INFORME SOSTENIBILIDAD 2025

CRANDON

01. Quiénes somos 04
02. Cultura corporativa 11
03. Compromiso medioambiental 15
04. Ámbito social 18
05. Código ético y cultura de integridad 28
06. Organización y gobernanza 30
07. Sostenibilidad y filosofía de inversión 35
08. Meaningful Impact Program 40
09. Certificaciones 61
10. Objetivos de Desarrollo Sostenible 64
11. Logros 66
12. Disclaimer 72
13. Conclusiones y estrategia de evolución 74

2025 ha sido un año de consolidación para Crandon. En un entorno exigente, hemos reforzado nuestra identidad basada en la disciplina, capacidad de adaptación y criterio en la toma de decisiones. Hemos reforzado nuestra estructura y modelo operativo para seguir avanzando hacia una entidad madura, institucional y preparada para crecer con consistencia.

El año 2025 se ha desarrollado más allá del negocio, enfocándonos en la forma en que entendemos la responsabilidad empresarial. Creemos que la sostenibilidad de la firma depende de la calidad de nuestras decisiones, del rigor con el que gestionamos el riesgo, de la solidez de nuestro equipo y de la confianza que construimos con inversores, clientes, empleados y colaboradores.

Este informe refleja esa manera de entender Crandon. En él se recogen los avances realizados en gobernanza, cultura, desarrollo del talento, seguridad de la información, calidad y estructuración de nuestro enfoque en sostenibilidad y ESG, así como una breve explicación de la evolución de nuestra actividad. Este documento es una expresión fiel de cómo trabajamos y de la dirección en la que seguiremos avanzando.



Alejandro Alcaraz - Chairman

01 Quiénes somos

Mensajes de Núria Tutusaus y Martí Sarri

"La relación con los inversores se construye en el tiempo, a través de la coherencia en la toma de decisiones, de la claridad en la comunicación y de una alineación real con los objetivos de cada mandato.

En Crandon entendemos esa relación como un compromiso sostenido que exige disciplina, criterio y capacidad de ejecución."

Martí Sarri,
Executive Director

"La integridad y la exigencia profesional son esenciales en nuestra forma de trabajar. Son principios que orientan la gestión de cada transacción y que sostienen un modelo de negocio basado en la confianza, la responsabilidad y la vocación de largo plazo. Sobre esta base seguimos construyendo una firma sólida e institucional que acompaña a nuestros inversores en un mercado de capitales altamente complejo."

Núria Tutusaus,
Executive Director



Presentación de la compañía

Crandon es una firma independiente de activos alternativos especializada en transacciones de deuda y equity inmobiliario en el segmento mid market de España.

Desde su fundación en 2013, la firma desarrolla soluciones dirigidas a inversores profesionales e institucionales.



Nuestra actividad se centra en la identificación, estructuración y gestión de oportunidades de inversión en activos y proyectos inmobiliarios. Operamos sobre la base de un análisis exigente, una ejecución cuidadosa y una supervisión constante de cada transacción, con el objetivo de preservar el capital y generar valor sostenible para nuestros inversores en el largo plazo.

La propuesta de Crandon se sostiene en un modelo operativo caracterizado por la especialización, el conocimiento profundo del mercado y la capacidad de estructurar soluciones eficientes en contextos complejos.

Esta combinación nos permite actuar con agilidad sin renunciar al rigor, y construir relaciones duraderas basadas en la confianza, la transparencia y la alineación de intereses.

Misión y Visión & Propuesta de valor

Misión y visión

Misión
Originar, estructurar y supervisar transacciones de deuda y equity inmobiliario para inversores profesionales e institucionales. Hacerlo con criterio propio, disciplina de riesgo y alineación de intereses, y con la preservación del capital como prioridad.

Visión
Ser la firma independiente de referencia en la gestión de activos alternativos en el mid-market inmobiliario español, gracias a un acceso diferencial y a la consistencia de nuestro criterio.

Propuesta de valor

Acceso y conocimiento
Acceso a oportunidades respaldado por más de doce años de presencia activa y conocimiento especializado.

Excelencia operativa
Cada operación se gestiona de forma integral, con rigor técnico y criterios consistentes a lo largo de todo su ciclo.

Alineación de intereses
Remuneración vinculada al desempeño de las operaciones gestionadas, que mantiene alineados los intereses de Crandon y del inversor en cada transacción.

Principios operativos

Nuestros valores son la piedra angular del equipo humano y un faro para desarrollar nuestro modelo de negocio. Constituyen el marco que guía la toma de decisiones y la ejecución diaria de la firma.

Consistencia

En Crandon aplicamos criterios sostenibles de análisis, estructuración y seguimiento en todas las transacciones. Esta consistencia se refleja tanto en la toma de decisiones como en la ejecución y supervisión de cada transacción.

Transparencia

La transparencia forma parte de la práctica operativa con todos nuestros stakeholders. Proporcionamos a los inversores visibilidad completa sobre las operaciones gestionadas, las decisiones adoptadas y la evolución de cada transacción.

Disciplina y cultura profesional

Fomentamos una cultura de trabajo colaborativa, orientada al rigor técnico, la calidad del análisis y la eficiencia operativa, a la vez que impulsamos el crecimiento profesional de nuestro equipo humano. Las decisiones se toman de forma integrada y documentada, con criterios compartidos y un enfoque disciplinado en la gestión del riesgo.



Datos clave

Nuestro informe de Sostenibilidad, preparado de conformidad con la Global Reporting Initiative (GRI), representa la materialización de nuestra visión estratégica en sostenibilidad y guía nuestro propósito de creación de valor.

INDICADOR	DATO
EXPERIENCIA DE LA FIRMA	Más de 12 años
NÚMERO DE EMPLEADOS (CIERRE 2025)	25 empleados
EQUIPO	Nuestro equipo está formado por profesionales altamente cualificados a nivel técnico, en disciplinas complementarias de ciencias y humanidades, y en habilidades interpersonales
FORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD	100% del equipo recibe formación en sostenibilidad
OFICINAS	Barcelona y Madrid

La trayectoria de Crandon refleja una evolución sostenida basada en la prudencia, la exclusividad y el foco hacia oportunidades donde el conocimiento especializado aporta una ventaja competitiva real.

Nuestro crecimiento se ha apoyado en una combinación de disciplina de inversión, fortalecimiento del equipo humano y desarrollo continuado del modelo operativo.

Timeline Sostenibilidad

2023

Primer informe ESG

Publicación del primer informe ESG Crandon, estableciendo una base conceptual y formal de medición, transparencia y seguimiento en materia ambiental, social y de gobernanza.

2024

Obtención de la ISO 9001

Certificando el estándar de calidad en los procesos.

Programa Talento

Lanzamiento del Programa Talento, diseñado para atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales. Basado en la premisa de que el talento es nuestro motor del crecimiento.

2025

Formación de sostenibilidad para empleados

Primera formación especializada para el equipo, reforzando la integración transversal de nuestros criterios de sostenibilidad en la organización.

PRI

Adhesión a los Principios de Inversión Responsable (PRI), alineando la estrategia de inversión con estándares internacionales de sostenibilidad.

Código Ético

Desarrollo e implementación del Código Ético corporativo, consolidando los principios de conducta, cumplimiento normativo y estándares de gobernanza.

Encuesta de Satisfacción

Lanzamiento de la primera encuesta de satisfacción para evaluar clima laboral, percepción interna de la firma y oportunidades de mejora continua.

Meaningful Impact

Se lanza el programa Meaningful Impact ESG para el desarrollo del talento, solidaridad, cultura y bienestar.

Obtención de la ISO 27001

Certificando el sistema de gestión de seguridad de la información.

Evaluación de Impacto B

Completando la evaluación de Impacto B para ser una empresa certificada B Corp.

02 Cultura corporativa

Introducción

La cultura empresarial es el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos que comparten los miembros de una organización.

Los valores representan la identidad que se expresa a través de la forma de actuar, siendo un factor clave para el éxito.

Entendemos el éxito como la consecución de los objetivos cualitativos y cuantitativos, que favorecen a la empresa, a su entorno y a la sociedad.





La cultura de Crandon se basa en la colaboración, la excelencia técnica y la disciplina profesional. Fomentamos un entorno de trabajo donde el análisis riguroso, el criterio compartido y la toma de decisiones colectiva se refuerzan constantemente.

Este modelo nos permite abordar situaciones complejas con solidez, adaptarnos con eficacia a distintos entornos de mercado y desarrollar soluciones coherentes con los objetivos y mandatos de los inversores a los que servimos.

Elementos clave de la cultura empresarial

En Crandon, el equipo humano se sitúa en el centro de la organización. La cultura de la firma se percibe y aplica de forma intencional en cada detalle del día a día.

Representa la materialización de los valores corporativos que se integran de manera natural. Estos valores, originados en la visión y liderazgo del fundador, se han transmitido a lo largo del tiempo mediante la acción coherente y el ejemplo constante.



Cultura Corporativa y crecimiento profesional en Crandon

La cultura corporativa impulsa la cohesión y la sostenibilidad, creando un entorno de trabajo que favorece el desarrollo individual y colectivo. Fomentamos el crecimiento del talento como acción indispensable para aumentar la calidad en la toma de decisiones.

Filosofía de desarrollo

Nuestra aproximación al desarrollo profesional se articula en torno a tres principios:

1. Aprendizaje continuo y aplicado

El desarrollo profesional se produce a través del trabajo diario sobre operaciones y proyectos, con acompañamiento directo de profesionales senior, exposición a contextos complejos y formación especializada.

2. Entorno colaborativo de alto rendimiento

Trabajamos en equipos transversales donde se combinan iniciativa, análisis riguroso y diversidad de perspectivas. Fomentamos el pensamiento crítico, el debate constructivo y la calidad del criterio.

3. Exposición real a la toma de decisiones

Nuestra estructura ágil permite participar desde fases tempranas en procesos estratégicos y en decisiones relevantes dentro de un marco exigente de responsabilidad.

03

Compromiso medioambiental

Compromiso medioambiental



La naturaleza de nuestra actividad limita la capacidad de generar y cuantificar un impacto ambiental directo. Entendemos la sostenibilidad como una responsabilidad transversal, por lo que focalizamos nuestros esfuerzos en ámbitos donde podemos aportar valor real y medible.

