

Informe de Información no
financiera consolidado de Halley
Bidco

Informe de información no financiera consolidado

1. Modelo de Negocio.....	4
2. Información sobre cuestiones medioambientales	8
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	9
Uso sostenible de los recursos	12
Cambio Climático	15
Protección de la biodiversidad.....	16
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	17
3.1 Política de la compañía.....	17
3.2 Riesgos identificados	17
3.3 Gestión y desempeño social.....	18
3.3.1 Empleo	18
Empleados por tipo de contrato	209
Empleados por tipo de jornada	20
Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:	22
3.3.1.1. Remuneraciones medias.....	23
Brecha salarial.....	24
Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.....	24
Remuneración media de los consejeros y directivos	24
3.3.1.2 Empleados con discapacidad.....	25
3.3.2 Organización del trabajo	25
Número de horas de absentismo	26
3.3.3 Salud y seguridad	26
3.3.4 Relaciones Sociales.....	27
3.3.5 Formación	28
3.3.6 Accesibilidad	28
3.3.7 Igualdad	28
4 Información sobre el respeto de los derechos humanos	29
<u>4.1 Política de la compañía.....</u>	<u>29</u>
4.2 Riesgos identificados	29
4.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	29
5 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	30
5.1. Política de la compañía	30
5.2 Riesgos identificados	31
5.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	31
6 Información sobre la sociedad	32
6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	32
6.1.1 Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio 32	
6.1.1.1 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos... 33	
6.1.1.2 Acciones de asociación o patrocinio	33
6.1.2 Subcontratación y proveedores.....	33
6.1.3 Consumidores	34
6.1.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.....	34
6.1.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	36
6.1.3.3 Información fiscal	36
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	37

El presente informe recoge información no financiera Halley Bidco, S.L.U. (“**la Sociedad**”) y de sus sociedades dependientes (en adelante el “**Portfolio Halley**” o “**Halley**”) durante el año 2020. A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

A lo largo del presente documento se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización. Para cada una de estas cuestiones, se incluye una descripción de las políticas y acciones desarrolladas, así como de los riesgos vinculados al desarrollo de la actividad.

La información contenida en el EINF de Halley da cobertura a las siguientes sociedades y hoteles:

Sociedad	Nombre del activo	Operador
HOTEL ATOCHA 49, S.L.U.	Axel Madrid	Axel
HOTELES CAMINO REAL, S.A.U.	SMY Costa del Sol	Logitravel - SMY Hotels
CREATIV HOTEL CATARINA, S.A.U.	Abora Catarina	Lopesan
HOTEL AV. ITALIA, 2, S.A.	Abora Continental	Lopesan
HOTEL BEACH TIRAJANA S.A.	Corallium Beach	Lopesan
HOTEL DUNAMAR S.L.	Corallium Dunamar	Lopesan
INTERCLUB ATLANTIC HOTEL, S.A.	Abora Interclub	Lopesan
HOTEL PASEO MARITIMO 80, S.L.U.	ME Sitges Terramar	Meliá
XERESA GOLF, S.A.	Meliá Villaitana	Meliá
HOTEL MÁLAGA PALACIO, S.A.U.	AC Málaga	AC by Marriot
HOTEL JARDIN TROPICAL, S.L.U.	Jardín Tropical	AMR
HOTEL AVENIDA RHODE 28, S.L.U.	Hotel Prestige Coral Platja	Prestige
TROPICAL PARTNERS, S.L.	Ritz-Carlton Abama	Ritz-Carlton

Los hoteles Room Mate Olivia (operado por Room Mate Hotels), correspondiente a la sociedad Notario Alemany 26 Properties, S.L.U., y Hotel Sa Torre (operado por AMR), correspondiente a la sociedad Hotel Sa Torre Mallorca, S.L.U., no contienen información por haber permanecido cerrados durante el año 2020.

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión “Estándares”. También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **CRITERIO DE COMPARABILIDAD:** “La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones”.
- **CRITERIO DE FIABILIDAD:** “La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información”.
- **CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA:** “El informante debe tratar temas que: reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés”.

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades de Halley con el objetivo de conocer la significancia de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio de la gestión hotelera.

Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

- Entrevistas con las diferentes Direcciones de Halley.
- Elaboración de un análisis del negocio y de su entorno.

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización sobre los que rendir cuentas a los grupos de interés en relación con la Información no Financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, Ambiental, Laboral, Social, Gestión del Cliente y Económico. A continuación, se describen cada uno de los puntos identificados en cada uno de los ámbitos:

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Corrupción y Soborno	Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en el entorno.
AMBIENTAL	
Consumo y eficiencia energética	Gestión del consumo y suministro de agua, materiales y energía.
Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
Cambio climático	Reducción de emisiones y medidas de minimización de impacto en el cambio climático.
LABORAL	
Conciliación	Impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para garantizar los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con esta.
SOCIAL	
Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Aseguramos contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
CLIENTES	
Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Calidad del Servicio	Trabajo de mejora continua para ofrecer un servicio alineado con los estándares de máxima calidad.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
ECONÓMICO	
Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.

1. Modelo de Negocio

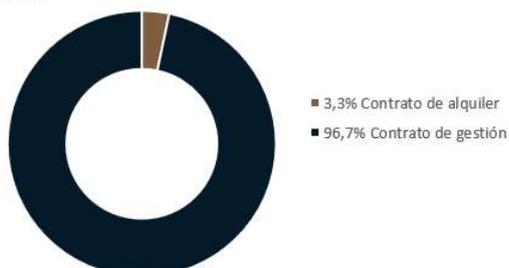
El Portfolio Halley cuenta con hoteles radicados fundamentalmente en destinos turísticos consolidados de España, como las Canarias, la Costa del Sol y las Baleares. En el cierre del ejercicio de 2020, la organización cuenta con 15 hoteles, 4.689 habitaciones y emplea a 2.266 profesionales.

El modelo de negocio de Halley tiene como objetivo identificar oportunidades de inversión atractivas y ejecutar estrategias a medida para producir valor añadido en todas las fases del ciclo hotelero, desde la adquisición hasta la gestión de los activos. En ese sentido, su modelo consiste en cuatro pilares fundamentales:



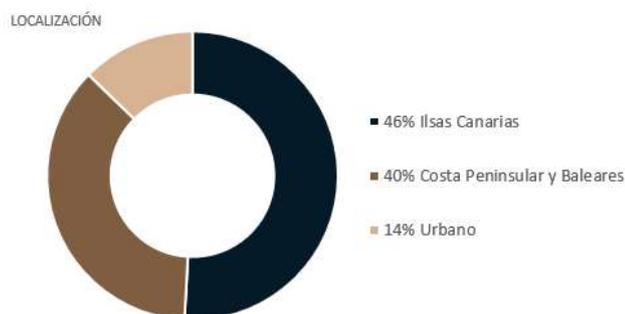
Halley cuenta con una cartera diversificada de 15 hoteles propios, fundamentalmente en régimen de gestión. La mayoría son hoteles de 4 estrellas, donde prima la elegancia y el diseño. Además, el portfolio también incluye una selección de hoteles 5 estrellas.

