medioambientales establecidos para el periodo, se ve el grado de cumplimiento de los mismos y las desviación producidas hasta el momento del desarrollo de la reunión.

E4. Dentro del período de presentación de este informe, ¿ha actuado la empresa para otorgar o facilitar reparaciones cuando ha causado o contribuido a causar impactos adversos asociados con los siguientes temas ambientales?

(Seleccione una opción de respuesta por línea) i

	No se ha identificado ni causado ningún impacto adverso	Sí, se identificaron uno o varios impactos adversos, pero no se otorgó/facilitó ninguna reparación	Sí, se identificaron uno o varios impactos adversos, y se otorgó/facilitó una reparación	Elige no divulgar
Cambio climático	☒	☐	☐	☐
Agua	☒	☐	☐	☐
Océanos	☒	☐	☐	☐
Naturaleza y biodiversidad	☒	☐	☐	☐
Contaminación del aire	☒	☐	☐	☐
Gestión de residuos	☒	☐	☐	☐
Circularidad	☒	☐	☐	☐
Uso de recursos y energía	☒	☐	☐	☐
Otros temas ambientales (Por favor, facilite información adicional)	☒	☐	☐	☐

E4A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

No se han detectado, ni identificado impactos negativos, ni se ha necesitado reparación de ningún impacto real en temas medioambientales.

E5. Dentro del período de presentación de este informe, ¿la empresa midió las emisiones globales de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 1 y Alcance 2?

(Ingrese únicamente números enteros, redondeados al número entero más próximo. No utilice decimales, fracciones, caracteres especiales, espacios ni ceros a la izquierda.) 

	Conocido	Medición de emisiones totales (tCO2e)	No medimos nuestras emisiones brutas (Por favor, facilite información adicional)
Emisiones de Alcance 1	☒	0	☐
Emisiones de Alcance 2 (según el mercado)	☒	4	☐
Emisiones de Alcance 2 (según la ubicación)	☒	4	☐

E5. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Para la medición se ha utilizado la calculadora_hc_tcm30-485617 proporcionada por el MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO del Gobierno de España. Ha habido una reducción del 16,67% respecto del año anterior.

E6. Dentro del período de presentación de este informe, ¿la empresa midió las emisiones globales de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 3?

(Ingrese únicamente números enteros, redondeados al número entero más próximo. No utilice decimales, fracciones, caracteres especiales, espacios ni ceros a la izquierda.)

		Sí, medición de emisiones totales (tCO2e)	Sí, medición parcial	No medimos las emisiones de Alcance 3 (Por favor, facilite información adicional)
Emisiones de Alcance 3	☐		☐	☒

E6A. No medimos las emisiones de Alcance 3 (Por favor, facilite información adicional):

Empresa de servicios que por su actividad resulta complicado evaluar las emisiones de alcance 3. Aunque estaba previsto empezar a medir las emisiones de alcance 3 la dificultad en la recogida de datos para medir este alcance, no ha hecho posible que se realicen dichas mediciones. Nos hemos planteado hacer una medición por fases para acometerla de una forma mas realista.

E6A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

E7. ¿Tiene la empresa objetivos que hayan sido validados por terceros vinculados a la reducción de los gases de efecto invernadero (GEI)?

(Seleccionar todas las que correspondan por línea. Si tiene uno o varios objetivos, incluya el año base.) 

	Corto plazo (5-10 años)	Mediano plazo (10-15 años)	Largo plazo (20-30 años)	Año base (AAAA)	No se han establecido objetivos
Objetivos de Alcance 1 validados por un tercero	☐	☐	☐	YYYY	☒
Objetivos de Alcance 2 (según el mercado) validados por un tercero	☐	☐	☐	YYYY	☒
Objetivos de Alcance 2 (según la ubicación) validados por un tercero	☐	☐	☐	YYYY	☒
Objetivos de Alcance 3 validados por un tercero	☐	☐	☐	YYYY	☒
Todos o algunos objetivos no validados por un tercero (Por favor, facilite información adicional)	☐	☐	☐	YYYY	☒

E7A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

No tenemos validados los resultados como tales por un tercero. Cumplimos los criterios medioambientales establecidos en la ISO 14001 en la que estamos certificados, y nos sometemos a una auditoría anual por parte de AENOR. Aunque hay objetivos indirectos establecidos respecto a los temas de sostenibilidad, aun no se han establecido objetivos directos vinculados directamente con los alcances.