Apostar por opciones saludables y sostenibles no solo contribuye al bienestar de las personas, sino que también nos permite integrar prácticas responsables que reducen nuestro impacto ambiental de forma tangible.

En 2025 hemos reforzado nuestro compromiso medioambiental a través de la selección de un proveedor especializado en soluciones de alimentación bajo criterios de economía circular. La colaboración con Re-pot market permite sustituir envases de un solo uso por sistemas retornables y reutilizables, reduciendo la generación de residuos y promoviendo hábitos de consumo más responsables en el entorno de oficina.

Esta decisión contribuye a disminuir el uso de plásticos de un solo uso, favorece modelos logísticos más eficientes y se alinea con una visión práctica de la sostenibilidad ambiental de la firma: integrar medidas concretas en la operativa diaria y fomentar una cultura interna más consciente del impacto asociado al consumo.

Principales contribuciones del modelo implantado

Nuestro objetivo es seguir incorporando medidas operativas coherentes con la realidad de la firma, reforzando un compromiso ambiental creíble, proporcionado y alineado con la naturaleza de nuestra actividad.

ÁMBITO	CONTRIBUCIÓN
RESIDUOS	Reducción del uso de envases de un solo uso
EMISIONES	Optimización logística y reutilización de materiales
ECONOMÍA CIRCULAR	Extensión del ciclo de vida de los envases
CONSUMO RESPONSABLE	Priorización de soluciones de proximidad y menor impacto



04 Ámbito social

Compromiso con las Personas y el Impacto Social

En Crandon entendemos que nuestro impacto social comienza en la propia organización y se proyecta hacia la comunidad en la que nos relacionamos. Por ello, promovemos un entorno de trabajo diverso, inclusivo y orientado al desarrollo continuado del talento.
El respeto, la colaboración y el mérito constituyen principios de referencia.

DATOS 2025

34 años EDAD MEDIA DEL EQUIPO FULL-TIME	+42% vs 2024 % CRECIMIENTO EN CONTRATACIONES FULL-TIME
+267% vs 2024 % CRECIMIENTO EN CONTRATACIONES INTERNS	+11% % EQUIPO QUE HA SIDO PROMOCIONADO

Reflejando una apuesta significativa por la captación de talento joven.

Creemos que la diversidad de perspectivas mejora la calidad de la toma de decisiones fortalece la innovación y contribuye a construir una organización más sólida.

Este enfoque se traduce en procesos de selección basados en criterios objetivos, en el impulso del talento joven y en una cultura interna que favorece la integración y el desarrollo profesional.

Clima interno y compromiso

Índice de satisfacción del empleo



INDICADOR	GENERAL	FULL-TIME	INTERNS
DESARROLLO PROFESIONAL	8,38	7,18	9,44
CULTURA INCLUSIVA	8,71	7,73	9,00
ENGAGEMENT	8,80	7,75	9,33
SUSTAINABILITY AWARENESS	8,64	7,73	8,67

Durante 2025, la firma ha continuado midiendo la experiencia interna de sus equipos a través de indicadores de desarrollo profesional, cultura inclusiva, compromiso y conocimiento del enfoque de sostenibilidad.

Los resultados obtenidos reflejan una percepción interna positiva y, al mismo tiempo, ofrecen información útil para orientar acciones de mejora.

En 2025, la compañía alcanzó un índice global de engagement de 8,80 y un eNPS del 90%, reflejando un alto nivel de satisfacción y compromiso. La valoración superior del colectivo de interns confirma la buena acogida de los programas diseñados para talento joven.

Al mismo tiempo, los resultados del colectivo full-time señalan oportunidades de mejora en el desarrollo profesional, ámbito en el que ya se han reforzado iniciativas de mentoring, formación técnica y desarrollo de liderazgo.

*Los indicadores se obtuvieron mediante una encuesta interna anual, utilizando una escala de 0 a 10. El eNPS se calculó como la diferencia entre promotores (8-10), 7 pasivos (6-7), y detractores (0-5).

Diversidad, inclusión y empleo de calidad

Crandon genera un impacto positivo en la sociedad, comenzando por la propia organización. Promovemos activamente la diversidad profesional y una integración completa del equipo humano.

Diversidad cultural y geográfica

La compañía cuenta con un equipo diverso y multicultural, con profesionales de distintos países y culturas. Esta diversidad fortalece nuestra capacidad de innovación, mejora la toma de decisiones y nos permite comprender mejor las necesidades de nuestros clientes.

Impacto social del empleo

Generamos empleo estable y de calidad, contribuyendo al desarrollo económico de las comunidades donde operamos. Apostamos por contratos indefinidos, formación continua, retribución ajustada al coste de vida local y planes de desarrollo profesional.

Igualdad de oportunidades e inclusión

Promovemos un entorno de trabajo inclusivo basado en la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo. Nuestras políticas internas garantizan procesos de selección objetivos y basados en mérito, fomentando la diversidad en todos los niveles de la organización.

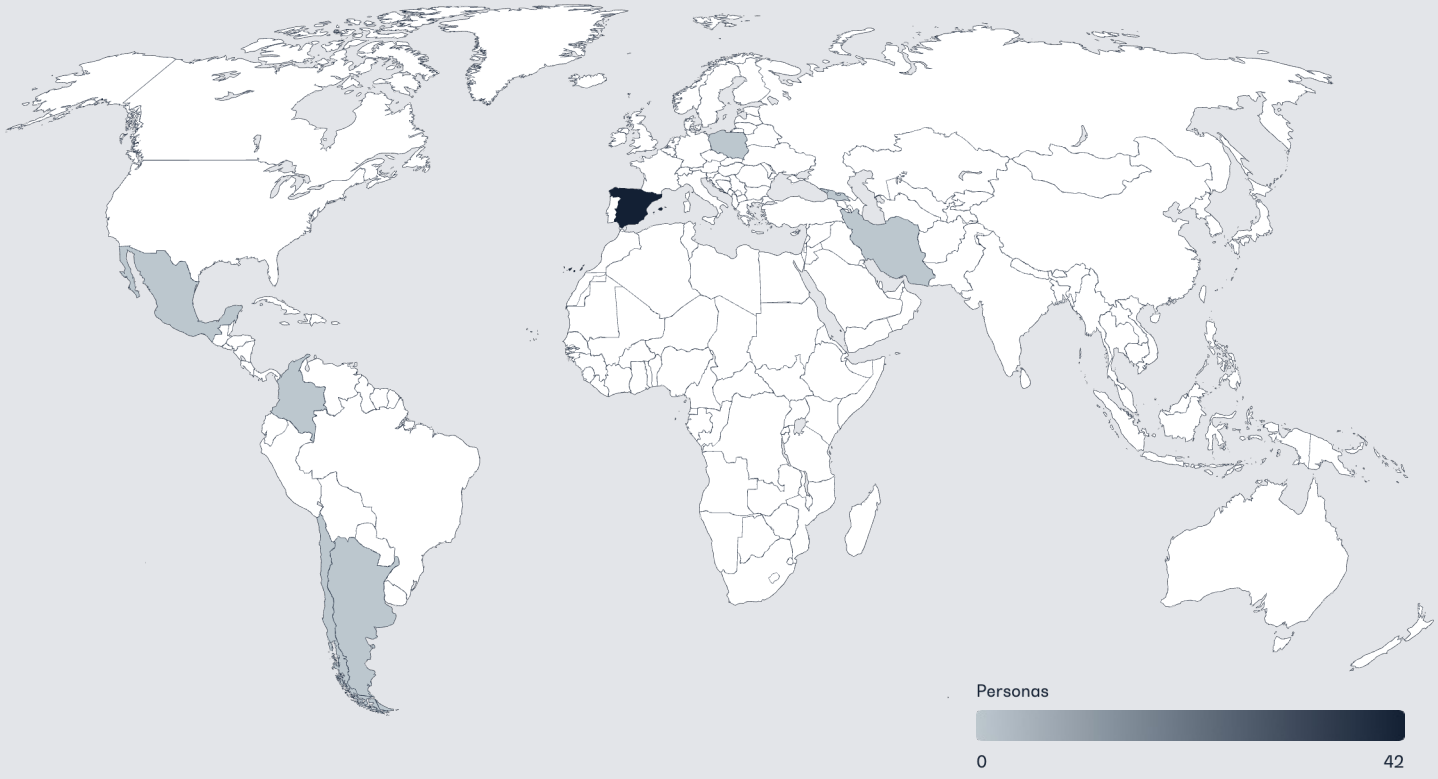
Diversidad cultural

Entendemos la diversidad como una ventaja competitiva: un equipo diverso impulsa la innovación, mejora la resiliencia organizativa y refuerza nuestra capacidad para generar un impacto social positivo y sostenible.

A cierre de 2025, el equipo está compuesto por 25 personas.

Para reflejar la diversidad geográfica del grupo, se ha elaborado un mapa en el que se destacan las nacionalidades de todas las personas que durante 2025 han formado parte del equipo.

La concentración de nacionalidades queda representada en escala de azules.



Fomento del talento y desarrollo profesional

Nuestra estrategia de talento está orientada a la atracción, desarrollo y fidelización de profesionales con alto potencial y con especial foco hacia el talento joven. Apostamos por generar oportunidades reales de crecimiento, construyendo carreras sostenibles dentro de la organización.

Impulsamos un modelo de desarrollo profesional basado en:

- Planes de carrera individualizados
- Formación continua y aprendizaje práctico
- Evaluaciones periódicas de desempeño
- Cultura de feedback constructiva

Fomentamos un entorno flexible que facilita la conciliación y promueve el equilibrio entre desempeño profesional y bienestar personal. Nuestro modelo organizativo prioriza la meritocracia, garantizando que el crecimiento esté alineado con el desempeño y la contribución al equipo.

DATOS 2025

+14
NUEVAS INCORPORACIONES FULL-TIME EN 2025

15 interns en 3 tracks de Launchpad
NUEVAS INCORPORACIONES INTERNS EN 2025

60 horas/año
HORAS MEDIAS DE FORMACIÓN POR EMPLEADO

EMBA IESE, CAIA I, LCCI, Crockley y CFA I
PROGRAMAS DE FORMACIÓN

228 horas/año
MENTORIZACIÓN INTERNA 1:1

27%
TASA DE RETENCIÓN DEL TALENTO JOVEN

(Incluye tanto a los interns que han sido promocionados a posiciones full-time como a aquellos que han extendido su periodo de prácticas)

Crecimiento y transformación: Martí Sarri



Formación y especialización jurídica

Graduado en Derecho por la Universitat Internacional de Catalunya y con un Doble Máster en Acceso a la Abogacía y Derecho Internacional de los Negocios por ESADE Business & Law School, Martí ha desarrollado una sólida especialización en derecho mercantil, financiero e inmobiliario. Su formación le proporciona una base técnica rigurosa, orientada a entornos empresariales complejos y transaccionales.