TIPO DE CONTRATO



Con el objetivo de maximizar el valor generado en sus inversiones, Halley invierte, fundamentalmente en inmuebles radicados en destinos turísticos españoles consolidados, que

presentan un potencial para generar ingresos superiores y aumentar el valor mediante el reposicionamiento y la puesta en marcha de iniciativas de gestión de activos de valor añadido.



El portfolio de hoteles propiedad de Halley al finalizar el año 2020 estaba configurado por los siguientes hoteles:

- Axel Madrid (Madrid).
- Prestige Cotral Platja (Roses, Girona).
- ME Sitges Terramar (Sitges, Barcelona).
- Abora Catarina (Maspalomas, Las Palmas).
- Jardín Tropical (Costa Adeje, Santa Cruz de Tenerife).
- Sa Torre Mallorca (Mallorca, Islas Baleares).
- AC Málaga Palacio (Málaga).
- Melià Villaitana (Benidorm, Alicante).
- Abora Continental (Sant Bartolomé de Tirajana, Las Palmas).
- Corallium Beach (Maspalomas, Las Palmas).
- Corallium Dunamar (Gran Canaria, Las Palmas).
- Room Mate Olivia – Beach Hotel (Mallorca, Baleares).
- Ritz-Carlton Abama (Guía de Isora, Tenerife).
- Abora Interclub (Maspalomas, Las Palmas).
- SMY Costa del Sol (Torremolinos, Málaga).

1.1. Gestión de riesgos

La sostenibilidad del modelo de negocio de Halley pasa por una adecuada gestión del riesgo. Es por ello que los Órganos de Gobierno de Halley han desarrollado e implantado un modelo de gestión de riesgos que identifica, analiza, evalúa, gestiona, controla y monitoriza el entorno de riesgos de la organización.

El modelo de gestión de riesgos se estructura a través del Manual de Cumplimiento Normativo y Prevención de delitos y las diversas políticas y controles que forman parte del Sistema de gestión de riesgos penales de Halley.

Con el objetivo de implantar los principios de gestión de riesgos en la operativa de la organización, Halley ha estructurado un modelo de gobierno de riesgos tal y como se detalla a continuación:

- **Gestión:** Recursos dedicados a la gestión diaria de los riesgos y de las actividades y planes de acción relacionadas con los mismos: CEO, Comité de Dirección y Direcciones Funcionales.
- **Monitorización y supervisión:** Recursos dedicados a la monitorización, supervisión y verificación del modelo de gestión de riesgos y soporte en la facilitación de modelos de documentación y seguimiento de este: Consejo de Administración y Responsable de Cumplimiento (CCO).

Los procesos del modelo de gestión de riesgos se dividen en ocho etapas (según la figura adjunta) que permiten gestionar los riesgos de forma lógica y estructurada a la vez que facilita la toma de decisiones efectiva y eficiente. Dicha estructura, está basada en las principales directrices y elementos de la estructura de gestión de riesgos definida por el “Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission” (COSO).



En el 2020 se ha creado una comisión para el seguimiento y la gestión de la pandemia. Las actuaciones más destacadas desarrolladas en materia preventiva han sido las siguientes:

1. Oficinas corporativas

Las principales actuaciones desarrolladas han sido las siguientes:

- Elaboración del decálogo interno sobre el impacto laboral de COVID, incluyendo actuaciones a desarrollar en caso de que sobreviniese una situación de crisis en la actividad de la empresa, de carácter productivo, económico o por fuerza mayor.
- Protocolo de actuación frente al riesgo de contagio por COVID-19 para el personal de Halley, que incluía información general sobre el coronavirus, medidas preventivas a tomar por los empleados, medidas específicas en el ámbito laboral sobre la celebración de reuniones, viajes, eventos y otros, directrices para la implementación del trabajo a distancia, e indicación de la Comisión de Seguimiento COVID-19 y persona de contacto de Halley para establecer una comunicación expresa para cualquier incidencia relacionada con la pandemia.
- Establecimiento de un Plan de continuidad: A raíz de la declaración del estado de alarma a partir del 16 de marzo de 2020 se establecieron las pautas para una solución de trabajo remota productiva y segura en Halley.
- Protocolo de vuelta a las oficinas, compartido con los empleados el 6 de mayo de 2020 y actualizado paulatinamente en función de las nuevas medidas aplicables en cada momento.
- Medidas varias de prevención de riesgos laborales.

2. Hoteles

Se ha seguido una estrategia diferente en función del modelo de contrato existente en cada hotel:

a) Hoteles en gestión

Dado que los empleados de los hoteles en gestión pertenecen a Halley, se han gestionado auditorías y certificaciones de los hoteles para acreditar el cumplimiento de las medidas preventivas. Además, para limitar la responsabilidad de las sociedades del Portfolio Halley, se ha solicitado a los operadores una declaración responsable en la cual

- se comprometen a la implementación de todas las leyes, regulaciones y recomendaciones establecidas por las autoridades.
- Hoteles en arrendamiento: Halley ha informado a los operadores acerca de la situación legal en materia de COVID-19, instándoles a adoptar los protocolos de actuación oportunos que permitan actuar acorde con las recomendaciones sanitarias correspondientes y ha hecho seguimiento de los protocolos de información, criterios de prevención y planes de contingencia establecidos por éstos frente a huéspedes y terceras partes, así como de los planes de auditoría y certificación de los hoteles.
 - Plan de acción para la reapertura: el Departamento de Compliance, junto con el Departamento de Asset Management, ha trabajado en un plan de acción para la reapertura de los hoteles bajo los más altos estándares de limpieza y desinfección. Más adelante, se preparó un checklist completo con la identificación de todas las medidas necesarias para la reapertura establecidas para cada país. En este sentido, se contrató a un socio externo, Bureau Veritas, para la elaboración de dicho checklist y de una guía completa de desinfección e higiene para implementar en los hoteles, documentos que fueron compartidos con los operadores.
 - Proceso de auditoria y certificación preapertura: Para certificar que los hoteles cumplieran con todos los requisitos y medidas de seguridad e higiene necesarias para proceder a su apertura, el Departamento de Cumplimiento normativo, junto con el departamento de Asset Management, ha gestionado la realización de auditorías de los procedimientos establecidos por las cadenas hoteleras que gestionan los activos de Halley, así como la verificación in situ del cumplimiento de todas esas medidas en los hoteles con una firma de reconocido prestigio (Bureau Veritas). Tras dichas auditorías, Bureau Veritas ha emitido la certificación de “Global Safe Site” acreditando el cumplimiento de cada hotel con las medidas obligatorias de prevención frente al COVID-19.
 - Auditorías de seguimiento: Tras las auditorías y certificaciones necesarias para la reapertura de los hoteles, se han realizado más de 100 auditorías de seguimiento en los hoteles para confirmar que los mismos continuaban aplicando las medidas exigibles sin incidencias, habiéndose realizado dichas visitas con una periodicidad mensual en los hoteles operados bajo la modalidad de gestión y cada dos meses en los principales hoteles en arrendamiento, con resultados positivos.