E8. ¿Tiene la empresa un plan de adaptación al cambio climático?

(Seleccionar todas las que correspondan.) 

- ☐ Sí, e incluye evaluaciones sobre riesgos físicos
- ☐ Sí, e incluye evaluaciones sobre riesgos de transición
- ☐ Sí, e incluye un análisis de hipótesis sobre riesgos físicos climáticos
- ☐ Sí, e incluye acciones para que haya mayor adaptación y resiliencia en las comunidades en las cuales desarrollamos actividades
- ☐ No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- ☒ **No**

E8A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

EVALUACIÓN DE RIESGOS CoHispania tiene hecha una Matriz de Impacto Ambiental de su actividad, de acuerdo a lo establecido en la norma ISO 14001 en la que se establece el ciclo de vida de los productos suministrados por la Sociedad y evalúa los riesgos ambientales específicos y los impactos en las diferentes fases de proceso de desarrollo de nuestra actividad. De la misma manera, con periodicidad trimestral, se realiza un informe de inspección ambiental en el que se evalúan los aspectos siguientes: - Consumos de agua, consumos de energía, consumos de tóner, consumo de papel, registro de consumos, generación de residuos, gestión de residuos, gestión de emergencias, ruido exterior y equipos de climatización. PLAN DE ACCIÓN En base a todos estos elementos de evaluación citados con anterioridad, la organización establece sus objetivos de mejora, sobre los cuales se hace un seguimiento mensual, trimestral y/o anual. También desarrolla acciones de concienciación a nivel interno a través de Tips mensuales sobre acciones personales #Por el clima#. Por otra parte, dentro de las actividades de la Sociedad para contribuir a la disminución del impacto sobre el clima está el desarrollo de productos y servicios relacionados con "el desarrollo y la rehabilitación de edificios energéticamente más eficientes": EVAL, LETTER UP, Todo esto forma parte de un servicio integral de tasación ESG - Para la valoración de edificios sostenibles y eficientes, Cohispania tiene diseñado un modelo de valoración eficiente (EVAL) que tiene en cuenta las características de eficiencia energética y sostenibilidad de los edificios. La valoración de un inmueble sostenible o energéticamente eficiente incluye aspectos que no se tienen en cuenta en una valoración tradicional. Este informe de valoración es fundamental para que las entidades financieras comercialicen hipotecas verdes en España. Este informe de valoración permite a la entidad financiera observar de forma simplificada las características eficientes del edificio a financiar e incluye, para el usuario final, una guía de recomendaciones y un resumen sobre la sostenibilidad de su inmueble, dividido en cuatro grandes grupos: Sostenibilidad, Eficiencia energética, Salud y Bienestar y Construcción e instalaciones y tiene en cuenta las exigencias de los certificadores más extendidos en España: BREEAM, LEED, VERDE y Passivhaus. - También ha diseñado el LETTER UP. Es un servicio exclusivo de CoHispania que realiza una estimación de revalorización de una vivienda en caso de llevar a cabo una rehabilitación y mejora de la calificación energética. Letter UP predice cuánto influye la rehabilitación en el valor de un inmueble y utiliza datos reales del mercado inmobiliario, distribuidos por toda España, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada municipio y la zona climática donde se encuentre el inmueble. Con todas las variables que contribuyen a determinar el valor de una vivienda, calcula cómo el

efecto de la rehabilitación y la letra energética afecta al valor unitario de un inmueble y proporciona finalmente un conjunto de predicciones estimadas sobre la revalorización de la vivienda. – Por otra parte, dentro de los servicios de tasaciones ESG, CoHispania ofrece informes detallados de afecciones medioambientales, certificado energético. – También ha desarrollado un servicio de Project Monitor+Breeam.

E9. ¿La empresa ha establecido metas para eliminar gradualmente el uso de combustibles fósiles?