Septiembre 2022: Incorporación a Crandon

Se incorpora a Crandon como Head of Legal & Compliance, una posición de nueva creación alineada con el momento de madurez de la compañía. Desde su llegada, asume la responsabilidad de estructurar y liderar el área legal, implantando mejores prácticas basadas en su experiencia previa y estableciendo un marco sólido de control y gestión jurídica.

Su interés por la vertiente operativa y transaccional del negocio impulsa una evolución progresiva de su rol, ampliando su alcance más allá del ámbito estrictamente legal.

Junio 2024: Evolución a Head of Operations & Legal

El reconocimiento a sus capacidades técnicas y de liderazgo le lleva a asumir la posición de Head of Operations & Legal.

En este rol, amplía significativamente sus responsabilidades, integrando la supervisión operativa con la dirección legal, y consolidando su papel como figura clave en la ejecución y gestión del negocio.

2025 – actualidad: Executive Director

A principios de 2025, Martí da un paso más en su trayectoria al asumir la codirección ejecutiva de la compañía junto a Nuria Tutusaus.

Esta decisión se apoya en una fuerte complementariedad técnica y una sólida relación de confianza, que permite iniciar una nueva fase de crecimiento y consolidación para Crandon.

Crecimiento y transformación: Martí Sarri

Rol actual y visión estratégica

En su posición actual, Martí co-lidera de forma integral el proceso de inversión, abarcando desde el análisis y estructuración de operaciones hasta su formalización y posterior gestión hasta su resolución.

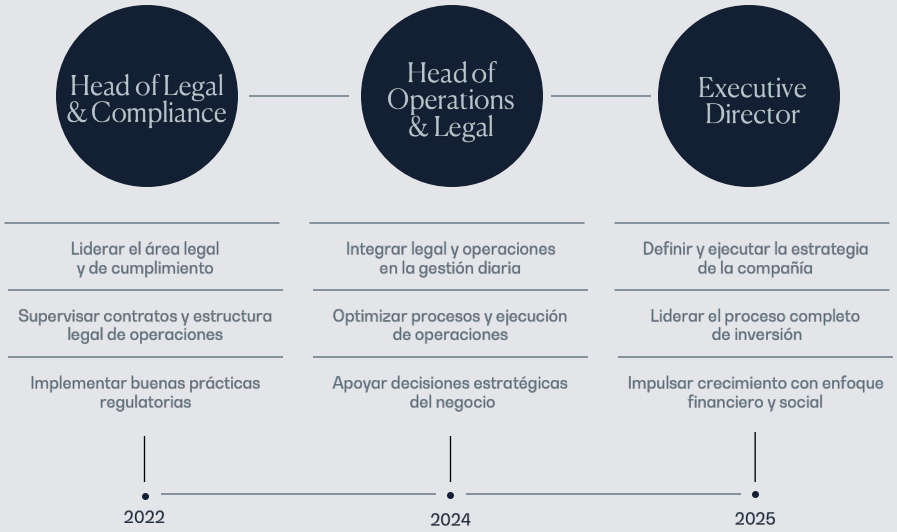
Su rol combina un profundo conocimiento jurídico con una visión estratégica del negocio, lo que permite optimizar cada transacción y garantizar su correcta ejecución.

Aporta una perspectiva clave en el ámbito regulatorio y estructural del sector inmobiliario, contribuyendo a que cada proyecto se desarrolle con rigor, solidez y alineación con los objetivos de creación de valor de la firma.

Cultura, valores y contribución al equipo

Su trayectoria refleja una integración natural entre crecimiento profesional y madurez personal, en línea con los valores de la compañía.

La confianza depositada en Martí se traduce en un impacto positivo tanto en el entorno profesional como en el personal, destacando su capacidad de liderazgo, transmisión de conocimiento y compromiso con el desarrollo del equipo.



Client centric

La relación con el cliente constituye uno de los ejes centrales de la propuesta de valor de Crandon. Nuestro enfoque combina rigor técnico, cercanía, flexibilidad y vocación de servicio. Tratamos al cliente como un socio estratégico con el que construimos relaciones de largo plazo, sustentadas en la confianza, la transparencia y la calidad de la interlocución.

Esta forma de trabajar se concreta en una comunicación clara, en soluciones adaptadas a las particularidades de cada mandato y en una atención continuada a las necesidades de cada cliente.

La obtención de la certificación ISO 9001:2015 durante 2025 refuerza esta orientación, al acreditar la implantación de un sistema de gestión de la calidad alineado con la mejora continua y la excelencia en el servicio.



Seguridad y protección de la información

La seguridad de la información constituye una prioridad operativa y reputacional para Crandon.

La firma ha reforzado sus medidas de protección de datos y ciberseguridad mediante un sistema de gestión orientado a preservar la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

Al cierre de 2025 no se ha registrado ninguna incidencia que hubiera comprometido los datos de clientes o inversores ni afectado al desarrollo normal de la actividad.

Este enfoque incluye análisis periódicos de riesgo, formación continua, control de incidentes, revisión de medidas técnicas y exigencia de estándares adecuados a empleados, proveedores y colaboradores.

La obtención de la certificación ISO/IEC 27001 durante el ejercicio representa un hito relevante en este ámbito y consolida la evolución de la firma hacia un entorno de trabajo más robusto y seguro.

05

Código ético y cultura de integridad

Código ético y cultura de integridad

La integridad es parte estructural del modelo de gobierno de Crandon. La compañía cuenta con un Código Ético formal que establece los principios, valores y normas de conducta aplicables a socios, directivos, empleados y colaboradores, y que actúa como marco de referencia para la toma de decisiones.

El Código ético regula aspectos esenciales como la integridad profesional, los conflictos de interés, la confidencialidad, la prevención de la corrupción y el soborno, la igualdad de trato, el cumplimiento normativo y la integración de criterios de sostenibilidad en la actividad empresarial. Su cumplimiento es obligatorio para todas las personas vinculadas a la organización.





La implementación del Código ético se inicia en el proceso de incorporación a la firma, se refuerza mediante una comunicación interna periódica y se revisa de forma continuada para adaptarlo a la evolución normativa y las mejoras organizativas.

La firma dispone de mecanismos internos de consulta y comunicación de posibles incumplimientos, con garantías de confidencialidad y protección frente que favorecen un comportamiento de buena fe.

Más allá de su formalización documental, la cultura ética de Crandon se expresa en una forma de actuar basada en la honestidad la responsabilidad y la coherencia entre decisión y conducta. La sostenibilidad del negocio depende de la confianza que se construye a través de las muestras de integridad cotidiana.

06

Organización y gobernanza

Organización y gobernanza

La estructura organizativa de Crandon combina visión integral, especialización funcional y coordinación transversal.

Nuestro modelo de gobierno se apoya en tres principios:

- Liderazgo, para aportar dirección estratégica y criterio
- Responsabilidad, para asegurar rigor y trazabilidad
- Coordinación, para mantener una operativa cohesionada en toda la organización.



La firma se articula en torno a equipos especializados que colaboran transversalmente a lo largo de todo el ciclo de actividad. El Equipo de Inversiones lidera la identificación, análisis, estructuración y ejecución de transacciones en Private Credit y Real Estate. El Equipo de Capital gestiona la estrategia de capital y la relación con inversores, con un enfoque plenamente institucional y en coordinación permanente con la dirección y las áreas corporativas.

El Equipo de Portfolio Management dirige el acompañamiento y supervisión de las transacciones hasta su completa resolución.

La comunicación y relación con nuestros stakeholders está diseñada y reforzada por el área de marketing de la firma.

La estructura organizativa de Crandon favorece una circulación fluida de la información, una toma de decisiones basada en criterio compartido y una integración real entre cultura, estrategia y ejecución. Este modelo contribuye a consolidar la disciplina operativa y un crecimiento sostenible.

Componentes de Gobernanza

La forma de gobierno que ejerce Crandon se define en cinco categorías clave.

Supervisión y decisión

La gobernanza está estructurada a través de órganos decisorios, bajo un esquema que refuerza la calidad en la implementación de la estrategia y la gestión del negocio

Gestión del riesgo

La evaluación de riesgos, operativos, regulatorios, reputacionales y de sostenibilidad, se integran de forma sistemática en los procesos de análisis y decisión.

Transparencia y reporting

El modelo de gobernanza incorpora dinámicas de reporte estructuradas, con responsables y frecuencias definidos, que garantizan visibilidad, trazabilidad y seguimiento continuo de la actividad.