b) Contratistas

- Comunicaciones: conforme al Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales, en fecha 17 de marzo de 2020, las sociedades de Halley cuyos activos se estaban reformando dirigieron comunicaciones a todos los contratistas de dichas obras, al objeto de cumplir con su deber de coordinación. En dichas comunicaciones se requería a los contratistas para que se ajustasen a las instrucciones en materia de seguridad y salud laboral que van dictándose por parte de los organismos competentes en relación con el COVID-19, tales como el Procedimiento de Actuación para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales Frente a la Exposición al nuevo Coronavirus (SARS-COV-2), la distancia de seguridad mínima y la provisión de los equipos de protección individual (EPIs) adecuados y necesarios, en función de la naturaleza de los trabajos a realizar.
- Revisión de protocolos: en línea con la medida de coordinación mencionada anteriormente, se procedió a la revisión de los protocolos de actuación recibidos por parte de los contratistas para confirmar que los mismos contenían todas las recomendaciones y medidas preventivas establecidas por las autoridades, para mitigar en lo que sea posible, los eventuales riesgos de contagio por coronavirus.

Durante el ejercicio 2020, la organización ha revisado su mapa de riesgos. No obstante, considerando que la última revisión se realizó durante el primer semestre de 2019 y que desde entonces no se han producido cambios significativos en la organización, en la estructura de

control o en la actividad desarrollada por el Portfolio Halley, no se ha estimado conveniente realizar ningún cambio.

Cada uno de los principales riesgos identificados en el mapa se asigna a un gestor de riesgos ("Risk Owner") que revisa de forma periódica las medidas de mitigación existentes o en curso para sus riesgos, estado de implantación de los planes de acción y medición de indicadores clave.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

2.1 Política de la compañía

El respeto al medioambiente, y a la normativa que lo protege, es un valor que el Grupo Halley desea proyectar en la realización de sus actividades. Es por ello que se trabaja con operadores reputados y de primer nivel que ya incorporan políticas con cuestiones sociales y ambientales.

En las relaciones comerciales establecidas, Halley espera que cada uno de los gestores tomen medidas de forma activa para asegurar el cumplimiento de los compromisos ambientales. Por ello se incorpora al Manual de directrices corporativas de los hoteles, una relación de medidas que deben cumplir como mínimo:

- Disponer de un departamento de mantenimiento del activo o subcontratar dicha función a un tercero de probada competencia.
- Realizar un inventario de la normativa aplicable (autonómica y local) al activo en el ámbito de medioambiente (incluyendo la gestión de residuos y materiales peligrosos), así como de aquellas licencias que es necesario mantener. El análisis se repetirá con periodicidad anual.
- Disponer de un departamento de gestión medioambiental o subcontratar dicha función en un tercero de probada competencia.
- Establecer cuantas medidas sean necesarias para cumplir con la normativa de contaminación acústica aplicable al activo en cuestión.

En relación al cumplimiento por parte de proveedores, como pueden ser aquellos contratistas seleccionados para el desarrollo de las obras de mejora en los hoteles, en los contratos suscritos con los mismos se incluye el compromiso de aplicación de debida diligencia y de cumplimiento en materia legal, medioambiental y de seguridad y salud laboral.

2.2. Riesgos identificados

Los riesgos que pueden generar impactos significativos sobre el medio ambiente se asocian a la actividad de reforma y gestión de los hoteles de Halley. Estos riesgos son:

- Generación de residuos.
- Contaminación por ruido y vertidos.
- Excavaciones y extracciones.
- Emisiones a la atmósfera por consumos energéticos.

En relación con los riesgos asociados a las obras, los proveedores se comprometen contractualmente a aplicar siempre la debida diligencia y en particular:

- Dar cumplimiento a la legislación ambiental,
- Disponer de las autorizaciones y licencias necesarias,
- Presentar un plan de gestión de riesgos medioambientales si se determina oportuno en relación al impacto de la obra,
- Comunicar el uso de productos que puedan suponer un riesgo para el medioambiente,
- Hacerse cargo económicamente de cualquier incumplimiento de las anteriores manifestaciones.

En el caso de los riesgos asociados a la gestión de los hoteles, el gestor firma una carta de Manifestaciones en la que se asegura cumplir con los requisitos establecidos en el Manual de

Directrices Corporativas, el cual consta de un apartado de gestión medioambiental con el contenido especificado en el apartado anterior.

La actividad de Halley se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios y minimizar los posibles riesgos de incumplimiento, la organización ha asignado al departamento jurídico la responsabilidad de monitorización y seguimiento de la legislación aplicable a las actividades de Halley. En el ejercicio 2020 ninguna de las sociedades que forman Halley han sido sancionadas por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

2.3 Gestión y desempeño medioambiental

La gestión medioambiental en Halley se basa en la integración de criterios de sostenibilidad en todas las actuaciones proyectadas en los hoteles que configuran su portfolio, elevando estos estándares cada año, contribuyendo así a una reducción constante del impacto ambiental de su actividad.

Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Conscientes de la importancia de avanzar hacia una economía circular, Halley establece en su Manual de Directrices corporativas para hoteles la necesidad de priorizar una adecuada gestión y valorización de los residuos generados por su actividad.

En el marco de este compromiso algunos hoteles han desarrollado actuaciones específicas para la minimización de residuos y mejora de su gestión:

- Los cartuchos de tinta se envían a una empresa privada para su reciclaje. Así mismo, se utilizan pajitas sin plástico y se está trabajando para eliminar los vasos de plástico (Ritz Carlton Abama).
- Criterios ambientales de compras, como por ejemplo compras a granel de productos de limpieza o de productos alimenticios (Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub).
- Envases reciclables (Jardín Tropical).
- Segregación de residuos (Todos los hoteles del portfolio).
- Concienciación de la plantilla (Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub).
- Concienciación de los clientes (Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub).
- Inventario de productos de plástico de un solo uso para sustitución por alternativas más ecológicas (Jardín Tropical).

Además, Halley es consciente de que la realización de las obras de renovación en sus hoteles genera un impacto significativo a nivel de residuos, y por lo tanto también ha desarrollado medidas para gestionarlos, estableciendo en los contratos con los contratistas una cláusula de obligaciones de cumplimiento con la normativa medioambiental y la gestión de los residuos.

Así, en el marco de las obras realizadas, se elaboran **Planes de gestión de residuos** a través de los cuales se estima la cantidad de residuos a generar y se planifica su método de gestión en obra y su gestión externa, siempre bajo gestores autorizados y priorizando a aquellos gestores que permiten la valorización del residuo.

En línea con el plan de gestión, durante la realización de las obras HIP realiza un seguimiento de la actuación que realizan los contratistas sobre los residuos, obteniendo al finalizar las mismas evidencias documentales de la buena gestión de estos.