(Seleccionar la opción que corresponda) 



Sí, hemos establecido metas para eliminar gradualmente los materiales basados en combustibles fósiles



Sí, hemos establecido metas de inversión en actividades que no generan emisiones de combustibles fósiles



Sí, hemos establecido metas para la adquisición de energía renovable



Sí, hemos establecido metas para poner fin a la exploración de combustibles fósiles, la expansión de las reservas existentes de combustibles fósiles y la extracción de combustibles fósiles



Sí, hemos establecido otras metas para eliminar gradualmente los materiales basados en combustibles fósiles



No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años next two years



No

E9A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Como ya hemos indicado en el establecimiento de objetivos ambientales, se ha planteado la reducción de km por tasación. El objetivo es, por un lado, disminuir los desplazamiento y como consecuencia el uso de combustibles y por otro, facilitar el acceso de los tasadores a los inmuebles mediante medios de transporte alternativos. También se ha cambiado de proveedor de energía eléctrica para disminuir el consume de energía procedentes de combustibles fósiles. En este sentido se ha aumentado a mas de un 50% el uso de de energía procedente de energías renovables. Muy superior al de años anteriores.

E10. ¿La empresa cuenta con un plan de transición que incluya políticas, acciones, inversiones, mecanismos de rendición de cuentas y metas para limitar el calentamiento global?

(Seleccionar todas las que correspondan) 

☐ Sí, está alineado con la ciencia para limitar el calentamiento global a 1,5 °C

☐ Sí, sigue la jerarquía de mitigación

☐ Sí, contribuye a aumentar la inversión directa e indirecta en energía renovable

☒ **Sí, impulsa la transición de los combustibles fósiles a fuentes de energía sin emisiones, como las renovables**

☐ Sí, mejora la eficiencia energética y sustituye materiales desechables por materiales reutilizables

☐ Sí, aplica métodos de remoción de gases de efecto invernadero

☐ Sí, describe los impactos en los grupos de interés, los/las trabajadores/as y el medioambiente, así como las medidas adoptadas para gestionarlos

☐ Sí, describe cómo las actividades de políticas públicas, incluidas las actividades de cabildeo, son coherentes con el plan de transición

☐ Sí, se incorpora en la planificación financiera de la organización

☐ Sí, está integrado en la estrategia empresarial

☐ Sí, está supervisado por el órgano máximo de gobernanza de la empresa

☐ No existe un plan de transición

E10A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

E11. ¿Cuáles de los siguientes temas ambientales ha identificado la empresa como materiales en relación con sus operaciones o cadena de valor? (p. ej., en función de los impactos negativos reales o potenciales más severos para las personas o el medioambiente)

(Seleccionar todas las que correspondan) i

☒ **Cambio climático**

☐ Océanos

☒ **Uso de recursos y energía**

☐ Gestión de residuos

☐ Agua

☐ Naturaleza y biodiversidad

☐ Contaminación del aire

☒ **Circularidad**

☐ La empresa no ha identificado ninguno de los temas como fundamentales

E11A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

CoHispania es una empresa de servicios que su tipo de actividad no tiene relación directa sobre temas relacionados con el agua, los bosques la biodiversidad y, la contaminación del aire y los residuos. CoHispania se ha centrado fundamentalmente en aspectos relacionados con el cambio climático, el uso de los recursos energéticos y la circularidad. En lo que se refiere al cambio climático, y teniendo en cuenta su actividad y su cadena de valor, se ha centrado en el desarrollo de productos y servicios que ayuden a sus cliente a disminuir el impacto en la construcción proponiendo productos que ayuden a medir la eficiencia energética y favorezcan la disminución del impacto en el medioambiente. En lo referido al uso de recursos y energía, intenta optimizar el uso de sus recursos, controlando además sus consumos energéticos. Incluyendo ambos aspectos, CoHispania está formando e informando en el uso optimo de estos recursos y concienciando del impacto sobre el cambio climático tanto a trabajadores como ha colaboradores. Esto lo hace a través del envío de tips periódicos, de sus publicaciones en RRSS y de su participación en ferias y congresos del sector. Respecto a la circularidad: trabaja en fomentar el teletrabajo, utilización del conocimiento interno, evitar el uso innecesario de recurso, la eliminación del papel y el alargamiento de la vida de los equipos.

E16. Dentro del período de presentación de este informe, ¿cómo ha implementado la empresa las prácticas de economía circular?