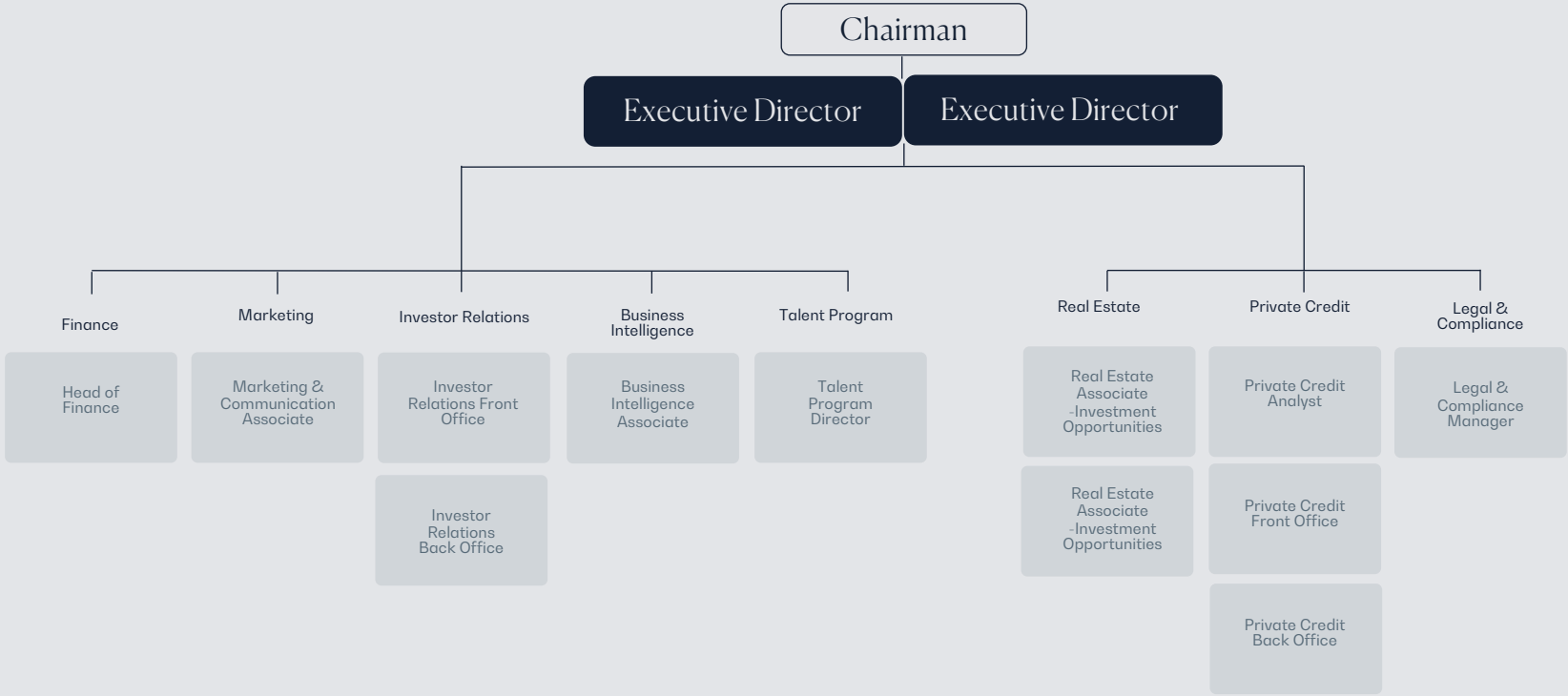
Cultura de desempeño

La organización impulsa la mejora continua, mediante objetivos claros, desarrollo de talento y una cultura de exigencia alineada con una toma de decisiones responsable.

Mentalidad de propiedad

Se promueve una gestión orientada al largo plazo, basada en la responsabilidad individual, la disciplina en el uso de recursos y la alineación con los intereses de los grupos de interés.

Organigrama



Canal de denuncias

En Crandon disponemos de un canal de denuncias integrado en el sistema interno de información, cuyo propósito es facilitar la comunicación de posibles irregularidades que puedan suponer un incumplimiento de acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Este canal está destinado a empleados, partícipes, colaboradores, becarios, personal de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), agentes, mediadores y proveedores, así como a cualquier persona que actúe bajo nuestra supervisión.

Asimismo, se encuentra disponible para exempleados, una vez finalizada la relación laboral, y para candidatos que participen en procesos de selección.

Para más información:

https://crandon.eu/canal-de-comunicacion/

https://whistleblowersoftware.com/secure/canaldedenuncias-crandon

07

Sostenibilidad y filosofía de inversión

Sostenibilidad

En Crandon entendemos la sostenibilidad como un criterio estructural de gestión y de toma de decisiones, que identificamos en tres direcciones: negocio, personas y sociedad.

Nuestra filosofía de inversión se apoya en una visión de largo plazo, donde la creación de valor económico debe ser compatible con la disciplina financiera, la responsabilidad en el uso del capital y una aproximación prudente al riesgo.

Integramos criterios ambientales, sociales y de gobernanza (sostenibilidad) en el análisis, selección y seguimiento de nuestras inversiones.

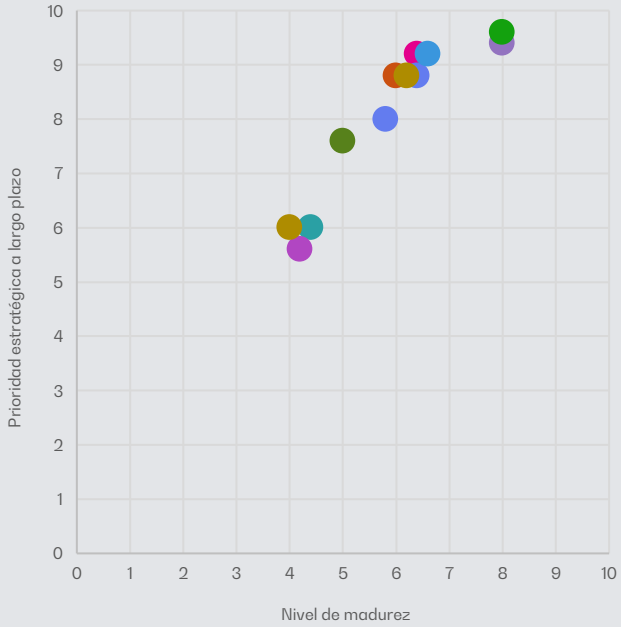
La firma actúa, colabora e influye con un propósito firme de sostenibilidad, que evoluciona aña a año, y que en el ejercicio 2025 se ha enfocado principalmente hacia las personas.



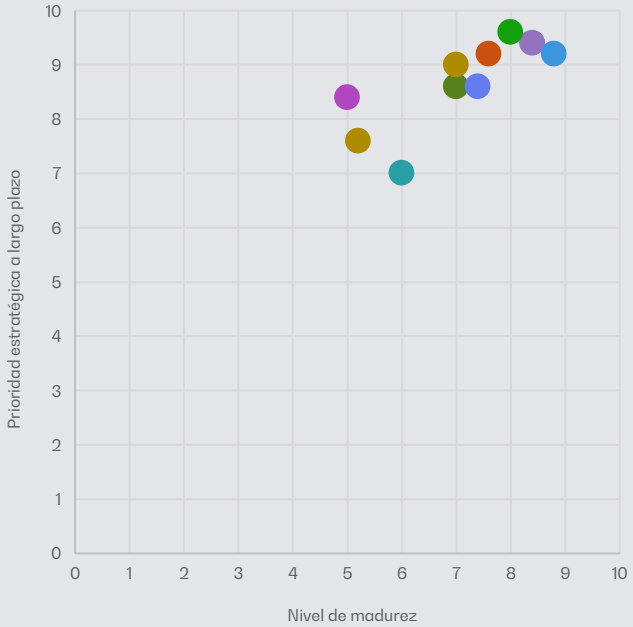
Matriz de doble materialidad

- Desarrollo del talento
- Diversidad e inclusión
- Trato a los clientes
- Estructura organizativa
- Reportes de sostenibilidad
- Due diligence de sostenibilidad
- Cultura
- Bienestar de los empleados
- Oportunidades a jóvenes
- Políticas de sostenibilidad
- Ciberseguridad y protección de datos
- Proyectos e iniciativas de sostenibilidad

Matriz doble materialidad 2024



Matriz doble materialidad 2025



Matriz de doble materialidad

En 2025 hemos actualizado nuestra matriz de doble materialidad, consolidando un análisis que integra, por un lado, el impacto de nuestra actividad sobre el entorno económico, social y ambiental y, por otro, los riesgos y oportunidades que estos aspectos representan para la firma.

La comparación con 2024 muestra una evolución positiva en el grado de madurez en los asuntos materiales y una mayor alineación entre prioridad estratégica y nivel de desarrollo interno.

Entre los ámbitos que concentran mayor relevancia destacan la relación con clientes, la estructura organizativa, la integración de criterios de sostenibilidad, la ciberseguridad y el desarrollo del talento.

EJES ESTRATÉGICOS PRIORIZADOS EN 2025	ENFOQUE
RELACIÓN CON CLIENTES	Calidad de servicio, claridad y confianza
GOBIERNO CORPORATIVO	Solidez organizativa y transparencia
INTEGRACIÓN DE SOSTENIBILIDAD	Transversalidad y mejora continua
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	Protección, control y resiliencia
PERSONAS	Desarrollo del talento y bienestar

La matriz actúa como una herramienta de gestión que permite asignar recursos con mayor eficiencia, anticipar riesgos y orientar la evolución de la firma de manera coherente con sus prioridades estratégicas.

Filosofía de Inversión

La filosofía de inversión de la compañía se sustenta en tres pilares fundamentales: protección del inversor, rigor en el análisis y sostenibilidad a largo plazo. Este enfoque establece un marco de actuación basado en la prudencia, la transparencia y la gestión responsable del riesgo.

Protección del inversor

Nuestra prioridad es preservar el capital de los inversores mediante una selección extremadamente cuidadosa de las operaciones. Todas las transacciones cuentan con activos colaterales asociados al negocio financiado, lo que aporta una capa adicional de seguridad. Además, se mantiene una política de LTV (Loan to Value) muy conservadora, diseñada para limitar el riesgo y proteger el capital invertido incluso en escenarios adversos.

Rigor en el análisis

Cada transacción es sometida a un proceso de análisis exhaustivo antes de ser aprobada. La compañía establece parámetros de riesgo estrictos. Este enfoque disciplinado, junto con el seguimiento continuado realizado por el equipo de portfolio management, hace posible que todos nuestros clientes puedan cumplir con sus obligaciones.

Sostenibilidad a largo plazo

El modelo de negocio está orientado a proyectos con impacto económico real que favorecen la sostenibilidad. Los fondos se destinan exclusivamente a activos productivos o estratégicos, tales como proyectos inmobiliarios, crecimiento empresarial mediante inyección de capital o reestructuración de deuda, dentro de entornos profesionales y con un plan claro de viabilidad. Existe un control riguroso sobre el uso del capital para asegurar que los recursos se destinan al desarrollo de actividad económica y a la generación de valor.

Aplicamos la sostenibilidad en el negocio combinando disciplina financiera, gestión prudente del riesgo y compromiso con la inversión responsable, lo que nos permite construir un modelo sólido y sostenible que protege a los inversores y financia proyectos con impacto económico real.

08

Meaningful Impact Program

Meaningful Impact Program

«Mejorar el mundo es el propósito de toda empresa, pero sólo cuando tomamos conciencia de ello, logramos concretarlo. Crandon está comprometida con causar impacto a través de su actividad y de las personas que la desarrollan.»

Elena Yepes,
Meaningful Impact Program



Gestionamos con propósito, transformamos el entorno y generamos impacto real. Crandon Meaningful Impact es nuestra plataforma de Sostenibilidad, diseñada para trascender las transacciones financieras y construir un futuro más sostenible y equitativo.