En relación con la evolución de los datos de gestión de residuos, no se pueden extraer conclusiones claras debido a la diferencia en el perímetro, aunque si se observa una tendencia

en el aumento de los datos debido a una mejora en los sistemas de recogida de información que han permitido incorporar nuevos residuos al sistema de reporte.

Datos 2020

Residuos	Tipología de tratamiento	Cantidad gestionada
Residuos peligrosos (kg)		
Envases contaminados	Reciclaje	1.228
Fluorescentes	Reciclaje	247
Adhesivos y sellantes	Reciclaje	150
Pinturas, barnices y colas	Reciclaje	776
Tóner	Reciclaje	229
RAEE	Reciclaje	285
Pilas y acumuladores	Reciclaje	12
Aceite sintético de motor	Reciclaje	4.176
Aerosoles	Reciclaje	0
Productos químicos	Reciclaje	0
Material contaminado	Reciclaje	925
Biosanitarios	Eliminación	345
TOTAL (Kg) 8.373		
Residuos no peligrosos		
Envases	Reciclaje	142.055
Papel y cartón	Reciclaje	142.982
Vidrio	Reciclaje	100.234
Orgánico	Reciclaje	1.215.139
Aceite	Reciclaje	5.930
Resto	Vertedero	32.174
Residuos Voluminosos	Vertedero	18.705
Residuos de jardinería	Vertedero	158.352
Escombros 170904	Vertedero	17.580
Hormigón 170101	Valorización	0
Mezcla de hormigón, ladrillos, tejas y material cerámico 170107	Valorización	386.166
Tierras y piedras 170504	Valorización	0
TOTAL (Kg) 2.219.317		

¹ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

¹ Los datos referentes a residuos peligrosos corresponden a Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Jardín Tropical, Ritz Carlton Abama. Los datos de residuos no peligrosos corresponden a los siguientes hoteles: gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Jardín Tropical, Ritz Carlton Abama, Hotel SMY Costa del Sol, Hotel AC Malaga, Meilà Villaitana y Axel Madrid.

Datos 2019

Residuos	Tipología de tratamiento	Cantidad gestionada
Residuos peligrosos (kg)		
Envases contaminados	Reciclaje	5382,68
Fluorescentes	Reciclaje	128,44
Adhesivos y sellantes	Reciclaje	53
Pinturas, barnices y colas	Reciclaje	858,2
Tóner	Reciclaje	218
RAEE	Reciclaje	606
Pilas y acumuladores	Reciclaje	536,6
Aceite sintético de motor	Reciclaje	257
Aerosoles	Reciclaje	21
Productos químicos	Reciclaje	70
Material contaminado	Reciclaje	359
Biosanitarios	Eliminación	227,05
TOTAL (Kg)		8.770,97
Residuos no peligrosos		
Envases	Reciclaje	120.450,00
Papel y cartón	Reciclaje	335.131,75
Vidrio	Reciclaje	357.869,15
Orgánico	Reciclaje	1.853.811,40
Aceite	Reciclaje	18.983,00
Resto	Vertedero	1.802.793,50
Residuos Voluminosos	Vertedero	12.027,45
Residuos de jardinería	Vertedero	78.774,00
Escombros 170904	Vertedero	110.800,00
Hormigón 170101	Valorización	0
Mezcla de hormigón, ladrillos, tejas y material cerámico 170107	Valorización	0
Tierras y piedras 170504	Valorización	0
TOTAL (Kg)		4.690.640,25

² Contiene datos del perímetro EINF ajustado

² Los datos referentes a residuos peligrosos corresponden al Hotel Jardín Tropical, MESitges, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub) y al Hotel Ritz Carlton Abama, generados en 2019. Los datos de residuos no peligrosos corresponden a los siguientes hoteles: Hotel Jardín Tropical, Meliá Villaitana, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), y Hotel AC Málaga

En el marco de la prevención de residuos, un aspecto relevante en la gestión de los hoteles es el control de los desperdicios alimentarios de sus restaurantes y bufets. En este sentido los hoteles planifican la compra de alimentos y productos en función de la ocupación del hotel, disminuyendo así la probabilidad de generación de excedentes y caducidad de los alimentos.

A su vez, en algunos casos, se ofrece al cliente la posibilidad de obtener el producto sobrante de calidad.

Uso sostenible de los recursos

La eficiencia en el consumo de recursos es uno de los aspectos primordiales en el camino hacia la sostenibilidad de cualquier organización, permitiendo la reducción del impacto no solo medioambiental, pero también económico. Por ello, desde HIP se desarrollan diversas medidas encaminadas a la reducción de los consumos de energía y agua.

ENERGÍA

Halley tiene una clara apuesta por mejorar la eficiencia energética de sus inmuebles, desarrollando una serie de medidas encaminadas a la reducción del consumo energético de los edificios y la consecuente reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Por una parte, se desarrollan estudios de eficiencia energética en todos los hoteles y consecuencia de estos se implementan las actuaciones propuestas, priorizando aquellas en las que se incide sobre un mayor riesgo o cuyas reducciones son mayores.

En 2020 se ha llevado a cabo el “Plan Estratégico de Optimización de los costes de Energía y Agua y Mejora y Control Operacional de Instalaciones en Halley” con un tercero. Este plan ha consistido en mejorar la eficiencia energética y de consumo de agua en todo el grupo hotelero.

Por otro lado, en las actuaciones de contingencia llevadas a cabo en los hoteles, siempre se incluye la renovación de aquellas instalaciones cuya vida útil finalizará en los siguientes cinco años, adelantándose así a su obsolescencia; sustituyéndolas, siempre que es posible, por equipos de máxima eficiencia y de un menor potencial contaminante.

En este sentido, se han desarrollado las siguientes actuaciones para reducir el consumo energético, y por lo tanto el impacto medioambiental:

- Hoteles gestionados por Lopesan: Con el objetivo de dar cumplimiento a los estándares medioambientales establecidos en la organización, se seleccionan 9 medidas de ahorro energético, que suponen una reducción del consumo energético global. Estas actuaciones incluyen entre otras: la monitorización y control de producción térmica, el cambio integral a tecnología LED, la disminución de la temperatura de acumulación, implantación de una bomba de calor AT para ACS, sustitución de enfriadoras por unas de alta eficiencia, plataforma de limpieza solar, adecuación de tarjetero en habitaciones para fan coils e implementación de un modelo E-Value. Dichas medidas han supuesto una reducción del 10% en el consumo energético de dichos hoteles.
- Hotel Jardín Tropical: El hotel dispone de sistemas de recuperación calor-frío que permite reducir el consumo eléctrico y de combustible.
- Ritz Carlton Abama: En el ejercicio 2020 se ha realizado una sectorización del hotel debido al COVID-19, para de este modo optimizar las instalaciones y conseguir un ahorro energético.