(Seleccionar todas las que correspondan) 

- ☐ Cuenta con una política o compromiso formal en materia de economía circular
- ☐ Cuenta con recursos dedicados (presupuesto o personal) para iniciativas de economía circular
- ☒ **Ha integrado criterios de circularidad en el diseño de productos o servicios**
- ☐ Promueve modelos de negocio circulares
- ☒ **Aplica prácticas de economía circular en las operaciones propias de la empresa**
- ☐ Involucra y colabora con proveedores y socios de la cadena de valor para implementar prácticas de economía circular
- ☐ Aplica prácticas de economía circular a la gestión de residuos
- ☐ Realiza seguimiento o supervisión de los resultados de la circularidad (por ejemplo, entre otros, porcentaje de materiales reciclados, productos circulares o residuos desviados de rellenos sanitarios o incineración, etc.)
- ☐ Cuenta con otras prácticas de economía circular no listadas anteriormente
- ☐ Ninguna. La empresa no ha implementado prácticas de economía circular durante el período de presentación de este informe.

E16A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

En todos los procesos establecidos en la empresa se considera la implementación de prácticas de economía circular: - Fomenta el teletrabajo, - Utilización del conocimiento interno, - Se evita el uso innecesario de recurso, - Se ha eliminado el papel en todos los procesos salvo situaciones muy especiales. - Alarga la vida de los activos hasta su adecuado proceso reciclaje. Algunos de estos aspectos están completamente integrados en los procesos y otros además son medidos a través de indicadores.

E17. (Opcional) Describir en forma breve otras acciones prácticas relevantes que la empresa haya realizado dentro del período de presentación de este informe o que prevé realizar para implementar principios ambientales, tales como los objetivos que se hayan fijado y los desafíos enfrentados, así como las medidas que se adoptaron para su prevención o subsanación.i

Como ya hemos venido haciendo en años anteriores, CoHispania tiene una participación activa en RRSS. De forma frecuente se hacen estudios sobre el sector que son publicados en redes sociales para compartirlos con el resto de la sociedad. También es importante nuestra participación en ferias y congresos dentro del sector para concienciar de la importancia del medioambiente en el sector, Estamos en continuo estudio para mejorar nuestros productos y servicios (EVAL,...) y para diseñar otros nuevos que ayuden a disminuir el impacto sobre el medioambiente. En 2024 iniciamos un proceso de estudio para ver como podemos aplicar la IA regenerativa en la mejora de nuestros procesos, de nuestros servicios y, como ésta nos puede ayudar en aspectos relacionados con la mejora del medioambiente. En 2025 hemos ido incorporando el uso de la IA de forma responsable a distintos procesos de la empresa.

[Haga click para mas informacion](#)

AC1. ¿Tiene la empresa un programa de cumplimiento contra la corrupción?

(Seleccionar la opción que corresponda) [i](#)

- ☐ No, esta no es actualmente una prioridad
- ☐ No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- ☒ **sí**

AC1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Como Sociedad de Tasación estamos supervisados por el Banco de España y obligados al cumplimiento y seguimiento de la normativa vigente en materia de control de la corrupción. Para su funcionamiento interno y también en referencia a las partes interesadas CoHispania tiene desarrollado un REGLAMENTO INTERNO DE CONDUCTA (RIC) con los siguientes objetivos:.

- se rige para que por medio de estas reglas se prevean y eviten los posibles, potenciales o reales conflictos de intereses así como mantener íntegra su independencia de la Sociedad en todos los procesos relativos a la actividad de la valoración (gestión, ejecución de los trabajos y control de estos) alcanzándose el fin último de la garantía de la objetividad y la mejor praxis profesional de los trabajos que se le encomienden por parte de sus clientes.
- ordena las reglas a las que se somete CoHispania como sociedad de tasación homologada por el Banco de España con el número 4368 como uno de los mecanismos aplicados por la misma para favorecer la independencia de la actividad de tasación y evitar conflictos de interés.
- cumple con la Norma Quinta de la CBE 3/2014 que incluye las menciones mínimas de los reglamentos internos de conducta de las sociedades de tasación.
- se lleva a cabo de manera VOLUNTARIA y se aplicará en todo caso, aun cuando la Sociedad no este legalmente obligada a disponer de un RIC, de conformidad con lo previsto en el artículo 21.2 del Real Decreto-ley 24/2021, de 2 de noviembre, de transposición de directivas de la Unión Europea en las materias de bonos garantizados, en especial por contar, entre sus clientes, con un cliente bancario que haya alcanzado el 10 por 100 de la facturación de la Sociedad en un ejercicio concreto. Este documentos está publicado y a disposición en la página de CoHispania: www.cohispania.com.