Meaningful Impact Program

Desde su creación, Crandon ha entendido que la sostenibilidad a largo plazo del modelo de negocio depende no solo de la excelencia en la ejecución y los resultados financieros, sino también de la solidez del talento, el bienestar personal, la coherencia cultural y la contribución a la sociedad.

A medida que la organización crece y consolida su posicionamiento, surge la necesidad de ordenar, sistematizar y dar marco común a iniciativas que ya formaban parte de su práctica diaria, integrándolas bajo una visión estratégica unificada.

Por este motivo, en febrero de 2025, nace en Crandon el Meaningful Impact Program (MIP).

El MIP se configura con tres objetivos fundamentales:

- Integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones, reforzando una cultura corporativa responsable y orientada al largo plazo.
- Asegurar consistencia y continuidad en iniciativas relacionadas con talento, solidaridad cultura y bienestar.
- Estructurar el compromiso de sostenibilidad de forma coherente y medible, alineándolo con la estrategia de la firma.

Desde septiembre de 2025, la estrategia y gestión del MIP se centralizan en Santomera Bay, empresa holding que define y acompaña el desarrollo operativo de Crandon, garantizando así una coherencia estratégica, escalabilidad y alineación con los valores compartidos.

El Meaningful Impact Program da visibilidad a nuestra forma de desarrollar la actividad empresarial: generar valor sostenible que trasciende la dimensión puramente financiera y contribuye de forma significativa al entorno en el que la firma opera.

El Meaningful Impact Program es la plataforma que articula nuestra visión de sostenibilidad y criterios ESG a través de cuatro pilares, Talent, Solidarity, Culture y Wellbeing, concebidos como ámbitos de actuación continuada y coherente con los valores y la cultura de la firma.

Cada pilar agrupa iniciativas estructuradas que refuerzan el desarrollo profesional, la contribución social, el compromiso cultural y el bienestar integral, consiguiendo que el impacto sea una parte esencial del modelo de gestión y del propósito corporativo.

Pilar 1. Talento

El talento es el motor de crecimiento en Crandon. A través de Crandon Talent, buscamos atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales, dotándolos de herramientas para su evolución personal y profesional. Apostamos por una formación constante, una comunidad que comparte conocimiento, y programas que impulsan el liderazgo y la excelencia desde dentro.

Desde nuestro enfoque de sostenibilidad, el Pilar Talento genera un impacto positivo en varias dimensiones. Socialmente contribuye a la empleabilidad juvenil cualificada y al desarrollo de capital humano especializado. Asimismo, fortalece la cultura de profesionalidad, ética y excelencia técnica.

Y, por último, asegura la renovación generacional y la transferencia estructurada de conocimiento.

INDICADORES GENERALES DEL PILAR TALENTO	DATOS 2025
SESIONES DE FORMACIÓN	43 sesiones
HORAS DE FORMACIÓN	60 horas
SESIONES 1:1 DE SEGUIMIENTO INTERNS	44 sesiones semanalmente
SESIONES 1:1 DE SEGUIMIENTO FULL-TIME	11 sesiones mensualmente
COLABORACIONES ACADÉMICAS	4 TFMs + 3 Académicos + 1 Publicación
ASISTENCIA MEDIA	+60%

Nuestro compromiso es claro: invertir en las personas para crecer como organización sostenible y de impacto positivo.

Pilar 1.
Sesiones Talento

El Pilar Talento se conforma con un programa de sesiones de Talento: espacios periódicos de aprendizaje y reflexión dirigidos tanto a jóvenes profesionales como a nuestro equipo full-time.

Estas sesiones abordan tendencias de mercado, economía y finanzas, innovación, liderazgo responsable y buenas prácticas, promoviendo una cultura organizativa basada en la mejora continua, la ética y la colaboración.

El modelo fomenta un entorno donde el aprendizaje no es puntual, sino continuado, integrando el desarrollo profesional como parte estructural de la experiencia laboral.

Estas formaciones buscan mejorar los conocimientos del equipo de Crandon en diferentes áreas, para contribuir a su desarrollo personal y profesional.

El programa de talento está diseñado en base a los principios operativos de Crandon, que lo identifican en cuatro características clave.

- Dinámico: Sesiones y contenidos variables, secuenciales y vinculados.
- Flexible: Adaptación de calendario, contenido y disponibilidad según las necesidades estratégicas y operativas.
- Progresivo: Crece con los participantes, fomentando curiosidad, aprendizaje continuo y aplicación práctica.
- Evolutivo: Actualización constante del plan formativo, según la evolución del negocio y sus objetivos.

Pilar 1. Highlights Sesiones Talento 2025

Josep Jordana

Josep analiza el funcionamiento de los comités de inversión inmobiliaria y de riesgos bancarios, compartiendo su experiencia sobre la toma de decisiones, la gestión de oportunidades y la evaluación de riesgos en el sector financiero. Dos sesiones que ofrecen una visión práctica sobre la estrategia y los procesos clave detrás de estas áreas.

Pere Guardiola

Pere nos ofreció una charla sobre el liderazgo en la alta dirección, donde nos explicó los órganos de gobierno en prensa y comunicación. Pere ha sido nombrado director general de Publipress Media, ha asumido un papel crucial en la dirección de la comunicación y el contenido en el sector de la publicidad y el marketing.

Nacho Martín & Vincent Sanchís

Nacho y Vicent protagonizaron un enriquecedor debate sobre la actualidad política. Desde posiciones ideológicas opuestas, ambos demostraron gran capacidad de oratoria, agilidad mental y un sólido bagaje cultural. Su intercambio, marcado también por el sentido del humor, convirtió la sesión en una experiencia dinámica y estimulante.

Sergio Miguez & Alfonso Roa

Sergio Míguez y Alfonso Roa analizan la importancia de la due diligence en vehículos de inversión alternativa, en un contexto de crecimiento del sector impulsado por la búsqueda de diversificación y mayores retornos. Una charla muy interesante sobre la evaluación de gestores y fondos, la alineación de intereses entre inversores y equipos, y los retos de la convergencia entre gestoras tradicionales y alternativas.

Joan Pina

Joan nos explica que el Buy-Out es una estrategia de Private Equity centrada en adquirir el control mayoritario de empresas consolidadas para mejorar su rendimiento y generar valor. Le escuchamos hablar sobre las fases del proceso, la creación de valor y la rentabilidad en las transacciones Buy-Out.

Toni Segarra y Luis Cuesta

Toni y Luis son dos referentes históricos de la publicidad en España, nos han cautivado con su sesión titulada dos hombres y un destino, donde nos han hablado sobre la publicidad. Su éxito como tándem durante más de 30 años se basa en el respeto, la complementariedad y una visión estratégica compartida.

Ramir de Porrata

La ponencia de Ramir, CEO y cofundador de Keonn Technologies, se centra en una idea clave: "la estrategia es el arte de decir no", manteniendo un foco radical en el retail y en resolver problemas reales y escalables. En 2025, Keonn fue adquirida por Novanta Inc., manteniendo liderazgo e independencia, como reflejo de una cultura centrada en talento, escalabilidad y foco estratégico.

Manel Falcon

Manel nos regaló una sesión titulada el management y la estructura de propiedad, una historia de película. Nos explica como la industria del cine ha evolucionado técnica y organizativamente. En la sesión destaca la importancia del talento, el esfuerzo y la adaptación continua para desarrollar una carrera sólida en un sector cambiante.

Antonio Paredes

La sesión sobre estructuración de financiaciones complejas explica cómo diseñar préstamos sólidos combinando garantías reales, personales y correcta formalización jurídica. La sesión fue llevada a cabo a través de ejemplos prácticos. En la sesión llegaos a la conclusión de que la creatividad estructural debe ir acompañada de solidez legal, ya que en situaciones de crisis la correcta arquitectura jurídica es clave para recuperar la inversión.

Eduardo Conde

Eduardo analiza las claves para gestionar una carrera profesional con propósito, en un contexto de cambio constante donde la adaptación, el liderazgo y el desarrollo personal cobran cada vez más relevancia. Una sesión muy interesante que aborda la importancia del autoconocimiento, la construcción de relaciones, la preparación ante nuevas oportunidades y un liderazgo basado en la confianza.

Andrés Rodríguez

La ponencia analiza cómo la influencia en los medios sigue basándose en la confianza, desde la imprenta de Johannes Gutenberg hasta la era digital de Mark Zuckerberg. Se destaca que audiencia e influencia deben ir juntas, pero que sin independencia económica no existe verdadera libertad editorial. En síntesis, la tecnología cambia, pero la confianza es el eje permanente que sostiene la influencia real.

Alex Arcos y Adrià Gallart

En esta sesión analizan la evolución del desarrollo sostenible desde las 3P (Personas, Planeta y Beneficios) hasta el modelo ESG y su nueva propuesta E-ESG, que pone a los empleados en el centro de la estrategia. La charla concluye que, en general, una mayor integración de la sostenibilidad se asocia con mejor rentabilidad, menor riesgo y mayor resiliencia a largo plazo.

Pilar 1.

Future Leaders Program

Este programa es una iniciativa Talent destinada a ofrecer una primera inmersión en el mundo empresarial a estudiantes de ESO y Bachillerato. A través de sesiones formativas, dinámicas, prácticas y encuentros con profesionales, los participantes descubren cómo pensamos, qué valores nos guían y cómo se trabaja en un ecosistema exigente y con propósito. Es una experiencia breve e inspiradora que despierta curiosidad y ambición.

Es una experiencia inmersiva que combina formación, inspiración y práctica en un entorno donde la excelencia, la responsabilidad y el propósito forman parte de la cultura desde el primer día.

Launchpad Program

El Launchpad es el programa de prácticas de Crandon dirigido a estudiantes de grado y posgrado que quieren dar un salto real hacia el mundo profesional.

No es un internship convencional, sino una plataforma de desarrollo que combina responsabilidad inmediata, formación intensiva y exposición directa a operaciones estratégicas.