- Hotel SMY Costa del Sol: Se llevan a cabo auditorías energéticas para identificar el consumo de los diferentes procesos e instalaciones y determinar los puntos de luz necesarios, evitando excesos. Todo ello acompañado de un estricto sistema de limpieza que permite optimizar al máximo la luminaria instalada.

Se ha realizado adicionalmente la sustitución de tubos fluorescentes en baños por LEDS, realizando así una modernización de la iluminación que ha permitido ahorrar energía.

- Axel Madrid. Utilización de software de control de temperatura para controlar el tiempo de uso de la electricidad y evitar desperdicio.
- Iluminación general mediante bombillas de bajo consumo y led. (Jardín Tropical, Ritz Carlton Abama, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub, Hotel SMY Costa del Sol, Me Sitges y Melià Villaitana).
- Sistema automático de desconexión de AA en habitaciones. (Ritz Carlton Abama, Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub).
- Relojes de encendido y apagado automático, regulados manualmente en función de las horas de luz diarias. (Ritz Carlton Abama Axel Madrid).
- Accionamiento de la electricidad general de las habitaciones mediante tarjeta. (Ritz Carlton Abama Melià Villaitana, ME Sitges Terramar).
- Sensores de presencia (Ritz Carlton Abama Hotel SMY Costa del Sol, Me Sitges y Melià Villaitana).
- Adecuación general de las instalaciones a la demanda (Todos).
- Concienciación de trabajadores y clientes (Melià Villaitana, ME Sitges Terramar Hotel SMY Costa del Sol).
- Apuesta por energías renovables (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub, Jardín Tropical, Ritz Carlton Abama).
- Seguimiento diario de consumos (Hotel SMY Costa del Sol, Ritz Carlton Abama).
- Hotel Jardín Tropical. El hotel dispone de sistemas de recuperación calor-frío que permite reducir el consumo eléctrico y de combustible.

No podemos concluir si estas actuaciones se traducen en una reducción de los consumos energéticos debido a que entre el año 2020 y el 2019 ha habido un escenario extraordinario debido al Covid-19.

Aparte del desarrollo de estudios de eficiencia energética y la instalación de maquinaria de alta eficiencia, la dirección de Halley ha desarrollado un modelo de reporting y seguimiento de los principales consumos de los hoteles. Mediante este modelo, la dirección de Asset Management realiza un control exhaustivo de los consumos energéticos de los hoteles mediante la ratio consumo/habitaciones ocupadas, lo cual permite detectar consumos excesivos y actuar rápidamente sobre estos.

Datos 2020

Consumo energético	KWh
Consumo eléctrico	25.042.457,00
Consumo gas natural	1.384.667,00
Consumo gasoil	563.495,00
Consumo energías renovables	179.870,00

³ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2019

Consumo energético	KWh
Consumo eléctrico	29.501.242,00
Consumo gas natural	2.552.315,00
Consumo gas propano	2.614.099,00
Consumo gasoil	7.216.034,00
Consumo Energía Solar Térmica	799.907,00

⁴ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Con el objetivo de continuar avanzando en iniciativas de reducción del impacto medioambiental, Halley promueve en su portfolio de hoteles la implantación y consumo de paneles solares que permitan la cogeneración de energías renovables en sus inmuebles.

Adicionalmente, el grupo está diseñando un plan de mejora energética y reducción de emisiones para su implantación en el ejercicio 2021, el mismo consiste en una inversión de 4,8m€ con el objetivo de conseguir la certificación “Very Good” en sus hoteles, y la reducción de las emisiones de CO2, renovando la maquinaria actual e instalando sistemas de energía renovable.

AGUA

La preservación de los recursos hídricos es fundamental para asegurar la sostenibilidad el planeta. Es por ello que, como empresa, es fundamental mantener un uso responsable del agua en cada una de nuestras acciones. El uso de agua en Halley se divide en dos categorías

- Agua utilizada en oficinas.
- Agua utilizada en la gestión de los hoteles (incluye agua de riesgo y de piscinas).

Dado que la actividad turística está directamente ligada al consumo de agua tanto en las habitaciones como en las zonas comunes de los hoteles, alcanzando mayor relevancia en piscinas, jardines y zonas de actividades de ocio complementarias, Halley focaliza los esfuerzos en la gestión sostenible de este recurso en los hoteles:

³ Incluyen datos de Hotel Jardín Tropical, ME Sitges Terramar, hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel SMY Costa del Sol, Hotel Ritz Carlton Abama, AC Málaga y Meliá Villaitana.,

⁴ Incluyen datos de Hotel Jardín Tropical, ME Sitges Terramar, hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel SMY Costa del Sol (solo gasoil), Hotel Ritz Carlton Abama

- Regadío con aguas recuperadas (Meliá Villaitana).
- Mecanismos de reducción/racionalización como Fluxómetros en habitaciones, sensores, aireadores, sistemas monomando, etc. (Hotel Jardín tropical, ME Sitges Terramar, Hotel SMY Costa del Sol).
- Sistema de riego por goteo (Hotel Jardín tropical).
- Mensajes de sensibilización en habitaciones y zonas comunes (Hotel Jardín tropical, Hotel SMY Costa del Sol).
- Solución a los problemas en el circuito solar para precalentar el agua y reducir el gradiente de temperatura en la misma. Además, la totalidad del agua utilizada en el hotel se recoge del océano y se trata en la desaladora (Ritz Carlton Abama).
- Sistema de elección de lavado de ropa de cama (Hotel Jardín tropical).
- Aireadores en las duchas de todas las habitaciones (Hotel Jardín tropical y Axel Madrid).
- Instalación de cloradores salinos en piscina (Hotel SMY Costa del Sol).

Todo el consumo de agua de las instalaciones y hoteles de Halley procede de agua de red, siendo este consumo:

Consumo 2020

Consumo Agua (m3)	m ³
Agua de red	589.533

⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Consumo 2019

Consumo Agua (m3)	m ³
Agua de red	584.134

⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Cambio Climático

Conscientes de los riesgos y oportunidades que el cambio climático entraña para el mercado hotelero, Halley desarrolla un modelo de análisis de riesgos centrado en el análisis de la ubicación geográfica de la cartera de sus hoteles.

Los hoteles de la cartera de Halley se encuentran en zonas en las que no hay previsión a corto y medio plazo de efectos drásticos debidos al cambio climático que pudieran afectar al desarrollo de la actividad, por lo que por el momento no se desarrollan medidas preventivas ni se recurre a garantías y provisiones para riesgos ambientales.

Desde una perspectiva global y local, la actividad hotelera puede contribuir a minimizar los efectos del cambio climático en la actividad turística a través del impulso de estrategias y modelos responsables y sostenibles, entre ellos la reducción de los consumos y las emisiones asociadas.

Se exponen a continuación las emisiones de alcance 1 y alcance 2 asociadas a la actividad de Halley durante los años 2020 y 2019:

Datos 2020

⁵ Incluyen datos de Hotel Jardín Tropical, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Ritz Carlton Abama, ME Sitges Terramar, AC Malaga y Meliá Villaitana.