BLANQUEO DE CAPITALS De igual manera tiene desarrollado un documento donde se establece la Política de Prevención de Blanqueo de Capitales. La finalidad de este documento es la de establecer los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales, así como detallar los principales procedimientos mediante los que los riesgos de blanqueo de Capitales deben identificarse y gestionarse, en todos los niveles de la empresa.

AC1.1 Indicar lo siguiente sobre el programa de cumplimiento
contra la corrupción:

(Seleccionar todas las que correspondan) i

- ☒ **Disponible para su consulta pública**
- ☒ **Tiene la aprobación de ejecutivos/as de mayor jerarquía de la empresa**
- ☒ **Se aplica a las propias operaciones de la empresa**
- ☒ **Se aplica a los proveedores de la empresa**
- ☒ **Se aplica a los otros grupos de interés de la cadena de valor de la empresa (consumidores, comunidades, otras relaciones comerciales)**
- ☐ Otro (Por favor, facilite información adicional)

AC1.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

CoHispania trabaja con los principios de integridad, independencia, objetividad, competencia y comportamiento profesional. La Ética en los negocios forma parte integrante de nuestro Reglamento Interno de Conducta (RIC), existiendo en la sociedad una Comisión denominada "Evaluación, Nombramientos, Ética y Conducta". Además, la transparencia en el ejercicio de la actividad de las sociedades de tasación es una recomendación y obligación indicada por el Banco de España. La sociedad dispone de la Comisión de Evaluación, Nombramiento, Ética y Conducta regulada por el Reglamento Interno de Conducta donde se vela por el cumplimiento de todas las normas legales e internas propias de la sociedad en beneficio de la evitación de los conflictos de interés y ataque a la independencia y contra la corrupción o el soborno dentro de la organización. En la redacción de la Versión 4ª del Reglamento Interno de Conducta la Comisión de Evaluación, Nombramientos, Ética y Conducta tomó la decisión de incorporar un canal de denuncias por medio de una cuenta de correo a la que tiene acceso solo y exclusivamente el Presidente de la Sociedad, manteniéndose en todo momento el anonimato del denunciante. La 5ª versión de este reglamento que se ha revisado en el 2024, se basa y asume el creado y diseñado por la Asociación Española de Análisis de Valor (AEV) de la que Compañía Hispania de Tasaciones y Valoraciones, S.A. (en adelante la Sociedad o CoHispania) es miembro de pleno derecho. Todo este proceso y el Reglamento Interno de Conducta (RIC) está a disposición, por un lado, de todos los empleados en la intranet de la Sociedad para que sepan como actuar si detectan situaciones que puedan representar un conflicto de intereses y por otro, del público en general, ya que está publicado en la página web de la Sociedad: -
<https://www.cohispania.com/wp-content/uploads/2025/02/Reglamento-Interno-de-Conducta-de-Cohispania-v6.pdf>

AC1.2. ¿Supervisa la empresa su programa de cumplimiento contra la corrupción?

(Selecione todo lo que corresponda) i

- ☒ **Sí, a través de un análisis de forma puntual**
- ☐ Sí, a través de autoevaluaciones internas del personal
- ☒ **Sí, a través de la supervisión automatizada de controles**
- ☒ **Sí, a través de supervisión externa independiente**
- ☐ Sí, a través de otros mecanismos (Por favor, facilite información adicional)
- ☐ No, no realizamos un seguimiento del programa de cumplimiento contra la corrupción (Por favor, facilite información adicional)

AC1.2A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

BANCO DE ESPAÑA: Estamos obligados por Ley y bajo la Supervisión del Banco de España a comunicar toda operación que entendamos pueda estar bajo el epígrafe de Blanqueo de capitales. Aun siendo el Banco de España nuestro Supervisor para las sociedades de valoración, por indicación de éste, toda operación que entendamos pudiera estar afecta por blanqueo o lavado de dinero debe ser comunicada al Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias (Sepblac). AUDITORÍAS FINANCIERAS: Con carácter anual, la sociedad se somete a una auditoría financiera por parte de ORGANISMOS EXTERNOS. REGLAMENTO INTERNO DE CONDUCTA (RIC): indica igualmente la obligación por parte de trabajadores, colaboradores y accionistas de comunicar cualquier operación que pudiera estar afecta al blanqueo o lavado de dinero. La sociedad dispone de la Comisión de Evaluación, Nombramiento, Ética y Conducta regulada por el Reglamento Interno de Conducta donde se vela por el cumplimiento de todas las normas legales e internas propias de la sociedad en beneficio de la evitación de los conflictos de interés y ataque a la independencia y contra la corrupción o el soborno dentro de la organización. POLITICA DE BLANQUEO DE CAPITAL: Establece los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de prevención de blanqueo de capitales, así como los principales procedimientos mediante los que los riesgos de blanqueo de capitales deben identificarse y gestionarse, en todos los niveles de la empresa.