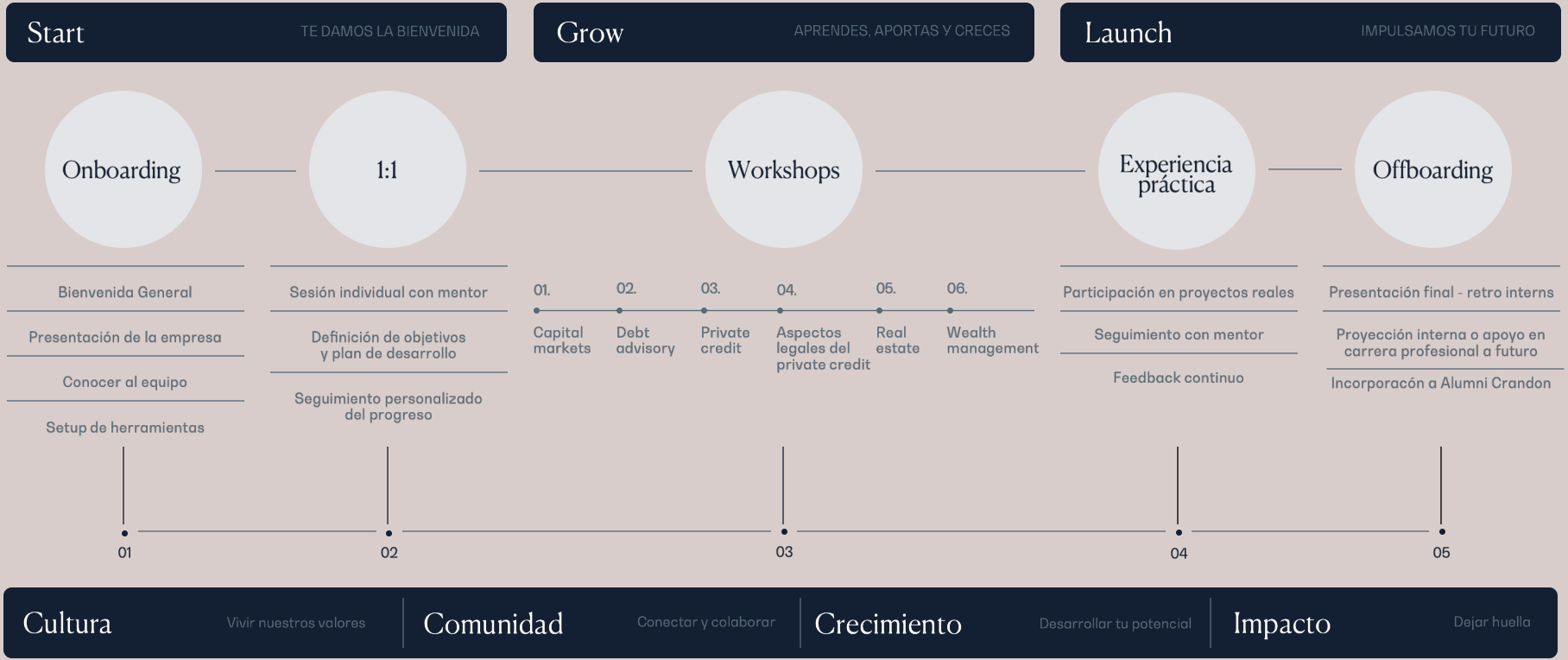
La incorporación al Launchpad implica integrarse en un entorno que funciona con estándares de exigencia altos, donde el aprendizaje continuo, la cultura colaborativa y la proyección de carrera forman parte de la experiencia desde el primer día.

Full-Time Track

Incorporación a tiempo completo en Crandon, con un plan de carrera definido, rotaciones iniciales y oportunidades de crecimiento a largo plazo.

La cultura corporativa permite integrar y reforzar los valores que cada persona demuestra en su proceso de selección e incorporación a la firma.

Pilar 1. Talento: Launchpad Program



Desarrollo de talento: Laura Torró

Formación y orientación profesional inicial

Graduada en Economía por la Universidad Pompeu Fabra. Laura, desde muy joven, mostró un firme interés por incorporarse lo antes posible al mercado laboral. Con ese propósito, adelantó asignaturas y complementó su formación con una experiencia Erasmus en Noruega, que le aportó una primera visión internacional. A su regreso, orientó su búsqueda hacia prácticas en el ámbito financiero, especialmente en áreas analíticas como finanzas y econometría, donde pudo aplicar su perfil cuantitativo.

Etapa inicial en Santomera Bay (prácticas)

Se incorpora a Santomera Bay como becaria para desempeñar funciones de apoyo contable y financiero de cierta complejidad. Desde el inicio, muestra una clara inclinación hacia el área de inversión de Crandon, más alineada con sus intereses.

Laura muestra de forma inmediata su alta capacidad para asumir responsabilidades y dar soporte a nuevos perfiles en practicas. Este contexto exigente le permite demostrar sus habilidades, valores y compromiso con la organización.



Desarrollo de talento: Laura Torró

Full-time

Gracias a su desempeño y al reconocimiento interno, al finalizar sus prácticas, se le ofrece la oportunidad de incorporarse al equipo de inversión, con la posición de Portfolio Analyst.

Durante este periodo, Laura inicia una etapa de crecimiento paralelo al de la firma, adquiere experiencia en las áreas de Portfolio Management e Investor Relations, participando en el análisis de inversiones, seguimiento de proyectos y relación con inversores.

Especialización y desarrollo en Portfolio Management

Actualmente, Laura trabaja en el área de Portfolio Management, donde asume responsabilidades en análisis de inversiones, control financiero, seguimiento de activos y relación con prestatarios. Su rol sigue evolucionando hacia una mayor exposición estratégica y participación directa en la toma de decisiones.

Cultura, valores y visión profesional

Laura destaca especialmente la cultura de la organización, caracterizada por un entorno joven, dinámico y ambicioso, donde se fomenta la responsabilidad desde etapas tempranas, la flexibilidad y la escucha activa.

Asimismo, pone en valor el programa Meaningful Impact, que inicialmente percibía como formativo, pero que con el tiempo identifica como una iniciativa integral de desarrollo personal y profesional.

Su trayectoria refleja un crecimiento acelerado desde intern hasta un rol clave dentro del equipo, basado en la proactividad, el aprendizaje continuo y la capacidad de construir su propia carrera profesional dentro de la organización.

Learning Hub

El Learning Hub es un espacio integral de formación especializada, diseñado para potenciar el desarrollo técnico y profesional mediante el acceso a contenidos seleccionados, certificaciones reconocidas y experiencias de aprendizaje de alto valor.

Acceso a cursos técnicos especializados	El Learning Hub ofrece formación en áreas clave del sector financiero, incluyendo programas de alta especialización como el CAIA Level I. Estos cursos permiten profundizar en conocimientos técnicos avanzados, mantenerse actualizado sobre tendencias del mercado y adquirir competencias altamente demandadas.
Certificaciones profesionales	A través de acuerdos con instituciones de referencia, se facilita el acceso a certificaciones profesionales como las otorgadas por EFPA España (European Financial Planning Association) incluyendo la certificación LCCI, obtenida a través de la escuela certificadora, así como a programas especializados del PRI Academy. Estas certificaciones están orientadas al ámbito de la inversión responsable y a la integración de criterios de sostenibilidad, permitiendo acreditar formalmente las competencias adquiridas y reforzar el perfil profesional en un entorno financiero cada vez más exigente.
Entorno de aprendizaje flexible y colaborativo	El Learning Hub se apoya en formatos digitales y presenciales que facilitan el acceso flexible a los contenidos, adaptándose a las necesidades y disponibilidad de los participantes. Asimismo, fomenta el aprendizaje colaborativo mediante comunidades de práctica, intercambio de experiencias y generación de redes profesionales.

El Learning Hub impulsa una cultura de aprendizaje permanente, alineada con las exigencias del mercado y orientada a fortalecer tanto las capacidades técnicas como la visión estratégica del equipo interno.

Mentorship

Acompañamiento individualizado en el desarrollo personal y profesional a través de sesiones orientadas a la proyección de nuestro equipo dentro y fuera de la organización.

En Crandon, entendemos el desarrollo como un proceso integral, por lo que promovemos espacios 1:1 que facilitan conversaciones abiertas, constructivas y alineadas con los objetivos tanto de la organización como de cada persona.

Nuestra cultura se basa en poner a las personas en el centro, fomentando la autonomía, la reflexión y la responsabilidad sobre el propio desarrollo. A través de este acompañamiento, buscamos que cada individuo alinee su evolución profesional con sus motivaciones, contribuyendo así a un crecimiento sostenible tanto a nivel personal como organizacional.



Colaboraciones académicas

Las colaboraciones académicas constituyen un pilar clave para estrechar la relación entre el entorno universitario y la práctica profesional, generando un impacto positivo tanto en la formación del estudiantado como en la transferencia de conocimiento.

Este tipo de iniciativas se desarrollan en diversas líneas de actuación:



Supervisión y mentorización de Trabajos de Fin de Máster (TFM)

La participación en la dirección de TFM permite aportar una visión práctica y aplicada a los proyectos académicos. Esto incluye la definición conjunta del enfoque del trabajo, el acompañamiento metodológico, la revisión de avances y la orientación hacia resultados útiles y transferibles al ámbito profesional.

Colaboración con asociaciones de estudiantes

El trabajo conjunto con asociaciones universitarias fomenta la creación de espacios de aprendizaje más dinámicos y participativos. Estas colaboraciones pueden materializarse en la organización de mesas redondas o jornadas formativas, o incluso en el apoyo de competiciones, donde se comparten experiencias, tendencias del sector y habilidades clave para la empleabilidad. Asimismo, contribuyen a fortalecer la red de contactos y oportunidades entre estudiantes y profesionales.

En Crandon apostamos por una relación activa y continua con el entorno académico, colaborando estrechamente con asociaciones de estudiantes de referencia como Instituto de Estudios Bursátiles, la Universitat Pompeu Fabra, el Pompeu ESG Initiative, ESADE Business School, el Pompeu Investment Club, AIFS Abroad, y la Barcelona School of Management.

Colaboraciones académicas

A través de estas colaboraciones, impulsamos espacios de conexión entre el ámbito académico y el profesional, participando en iniciativas como charlas, workshops, mentoring, competiciones, y eventos de networking. Nuestro objetivo es acercar la realidad del mercado a los estudiantes, compartir conocimiento práctico y generar oportunidades de desarrollo desde etapas tempranas.

Estas alianzas reflejan nuestro compromiso con la atracción y desarrollo de talento, contribuyendo a que los futuros profesionales puedan tomar decisiones informadas sobre su carrera, al tiempo que fortalecemos una comunidad basada en el aprendizaje, la colaboración y el crecimiento continuo.