⁶ Incluyen datos de Hotel Jardín Tropical, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Ritz Carlton Abama y ME Sitges Terramar

Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)
539,36	3.437,87

⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2019

Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)
1.709,95	10.146,13

⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Los gestores hoteleros han hecho esfuerzos de reducción de las emisiones mediante la reducción y en algunos casos la eliminación del consumo de gasoil, además de con las mejoras de eficiencia energética comentadas. Asimismo, también se apuesta por las energías renovables, incorporando placas solares a los hoteles bajo su gestión.

Además, el gestor de hoteles Lopesan, colabora junto a la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Fundación Universitaria de Las Palmas en el proyecto Punto de información Lopesan de las energías verdes.

Protección de la biodiversidad

Desde una perspectiva local, la actividad hotelera puede afectar el estado de la biodiversidad de la zona debido al incremento de la afluencia de personas.

Los impactos generados en la biodiversidad se consideran en general bajos. Además, ninguna de las oficinas ni hoteles del Portfolio de Halley se encuentran situados en zonas protegidas o con posible afectación a especies que aparecen en listados nacionales de conservación.

Aun así, debido a la actividad desarrollada, principalmente en destinos turísticos, algunos gestores hoteleros desarrollan actividades de protección y recuperación de la biodiversidad:

- Ritz Carlton Abama: Tienen un acuerdo marco con la organización Jean-Michel Cousteau (Ocean Futures Society) a través de la cual se inspira y educa a la gente en todo el mundo para actuar de manera responsable para la protección de los océanos como parte fundamental de nuestro planeta. Tienen un proyecto de limpieza del fondo marino de la playa de Abama.
- Hotel SMY Costa del Sol: Realizan plantación de especies autóctonas y especies resistentes a la sequía comprados a viveros locales.

⁷ Este cálculo incluye las emisiones relativas al Hotel Jardín Tropical, Hotel Ritz Carlton Abama, SMY Costa del Soll, ME Sitges Terramar, Meliá Villaitana, y Hoteles bajo gestión de Lopesan

⁸ Este cálculo incluye las emisiones relativas al Hotel Jardín Tropical, Hotel Ritz Carlton Abama y Hoteles bajo gestión de Lopesan

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1 Política del Grupo

El Grupo es reconocido por la expertise y conocimiento especializado en el sector hotelero, siendo capaz de generar propuestas singulares. Para lograrlo el Grupo considera al equipo como el centro de su estrategia y la clave principal para alcanzar las metas propuestas. Por ello, se promueve la formación de sus empleados, tanto para su puesto específico como para su desarrollo personal integral. En ese sentido, es una prioridad para el Portfolio Halley contar con un equipo de personas altamente preparadas y capacitadas que contribuyan a la consecución de la visión de la organización.

Disponer de este talento implica captar a los mejores profesionales, impulsar su desarrollo y potenciar su bienestar en un sentido de responsabilidad social corporativa. Por ello Halley implementa un manual general de recursos humanos que se desarrolla en cinco ámbitos:

- Bienestar y Salud laboral. El bienestar del equipo es un fin en sí mismo, como parte del compromiso ético de Halley, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio. El Portfolio Halley entiende la salud laboral como el bienestar físico, mental y emocional de los miembros del equipo, integrando y superando en este concepto la prevención de riesgos laborales. De conformidad con esta política se desarrolla el plan de bienestar, la prevención de riesgos laborales y la gestión del entorno laboral.
- Incorporación del personal. El plan de incorporación de personal del Grupo se orienta en su conjunto a rentabilizar y desarrollar adecuadamente el capital humano de la compañía, logrando su mayor eficacia y efectividad en el menor tiempo posible y asegurando una base excelente de compromiso de marca e integración en el equipo para su sostenibilidad en el tiempo.
- Formación. El Portfolio Halley promueve activamente la formación de todos sus empleados, entendiendo la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.
- Compensación. La política de compensación está dirigida por el valor que la empresa genere en los accionistas, de manera que se prima un modelo de fijo/variable.

En cuanto de los operadores de los hoteles que configuran el Portfolio Halley, cada uno de ellos tiene establecidas sus propias políticas de recursos humanos que aseguran la excelencia. Como medio para asegurar que todos los principios y valores de gestión del personal se lleven a cabo en los hoteles, en algún caso, el contrato de gestión permite que Halley proponga algunos *key employees*.

Debido a la COVID-19, se han dotado las oficinas de medidas de prevención y salud de los trabajadores, utilizando la señalización pertinente, mamparas, gel hidroalcohólico, así como los procedimientos generales contenidos en el manual de seguimiento de COVID-19, en lo competente a oficinas, arriba descrito.

3.2. Riesgos identificados

El modelo de gestión de riesgos es clave para asegurar el cumplimiento de la cultura y los valores del Portfolio Halley, así como para alinearlos con los intereses de empleados, clientes, accionistas y la sociedad en general.

Los principales riesgos en relación con las personas empleadas son aquellos relativos al cumplimiento, la conducta y la violación de prácticas de seguridad y salud.

Como medida de control y gestión de estos riesgos, se establece un **Código de Conducta** como herramienta para dar respuesta a las principales eventualidades y circunstancias a las que el personal podría enfrentarse como miembros del Grupo. De forma complementaria, Halley ha desarrollado y comunicado el **Manual de directrices para gestores hoteleros** a través del cual asegura el compromiso de los gestores de sus hoteles de establecer medidas que eviten los riesgos propios de su actividad.

- Código de conducta: actúa como marco de referencia mediante el establecimiento de principios y normas de conducta aplicables al conjunto de profesionales de todas las empresas del Grupo, tanto a los respectivos miembros de los diferentes órganos de administración, consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, como a trabajadores por cuenta ajena, agentes intermediarios, empresas subcontratadas y todas aquellas personas que, sin ser empleados, actúen en nombre del Grupo en virtud de una relación contractual y/o profesional. Entre otras, se establecen normas de conducta relativas al respeto a la legalidad vigente y obligaciones contraídas, integridad y excelencia profesional, no discriminación, respeto mutuo e igualdad de trato, compromiso con la salud e integridad de las personas, conflictos de interés, prohibición de corrupción, transparencia en operaciones, seguridad de la información, protección de la competencia, neutralidad, etc.
- Manual de directrices para gestores hoteleros. Este manual se entrega a los gestores junto al contrato de gestión, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción. Con ello, los gestores se comprometen a establecer medidas para asegurar el cumplimiento con la seguridad de la información y protección de datos personales, así como la gestión de riesgos laborales y otros aspectos de desarrollo de los profesionales.

El Portfolio Halley, en el ejercicio de su propia diligencia, ha elaborado durante el ejercicio 2020 una memoria semestral de compliance (aprobada por el Consejo en fecha 30 de junio de 2020) y una memoria anual (aprobada por el Consejo en fecha 16 de diciembre de 2020) sobre el grado de cumplimiento del Código y demás normativa interna que forma parte del modelo de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales.