AC2. ¿Tiene su empresa políticas y recomendaciones sobre las acciones que los empleados deben tomar en caso de duda y/o en situaciones que puedan representar un conflicto de intereses (como por ejemplo, relativo a obsequios, hospitalidad, donaciones, patrocinio, o interacciones con autoridades públicas)?

(Seleccionar la opción que corresponda) [i](#)

- ☐ No, y no tenemos previsto desarrollar ninguna política/recomendación
- ☐ No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- ☒ **Sí, forma parte de una política más general o es una política separada**

AC2A. (Opcional) Por favor, facilite información adicional:

Todas las recomendaciones y políticas de la empresa sobre las acciones de empleados, técnicos colaboradores y accionistas en situaciones que puedan representar conflicto de intereses está reflejado en el Reglamento Interno de Conducta (RIC). Este documentos está a disposición de los todos los empleados en la intranet de la Sociedad y publicado en la página web a disposición del resto de interesados. También está a disposición de los empleados el documento de "La política de prevención de blanqueo de capitales" elaborado con la finalidad de establecer los principios, parámetros críticos de gestión, estructura de gobierno, roles y funciones, procedimientos, herramientas y controles aplicables en materia de prevención de blanqueo de capitales, así como detallar los principales procedimientos mediante lo que los riesgos de blanqueo de capitales deben identificarse y gestionarse, en todos los niveles de la Empresa. Por otra parte, tanto los empleados como los tasadores, a través del formulario FOR7-POC-18 - "Declaración de Incompatibilidades de Socios y Empleados" y el FOR11-POC-06-2 - "Declaración expresa de sometimiento a RD 775-1997-2", están obligados firmar el conocimiento de las obligaciones de secreto e incompatibilidad de las sociedades de tasación y sus profesionales y a declarar los posibles conflicto de intereses e independencia de tasadores, empleados y socios".

AC3. ¿Participa la empresa en acciones colectivas contra la corrupción?

(Seleccionar la opción que corresponda) **i**

- ☐ No, esta no es actualmente una prioridad
- ☐ No, pero tenemos previsto hacerlo en los próximos dos años
- ☒ **SÍ (Por favor, facilite información adicional)**

AC3A. Si (Por favor, proporcione una explicación adicional):

COMO SOCIEDAD DE TASACIÓN, POR LEY ESTAMOS SOMETIDOS A UN CONTROL EXHAUSTIVO DE NUESTRA ACTIVIDAD POR PARTE DEL BANCO DE ESPAÑA. Como todas las empresas del sector, también estamos obligados a declarar cualquier irregularidad que se detecte dentro de nuestra actividad, Por otra parte CoHispania forma parte de la AEV (Asociación Española de Análisis de Valor) que, de forma conjunta con el resto de socios miembros, establece directrices y acciones para prevenir y atajar la corrupción, fomentando una política de transparencia entre las empresas del sector.

AC3A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

AC4. ¿Quiénes reciben formación en temas de integridad y medidas contra la corrupción?

(Seleccionar todas las que correspondan) i

- ☒ **Todos los integrantes del personal**
- ☐ Algunos integrantes del personal (Por favor, facilite información adicional)
- ☒ **Terceros proveedores, contratistas o consultores**
- ☐ No se ofreció formación

AC4A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Es fundamental que, tanto nuestros trabajadores como nuestros proveedores directos (tasadores y valoradores), tenga formación y conocimiento de nuestras obligaciones legales y nuestro compromiso con la transparencia y la legalidad. La formación va dirigida a contemplar los puntos que se detallan a continuación: - Mantener la obligación legal e indicada en nuestro Reglamento Interno de Conducta de comunicar cualquier operación que pudiera estar afecta al blanqueo o lavado de dinero. - Comunicar ante el Banco de España toda operación que podamos entender pudiera provenir de una operación de blanqueo o lavado de dinero. - Mantener el control establecido por la legislación vigente a la que estamos obligadas las sociedades de valoración en relación al Blanqueo o lavado de dinero. También es importante tener específicamente un manual de Blanqueo de Capitales a disposición de todos los trabajadores con el fin de que todos tengan la información y formación necesaria para identifica cualquier riesgo y actuar en consecuencia.