Programas de shadowing

Los programas de shadowing ofrecen a los estudiantes la oportunidad de acompañar a un profesional en su jornada laboral, permitiéndoles observar de primera mano el funcionamiento real de su futura profesión. Esta experiencia facilita una comprensión más profunda de las competencias requeridas, los retos del día a día y la cultura organizacional, ayudando a los participantes a orientar mejor sus decisiones académicas y profesionales.





Programa de Becas Educativas

Como parte de nuestro compromiso con el talento y el desarrollo social, la empresa ha implementado un Programa de Becas Académicas dirigido a estudiantes.

En Crandon, apostamos por el talento y la innovación en la industria financiera. Para impulsar a las futuras generaciones, ofrecemos dos becas para el Máster en Fintech, Blockchain y Mercados Financieros de la Universitat de Barcelona. Creemos que la integración de tecnología y finanzas es clave para el futuro del sector y queremos apoyar a quienes comparten esta visión.

La Beca Crandon está diseñada para apoyar a profesionales y estudiantes internacionales con alto potencial en el ámbito financiero, reconociendo tanto la excelencia académica como la trayectoria profesional. Para el curso 2025/2026, estas becas ofrecen una cobertura del 50 % del coste total del Máster en Fintech, Blockchain y Mercados Financieros.

Pilar 2. Solidaridad

En Crandon, la solidaridad constituye un pilar fundamental que orienta su visión estratégica y su modelo de negocio. Crandon concibe su actividad dentro de un marco de responsabilidad social activa, promoviendo iniciativas que contribuyen a la diversidad, la inclusión y el impacto positivo en las comunidades en las que opera.

A través de Crandon Solidarity, la firma traduce su compromiso con la acción social en iniciativas concretas que refuerzan su papel como actor responsable en el entorno y que engloba todas aquellas acciones que impulsamos y que tienen un trasfondo social.



Valores clave

La estrategia de solidaridad de Crandon se fundamenta en tres principios:

- Salud Queremos contribuir al cuidado de quien más lo necesita.
- Voluntad de compartir Queremos compartir conocimiento y recursos.
- Voluntad de acompañar Queremos aportar bienestar a las personas.



Líneas de actuación

Crandon Community Engagement

Crandon impulsa programas de voluntariado corporativo y establece colaboraciones con fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, participando en proyectos orientados a la generación de impacto social tangible. Entre las principales iniciativas destacan:

Colaboraciones destacadas

- **Sant Joan de Déu:** La firma de la compañía ha colaborado con Hospital Sant Joan de Déu mediante aportaciones económicas y la organización de sorteos solidarios.
- **Global Humanitaria:** Una de las colaboraciones solidarias más integradora para el equipo de Crandon en 2025, ha sido la jornada Offsite Crandon en la finca Casa Nova. El equipo participó en actividades relacionadas con la agricultura y cocina sostenibles, a la vez que los fondos recaudados se destinaron a la ONG Global Humanitaria.
- **Torneo Benéfico de Pádel de Andbank:** Crandon participó en el Torneo Benéfico de Pádel de Andbank, cuyos fondos se destinaron al Hospital Sant Joan de Déu Barcelona para apoyar la investigación y el tratamiento del cáncer infantil.
- **The American School of Barcelona:** La compañía ha realizado donaciones a instituciones educativas, contribuyendo al desarrollo académico.
- **Barcelona Global:** La compañía ha realizado donaciones a Barcelona Global, apoyando iniciativas orientadas al desarrollo económico, social y cultural de la ciudad, y contribuyendo al fortalecimiento de su proyección internacional.

Pilar 3. Cultura

La cultura forma parte de la identidad de Crandon, como una expresión de creatividad y legado compartido. Constituye un eje estratégico que fortalece el vínculo entre la empresa, la sociedad y las humanidades, reafirmando el compromiso de la organización con el desarrollo integral de las comunidades en las que opera.

Crandon impulsa iniciativas que promueven el acceso y la participación en diversas manifestaciones culturales, entendiendo que la cultura no solo preserva tradiciones, sino que también genera diálogo, innovación y cohesión social. La compañía concibe el apoyo cultural como una inversión en capital social, capaz de inspirar nuevas miradas, estimular el pensamiento crítico y fomentar la diversidad de expresiones.

Promovemos un recorrido que integra arte, gastronomía y pensamiento como lenguajes universales que nos conectan, nos representan y nos mejoran.

Estas expresiones culturales se convierten en encuentros que fortalecen el sentido de pertenencia y enriquecen la experiencia colectiva.

Desde esta perspectiva, Crandon entiende la cultura como motor de transformación y como puente entre tradición y modernidad.

Al apoyar iniciativas culturales, la compañía contribuye a construir comunidades más creativas, inclusivas y dinámicas, reafirmando su compromiso con un desarrollo sostenible que trasciende lo económico y abraza el valor intangible del patrimonio cultural.



Pilar 3. Cultura

Categorías clave

Arte	Apoyo al coleccionismo, la divulgación artística y el mecenazgo de talento emergente y consolidado. Entendemos el arte en la arquitectura, la música, el teatro, la literatura o la pintura como un lenguaje universal que expresa identidad, genera emoción y conecta personas.
Gastronomía	Promoción de la gastronomía como expresión cultural y elemento de cohesión social.
Pensamiento	Nuestro espacio de reflexión en el que, a través de lecturas, ponencias y debates sobre humanidades, reforzamos nuestros valores y su aplicación en el día a día de la firma.

Iniciativas clave

- Palco Liceu: invitación a eventos operísticos
- Cena galería Senda con Fabio de Agreste
- Asientos en palco en el Godó para inversores
- La Ilíada, Alessandro Baricco debate sobre pensamiento.



Pilar 4. Bienestar

El bienestar de las personas y el respeto por el entorno constituyen condiciones esenciales para la sostenibilidad de la compañía. Crandon entiende que el crecimiento solo es posible cuando se promueve un equilibrio integral entre desempeño, salud y calidad del entorno laboral.

Crandon integra iniciativas orientadas a fortalecer la salud física y emocional, el equilibrio personal y la construcción de espacios de trabajo seguros, inclusivos y estimulantes. Este enfoque reconoce que el capital humano es el principal motor de la organización y que su desarrollo requiere entornos que fomenten la confianza, la colaboración y el respeto mutuo.

El compromiso con el bienestar se traduce en políticas y acciones que promueven hábitos saludables, conciliación entre vida personal y profesional, prevención de riesgos y cuidado del ambiente laboral. Asimismo, la compañía impulsa prácticas que priorizan el respeto por el entorno, entendiendo que la sostenibilidad ambiental es inseparable del bienestar colectivo.



Pilar 4. Bienestar

Categorías clave	Sports & Performance	Fomento de la actividad física y la práctica deportiva entre profesionales y colaboradores.
	Healthy Work	Programas orientados a la conciliación, la flexibilidad y el equilibrio entre vida profesional y personal.
Iniciativas clave	Dr. Ramon Andreu Anglada	Crandon promovió un espacio de reflexión junto al Dr. Andreu titulada “El GPS de nuestra mente, nuestros cuatro puntos cardinales”, centrado en la comprensión del funcionamiento de la mente y su impacto en el bienestar personal y profesional. A través de una aproximación accesible al psicoanálisis contemporáneo, la sesión invitó a los asistentes a explorar aspectos clave como la relación con uno mismo, con los demás, con el dinero y con el tiempo, fomentando una mirada más consciente, responsable y equilibrada sobre la propia experiencia vital.
Iniciativas individuales del equipo		Ignacio de Ochoa, del equipo de Private Credit, ha participado en el IRONMAN 2025 de Vitoria-Gasteiz — una de las pruebas más exigentes del triatlón de larga distancia—.



09 Certificaciones

Certificaciones

En 2025, Crandon ha reforzado su marco institucional mediante hitos relevantes en materia de calidad, seguridad de la información e inversión responsable.

ISO 9001:2015

ISO 9001:2015

En 2025, Crandon ha obtenido la certificación ISO 9001:2015, un estándar internacional reconocido que avala la solidez de nuestro sistema de gestión de la calidad y nuestra orientación al cliente. Este hito refuerza nuestro compromiso con la excelencia operativa y la mejora continua, garantizando que todos nuestros procesos están diseñados para ofrecer servicios consistentes, eficientes y alineados con las expectativas de nuestros clientes.

Asimismo, nos permite asegurar un enfoque estructurado en la identificación de necesidades, la gestión de incidencias y la optimización constante de la experiencia del cliente.

La certificación ISO 9001:2015 consolida nuestra apuesta por construir relaciones de confianza a largo plazo, basadas en la transparencia, la calidad del servicio y la satisfacción de quienes confían en nosotros.

ISO 27001:2022

27001:2022

En 2025, Crandon ha obtenido la certificación ISO/IEC 27001, el estándar internacional de referencia en gestión de la seguridad de la información. Este reconocimiento avala la implantación de un sistema robusto orientado a proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.

La certificación refuerza nuestro compromiso con la protección de la información de nuestros clientes y demás grupos de interés, asegurando la aplicación de controles rigurosos, la gestión proactiva de riesgos y la adopción de buenas prácticas en materia de ciberseguridad. Asimismo, garantiza un enfoque estructurado para la prevención, detección y respuesta ante posibles incidentes.

Con la ISO/IEC 27001, consolidamos la confianza digital en nuestras operaciones y reforzamos nuestra apuesta por la mejora continua, ofreciendo entornos seguros y fiables que respaldan una relación transparente y de largo plazo con nuestros clientes.

Certificaciones

PRI

Signatory of:

PRI Principles for Responsible Investment

En 2025, la compañía se ha adherido como firmante a los Principios de Inversión Responsable (PRI), iniciativa respaldada por Naciones Unidas que promueve la integración de criterios ambientales, sociales y de gobernanza en los procesos de toma de decisiones de inversión y en las prácticas de propiedad activa.

La firma de los PRI refuerza nuestro compromiso con una gestión responsable del capital, alineada con la creación de valor sostenible a largo plazo para nuestros grupos de interés. Como signatarios, nos comprometemos a incorporar los factores de sostenibilidad en el análisis y la toma de decisiones de inversión, a promover la transparencia y la rendición de cuentas, y a fomentar la adopción de estos principios en el sector financiero.