3.3. Gestión y desempeño social

3.3.1 Empleo

La aparición del Coronavirus COVID-19 en enero del 2020 y la expansión global que ha tenido, junto con la calificación como pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el 11 de marzo, ha provocado que el Grupo haga cambios en la gestión del personal.

Durante el 2020 se ha interrumpido la actividad en el sector hotelero temporalmente, por ello, el Portfolio Halley ha establecido grupos de trabajo en caso de ser posible, y se han tomado medidas para mitigar el impacto de la COVID 19. La más relevante con la finalidad de reducir costes ha sido la aprobación de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor, que ha afectado hasta un 93% de la plantilla en algún momento del ejercicio 2020.

Dada la situación provocada por la COVID-19, desde el inicio del estado de alarma en España el 14 de marzo y gran parte del resto del año 2020, se ha realizado trabajo no presencial, dotando a sus trabajadores de las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo a distancia. De manera gradual se trabaja para la incorporación de la plantilla al puesto habitual de trabajo optando por medidas como la rotación de turnos para garantizar las medidas sanitarias en los trabajadores.

El Grupo ha definido una política de contratación del personal a través de la cual se rige la contratación y promoción del empleo de la empresa. Esta política se basa en los principios de:

- Precaución. Únicamente se incorporará personal nuevo cuando se tenga la certeza de que es imprescindible para el desarrollo del negocio.
- Idoneidad. Se incorporará a la persona candidata más adecuada al perfil del puesto.
- Mérito y no discriminación. Se respetará la igualdad de oportunidades entre personas candidatas, valorándolas con imparcialidad y objetividad.
- Eficiencia. El proceso de selección se realizará con rapidez, simplicidad, eficacia y control de costes.

El sistema de contratación se ajusta siempre a la legalidad, hecho que implica recurrir por regla general a la contratación indefinida (incluida la figura del contrato fijo-discontinuo, muy típica del sector de la hostelería y hotelería) y, excepcionalmente, utilizar la contratación temporal en aquellos supuestos excepcionales en que exista una causa temporal que lo justifique.

La implementación de la política de contratación en los hoteles es responsabilidad de los gestores, debiendo estos dar cumplimiento tanto a la legalidad como a los estándares establecidos por el Grupo.

A continuación, se muestran indicadores relacionados con la composición del equipo de personas y las tipologías de contrato existentes, así como indicadores de igualdad y no discriminación.

Datos 2020

Franja edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECTIVOS		GERENTES		MANDOS INTERMEDIOS		FRONT OFFICE	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	-	-	-	-	1	-	13	6	89	51
30-50	5	2	16	3	32	16	49	41	228	220
>50	1	-	6	2	4	1	19	6	41	66
Total	6	2	22	5	37	17	81	53	358	337

⁹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

Datos 2019

Franja edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECTIVOS		GERENTES		MANDOS INTERMEDIOS		FRONT OFFICE	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	-	-	-	-	2	1	14	9	254	183
30-50	3	2	23	7	35	23	82	51	439	509
>50	1	-	6	2	25	3	43	14	106	159
Total	4	2	29	9	62	27	139	74	799	851

¹⁰ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2019 de todo el perímetro del EINF

⁹ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de HIP a 31 de diciembre del 2020 es de 928 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a la siguiente sociedad: Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U

¹⁰ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de HIP a 31 de diciembre del 2019 es de 1.996 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a las siguientes sociedades: Hotel SMY Costa del Sol., Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U, Xeresa Villaitana, S.A.U. con un activo hotelero cada una.

Empleados por tipo de contrato

Datos 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	300	410	710	77%
Número de empleados con contrato temporal	114	94	208	23%

¹¹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	101	502	107	710
Número de empleados con contrato temporal	59	110	39	208

¹¹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office	TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	8	27	53	131	491	710
Número de empleados con contrato temporal	-	-	1	3	204	208

¹¹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

Datos 2019

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	514	665	1.179	59%
Número de empleados con contrato temporal	449	368	817	41%

¹² Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2019 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	167	729	283	1.179
Número de empleados con contrato temporal	296	445	76	817

¹² Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2019 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office	TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	6	38	81	201	853	1.179
Número de empleados con contrato temporal	-	-	8	12	797	817

¹² Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2019 de todo el perímetro del EINF

¹¹ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de HIP a 31 de diciembre del 2020 es de 928 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a la siguiente sociedad: Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U

¹² La plantilla total del Estado de Información No Financiera de HIP a 31 de diciembre del 2019 es de 1.996 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a las siguientes sociedades: Hoteles Camino Real S.A.U., Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U, Xeresa Villaitana, S.A.U. con un activo hotelero cada una

Empleados por tipo de jornada

Datos 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con jornada completa	335	439	774	84%
Número de empleados con jornada parcial	79	65	144	16%

¹³ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	127	526	121	774
Número de empleados con jornada parcial	33	86	25	144

¹³ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office	Total
Número de empleados con jornada completa	8	24	52	129	561	774
Número de empleados con jornada parcial	-	3	2	5	134	144

¹³ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

Datos 2019

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con jornada completa	812	971	1.783	89%
Número de empleados con jornada parcial	151	62	213	11%

¹⁴ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	398	1.057	328	1.783
Número de empleados con jornada parcial	65	117	31	213

¹⁴ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2019 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office	Total
Número de empleados con jornada completa	6	38	85	206	1.448	1.783
Número de empleados con jornada parcial	-	-	4	7	202	213

¹⁴ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2019 de todo el perímetro del EINF

¹³ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de HIP a 31 de diciembre del 2020 es de 928 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a la siguiente sociedad: Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U

¹⁴ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de HIP a 31 de diciembre del 2019 es de 1.996 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a las siguientes sociedades: Hoteles Camino Real S.A.U, Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U, Xeresa Villaitana, S.A.U. con un activo hotelero cada una

Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:

Datos 2020

	Mujeres	Hombres	Total
Número de despidos	4	16	20
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,10	0,12	0,23

¹⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	<30	30-50	>50	Total
Número de despidos	4	15	1	20
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,09	0,12	0,01	0,23

¹⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office	Total
Número de despidos	0	2	4	4	10	20
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0	0	0,01	0,06	0,24	0,23

¹⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2019

	Mujeres	Hombres	Total
Número de despidos	15	18	33
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,083	0,097	0,1806

¹⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	<30	30-50	>50	Total
Número de despidos	9	21	3	33
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,0528	0,1192	0,0085	0,1806

¹⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office	Total
Número de despidos	0	3	4	3	23	33
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,0007	0,0020	0,0027	0,0048	0,1700	0,1806

¹⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

¹⁵ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., Xeresa Villaitana, S.A.U., Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hoteles Camino Real S.A.U., con un activo hotelero cada una, y Hotel Investment Partners, S.A.U

¹⁶ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

3.3.1.1. Remuneraciones medias

El Grupo dispone de una clasificación de puestos de trabajo estructurada en niveles de complejidad, aportación y responsabilidad que a su vez es utilizada para establecer niveles de retribución mínimos y máximos y los itinerarios de progresión económica de cada empleado.