AC4.1. ¿Con qué frecuencia se ofrece esta formación?

(Seleccionar una respuesta por línea) 

	Una sola vez	Cada dos o más años	Cada año	Se desconoce
Todos los integrantes del personal	☒	☐	☐	☐
Terceros proveedores, contratistas o consultores	☒	☐	☐	☐

AC4.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

RIC (Reglamento interno de conducta) y documento de blanqueo de capitales: Ambos documentos están a disposición de todos los empleados en la plataforma de la empresa de forma permanente. Se actualiza la formación cuando se produce alguna modificación de dicho reglamento interno de conducta que pudiera afectar al funcionamiento de la sociedad y al de los empleados en relación con este tema. En el caso de los proveedores directos (tasadores y valoradores) reciben esa formación /información al inicio de la relación laboral. Si fuera necesario a la modificación de cualquier criterio al respecto en el que pudieran verse afectados.

AC5. ¿Qué mecanismos ha establecido la empresa para detectar incidentes de corrupción?

(Seleccionar todas las que correspondan.) 

- ☒ **Canales internos de denuncia (p. ej., mecanismos confidenciales o anónimos para reportar irregularidades)**
- ☒ **Protección a denunciantes**
- ☒ **Auditorías internas, revisiones de cumplimiento u otros controles**
- ☐ Diligencia debida de terceros y supervisión continua
- ☐ Canales externos de denuncia (p. ej., mecanismos de quejas o reclamos)
- ☒ **Auditorías externas o revisiones independientes**
- ☐ Otro (Por favor, facilite información adicional)
- ☐ No se han establecido mecanismos para detectar incidentes de corrupción

AC5A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

Ya está especificado en los puntos anteriores.

AC5.1. Dentro del período de presentación de este informe, ¿qué acciones ha realizado la empresa para abordar presuntos incidentes de corrupción?

(Seleccionar todas las que correspondan) 

- ☐ Medidas internas (p. ej., investigación interna, revisión por la junta, revisión por el comité de ética)
- ☐ Medidas externas (p. ej., auditoría, revisión, reporte y colaboración con las autoridades)
- ☐ Otro (Por favor, facilite información adicional)
- ☐ No se realizaron acciones para abordar presuntos incidentes de corrupción
- ☒ **No se sospecharon incidentes de corrupción**

AC5.1A. (Opcional) Por favor, proporcione una explicación adicional:

NO SE HA DETECTADO NINGÚN CASO DE CORRUPCIÓN DURANTE EL PERIODO DE REFERENCIA DEL INFORME NI CON REFERENCIA A AÑOS ANTERIORES.

(Opcional) AC6. Describir en forma breve otras acciones prácticas relevantes que haya realizado la empresa dentro del período de presentación de este informe o que prevé realizar para implementar el principio contra la corrupción, incluidos los objetivos que se hayan fijado, así como los desafíos enfrentados y las medidas que se adoptaron para su prevención o subsanación. i

ACCIONES REALIZADAS - Dar continuidad a todos los procesos y mecanismos ya creados. - Garantizar el correcto funcionamiento de los establecido. - Desarrollo y puesta en marcha de una aplicación que automatice y facilita el proceso entre tasador y sociedad: permite mayor control y agilizar la recogida de documentación relacionada con la declaración de incompatibilidades y el resto de la documentación - Desarrollo de una IA generativa como herramienta de ayuda para el control de procesos de información de la organización para mejorar en tiempo, efectividad y control.

R5. Opcional. Por favor suba su reporte de sustentabilidad

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

Suelte los archivos o haga clic aquí para cargar

R5.1. Opcional. Por favor suba la documentación de apoyo de ser relevante

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

Suelte los archivos o haga clic aquí para cargar

R5.2. Opcional. Por favor suba otro documentación de apoyo de ser relevante

(El archivo cargado no puede exceder los 50 MB.)

Suelte los archivos o haga clic aquí para cargar

Gracias por completar la Comunicación de Progreso (CoP).

Por favor, no cierre la página.