Esta adhesión supone un paso relevante en la consolidación de nuestra estrategia de sostenibilidad, fortaleciendo nuestro marco de gobernanza y contribuyendo activamente a un sistema financiero más sostenible e inclusivo.

B Corp

En 2025, la compañía ha iniciado el proceso para la obtención de la certificación B Corp mediante la Evaluación de Impacto B, una herramienta que permite medir de manera integral el desempeño de la organización en materia social, ambiental y de gobernanza.

Este primer paso refleja nuestro compromiso con un modelo de negocio más responsable, transparente y orientado a la generación de valor sostenible a largo plazo. La Evaluación de Impacto B nos permite identificar oportunidades de mejora, fortalecer nuestras prácticas internas y avanzar hacia estándares más exigentes en términos de impacto positivo.

La compañía continuará avanzando en el proceso de certificación, profundizando en la implementación de mejoras, la adaptación de políticas y la consolidación de un marco de gestión alineado con los principios B Corp. Este camino supone un paso relevante en la evolución de nuestra estrategia de sostenibilidad, reforzando nuestro compromiso con todos nuestros grupos de interés y contribuyendo a una economía más inclusiva, equitativa y regenerativa.

10 Objetivos de Desarrollo Sostenible

Objetivos de Desarrollo Sostenible



Gobierno responsable y toma de decisiones

La sostenibilidad se integra de forma transversal en los procesos de gobierno y gestión, reforzando la disciplina operativa, la gestión del riesgo y la coherencia en la toma de decisiones a lo largo del ciclo de inversión.



Cultura de colaboración y bienestar

Se promueve una cultura de trabajo basada en la colaboración, la responsabilidad y el respeto, creando un entorno en el que las personas puedan aportar valor y desarrollarse profesionalmente de forma equilibrada y sostenible.



Relación responsable con clientes y contrapartes

Crandon acompaña a sus clientes y contrapartes mediante un enfoque estructurado, soluciones flexibles y una interlocución constante, buscando siempre un equilibrio responsable entre los intereses de todas las partes implicadas.



Personas y talento

El desarrollo del talento es un elemento clave del modelo en Crandon. Se fomenta un entorno de aprendizaje continuo, desarrollo profesional y participación activa, entendiendo que la calidad de las personas y de los equipos es fundamental para una gestión responsable y sostenible.

11 Logros

Logros

El año 2025 ha destacado por una intensa actividad en el desarrollo de Talento, orientando este pilar del MIP hacia la conexión con stakeholders que han participado e impulsado la formación continuada del equipo humano de Crandon.



Logros

Actividades realizadas 2025

FECHA	PONENTES	PILAR	CONTENIDO
09/01/2025	Elena Yepes + Albert Roura + Salvador Sostres	MIP Cultura	La líada: Cultura y liderazgo...
16/01/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Private markets & wealth management
20/01/2025	Josep Jordana	MIP Talento	El comité de inversiones inmobiliario
27/01/2025	Pere Guardiola	MIP Talento & Bienestar	Liderazgo en alta dirección: órganos de gobierno en prensa y comunicación
03/02/2025	Josep Jordana	MIP Talento	El comité de riesgo bancario
09/02/2025	Financial Times	MIP Talento	The virtues of illiquidity
12/02/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Introducción al análisis de EEFF
18/02/2025	Albert Roura	MIP Cultura	Todo lo que usted siempre quiso saber sobre los medios de comunicación y nunca se atrevió a preguntar
24/02/2025	Nacho Martín Blanco & Vincent Sanchís i Llàcer	MIP Cultura	Actualidad política
25/02/2025	Luz Parrondo	MIP Talento	Crypto-Tech y los efectos en la política Americana
03/03/2025	Iñaki Frias	MIP Talento & Bienestar	Cómo establecer un plan de trabajo para equipos multidisciplinares: la estructuración del trabajo semanal y el liderazgo de equipos
06/03/2025	JP Morgan	MIP Talento	Principios para el éxito de las inversiones a largo plazo
25/03/2025	Joan Pina	MIP Talento	Metodología de Transacciones Buy-Out
31/03/2025	Joan Pina	MIP Talento	Venture Capital Early Stage

Logros

Actividades realizadas 2025

FECHA	PONENTES	PILAR	CONTENIDO
01/04/2025	Patricio Palomar	MIP Talento	Introducción al mercado inmobiliario actual en España
04/04/2025	Andrés Torres	MIP Solidaridad	Casa Nova - Team Building
07/04/2025	Salvador Sostres y Albert Roura	MIP Talento & Bienestar	The upside of conflict
15/04/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Financiación Bancaria y Alternativa en el Sector Inmobiliario
24/04/2025	Guillermo Monroy	MIP Talento	Evolución de la tesorería de un banco y cambios en los mercados monetarios globales
05/05/2025	Dr. Silvio Garattini	MIP Bienestar	Claves para una Vida Longeva
06/05/2025	Toni Segarra y Luis Cuesta	MIP Cultura	Dos hombres y un destino: la publicidad
07/05/2025	Eduardo Conde	MIP Talento & Bienestar	Claves para gestionar con éxito tu carrera profesional-
12/05/2025	Juan José Fernández Bardera	MIP Talento	Behavioral Finance
13/05/2025	Elena Yepes	MIP Bienestar	Meaningful Impact Breakfast
15/05/2025	Miquel Gamisans	MIP Cultura	Liderazgo estratégico para la colaboración público – privada
19/05/2025	Antonio Perea y Juancho Vidal	MIP Talento	El profesional de la banca privada y la gestión de patrimonios
22/05/2025	Pablo Lagarra	MIP Talento	Financiación mediante emisión de deuda / Inversión en Renta fija: conceptos básicos, la curva de tipos de interés y la prima de riesgo
04/06/2025	Manel Falcon	MIP Talento & Bienestar	El management y la estructura de propiedad, una historia de película
10/06/2025	Dr. Ramón Andreu Anglada	MIP Cultura	El GPS de nuestra mente

Logros

Actividades realizadas 2025

FECHA	PONENTES	PILAR	CONTENIDO
19/06/2025	Mónica Silva	MIP Talento & Bienestar	Liderar tu carrera profesional en el sector financiero
08/07/2025	Antonio Paredes Mancha	MIP Talento	Estructuración de Financiaciones Complejas
21/07/2025	Nicolau San Millán	MIP Talento	Programa Ofimática - Financial modelling
22/07/2025	Enric Jové	MIP Cultura	Los cuatros pilares de la creatividad
02/09/2025	Ramir de Porrata	MIP Talento	Estrategia es el arte de decir “no”
22/09/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Workshop Private Credit
06/10/2025	Andrés Rodríguez	MIP Cultura	De Guttemberg a Zuckenberg, influencia y edición en la revolución digital
08/10/2025	Enric Jové	MIP Cultura	Los cuatros pilares de la creatividad (2a parte)
22/10/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Workshop Wealth Management (1a parte)
05/11/2025	Juan José Fernandez Bardera	MIP Talento & Bienestar	Workshop – Mentoring con Juan José Fernández Bardera Quadriga Funds
14/11/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Workshop Wealth Management (2a parte)
21/11/2025	Elena Yepes	MIP Talento	Workshop Wealth Management (3a parte)
28/11/2025	Eid Bejleri, Nishant Hazra y Mario Ospinal	MIP Talento	The impact of the 2008 financial crisis on Spain’s housing market and the rise of non-bank lenders
10/12/2025	Antonio Menéndez y Mateo Rivero	MIP Talento	Workshop real estate
17/12/2025	Alex Arcos y Adrià Gallart	MIP Cultura	E-ESG - De los principios a los resultados: el viaje sostenible

Logros

Actividades

CATEGORÍA	ACTIVIDAD	INSTITUCIÓN / SUPERVISOR
Académico	Supervisión TFM	BSM / Elena Yepes y Ángel Hernández
Careers	Shadowing	IEB, Comillas, IESE, UPF / Crandon
Careers	Shadowing	Future Leaders a Rafa Peña y Launchpad a Jorge Camacho y Paul Dinis
Networking	Colaboración con asociación PEI	Universitat Pompeu Fabra
1:1	Seguimiento individualizado	MIP
Cursos	Curso Mercados JJF	Juan José Fernández Bardera
Académico	Estudio académico “Los 10 mandamientos”	ESADE



12 Disclaimer

Disclaimer

Este informe tiene carácter exclusivamente informativo y ha sido elaborado con el propósito de presentar la evolución de Crandon durante el ejercicio 2025 en materia de actividad, organización, cultura y compromiso con la sostenibilidad. El contenido del documento no constituye una oferta, recomendación de inversión ni asesoramiento financiero, jurídico o fiscal.

Salvo indicación expresa en sentido contrario, la información contenida en este informe se refiere a la situación de la firma a la fecha de su elaboración y puede estar sujeta a actualización.

13

Conclusiones y estrategia de evolución

Conclusiones y estrategia de evolución

En Crandon hemos afrontado el año 2025 con madurez organizativa y una visión más integrada del desarrollo sostenible. Hemos seguido avanzando en la profesionalización de nuestra estructura, en la consolidación de los estándares de calidad y seguridad, en el refuerzo de nuestra cultura interna y en la ordenación de nuestro compromiso con la sostenibilidad.

De cara a los próximos ejercicios, la prioridad es seguir fortaleciendo nuestra cultura y compromiso, manteniendo los principios operativos que nos han guiado hasta ahora: disciplina en la toma de decisiones, prudencia en la gestión del riesgo, desarrollo del talento, cercanía al cliente y visión de largo plazo.

A ello se suma el objetivo de profundizar en la medición del impacto, aumentar la trazabilidad de las iniciativas de sostenibilidad y seguir construyendo una organización capaz de crecer sin perder consistencia ni identidad.

La evolución de Crandon responde a una convicción clara, el crecimiento sostenible depende de la calidad del modelo con el que los resultados económicos se obtienen.



Conclusiones y estrategia de evolución



"El ejercicio 2025 ha estado marcado por avances relevantes en el contexto de Sostenibilidad. La firma ha reforzado su estructura directiva, ha consolidado sus sistemas de calidad y seguridad, ha actualizado su enfoque de materialidad y ha articulado su compromiso de sostenibilidad a través del Meaningful Impact Program".

"Estos logros deben entenderse como parte de un mismo proceso de maduración institucional que refleja una evolución coherente hacia una plataforma más robusta, ordenada y mejor preparada para sostener relaciones de largo plazo con sus grupos de interés."

2025

CRANDON