La estructura salarial en el Grupo se estructura en estos conceptos, que serán asignados según puestos y perfiles, no estando presentes en todos los empleados:

- Dineraria (Retribución fija y variable).
- En especie.
- Indirecta o intangible (conjunto de condiciones de trabajo positivas diferenciadas).

La ponderación por nivel de puesto de los conceptos de retribución dineraria fija y variable será la que establezca el Comité de Dirección y estará diferenciada por áreas de gestión.

Siguiendo las directrices establecidas en la política de retribución, se presentan a continuación las remuneraciones medias de la plantilla:

Datos 2020

	Mujeres	Hombres
Remuneración media	30.344	43.515

¹⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	<30	30-50	>50
Remuneración media	21.970	33.870	53.889

¹⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office
Remuneración media	254.125	87.134	67.318	39.147	24.242

¹⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2019

	Mujeres	Hombres
Remuneración media	30.166	41.619

¹⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	<30	30-50	>50
Remuneración media	25.023	41.681	45.616

¹⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office
Remuneración media	517.075	77.130	46.665	36.104	26.284

¹⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

¹⁷ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino real, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

¹⁸ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

Brecha salarial

La Brecha salarial en los hoteles segregada por categoría es:

Datos 2020

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office
Brecha salarial	35%	18%	1%	7%	3%

¹⁹ Contiene datos del perímetro EINF ajustado.

Datos 2019

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Mandos intermedios	Front Office
Brecha salarial	43%	1%	24%	2%	7%

²⁰ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

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

En todos los hoteles del alcance del presente informe, el salario inicial correspondiente al salario más bajo de la plantilla es superior al mínimo local.

Datos 2020

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	19.902	12.780	1,54

¹⁹ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2019

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	19.304	12.600	1,53

²⁰ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Remuneración media de los consejeros y directivos

Datos 2020

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Consejeros	590.000	357.000
Remuneración media de Alta Dirección	50.500	41.226

*Datos correspondientes a HIP Corporativo

Datos 2019

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Consejeros	0	0
Remuneración media de Alta Dirección	602.759	345.705

*Datos correspondientes a HIP Corporativo

¹⁹ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino real, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

²⁰ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U. Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., Hoteles Camino real, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

3.3.1.2 Empleados con discapacidad

Durante el año 2020, en la plantilla de los hoteles ha habido 23,41 personas con discapacidad igual o superior al 33% (25 personas en el año 2019):

	2020	2019
Número de empleados con discapacidad	23,41	25

*Datos 2020: Contiene datos de todo el perímetro de EINF.

*Datos 2019: Contiene datos de todo el perímetro de EINF.

3.3.2 Organización del trabajo

El Grupo es consciente de que los profesionales dedican un gran esfuerzo en tiempo y energía para desempeñar su trabajo. Es por ello que, anualmente se presenta un calendario laboral que incluye jornada y horarios de trabajo de acuerdo a la legislación vigente y necesidades del servicio, así como los criterios de disfrute de vacaciones y los días festivos nacionales, autonómicos y locales.

Conscientes de la importancia de conseguir el equilibrio entre vida personal y laboral, se establecen condiciones de trabajo positivas como la flexibilidad horaria. Además, para el ejercicio 2020 se trabaja en la incorporación de nuevas mejoras como la mejora del trabajo remoto y de la distribución de la jornada.

Dentro del Manual de Tiempo de trabajo del Grupo, quedan establecidos la tipología de permisos retribuidos de los cuales puede disfrutar la plantilla. Además, se podrá pactar entre empresa y trabajador permisos no retribuidos para atender circunstancias personales excepcionales y justificadas del trabajador/a, por una duración acordada.

En los hoteles, en todo caso se realizan jornadas máximas diarias de 8 horas, que en el caso de ser continuadas se realiza una pausa de treinta minutos para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y el adecuado descanso del personal.

Durante los ejercicios 2020 y 2019 se han disfrutado de los siguientes permisos:

Datos 2020

	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	29	10
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	29	10
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	29	10
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

²¹ Contiene datos del perímetro del EINF ajustado

²¹ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino real, S.A., Hotel Xeresa Villaitana, S.A., Hotel Axel Atocha, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

Datos 2019

	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	14	15
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	14	15
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	14	15
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

²² Contiene datos del perímetro del EINF ajustado

Número de horas de absentismo

El Grupo tiene establecido en su Política de recursos humanos que cada una de las Sociedades encomendará la implantación de un sistema de control de la asistencia/ausencia de los trabajadores, no tan sólo a los efectos sancionadores sino a los efectos de llevar un control de las bajas por incapacidad temporal de los trabajadores y de absentismo laboral.

A través de estos controles establecidos, para el periodo 2020 se han contabilizado un total de 178.073 de absentismo (195.784 en el periodo 2019) para el total del perímetro del presente informe.²¹

3.3.3 Salud y seguridad

El compromiso del Portafolio Halley con la seguridad y salud de las personas trabajadoras queda recogido en el Manual de Recursos Humanos y la Política de Prevención de Riesgos Laborales. Dichos documentos formalizan el compromiso del Grupo en garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, así como el cumplimiento del deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales impuesto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el objetivo de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, se contrata un Servicio de prevención Ajeno (SPA). Dicho proveedor es responsable de:

- Desarrollar la planificación preventiva,
- Llevar a cabo la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo,
- Implantar el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

Del mismo modo se pone a disposición de los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de la salud y se proporcionan los Equipos de protección individual en caso de ser necesarios.

Gracias a la implementación de la actividad preventiva, durante el 2020 no se ha producido ningún accidente laboral en Halley a nivel corporativo.

Cada uno de los gestores hoteleros por su parte, como parte del compromiso con el Grupo y de cumplimiento de la legislación tienen un servicio de prevención que desarrolla toda la actividad preventiva. En estos hoteles ha habido 91 accidentes (154 en el ejercicio 2019).

²² Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

En conjunto, los índices de gravedad y frecuencia son:

Datos 2020

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia ²³	38,67	38,32
Índice de gravedad ²⁴	0,54	0,29
Enfermedades profesionales	0	1
Número de fallecimientos	0	0

²⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2019

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	44,98	78,95
Índice de gravedad	0,79	1,50
Enfermedades profesionales	0	2
Número de fallecimientos	0	0

²⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Manual de bienestar y Salud laboral

El Portfolio Halley entiende la salud laboral como el bienestar físico, mental y emocional de sus profesionales, integrando y superando en este concepto la prevención de riesgos laborales establecida legalmente con un sentido de responsabilidad social corporativa.

El bienestar del equipo es un fin en sí mismo, como parte del compromiso ético de la compañía, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio, es por ello, que se establece un Manual de Bienestar y Salud laboral que, aparte de abordar la Prevención de riesgos laborales, establece un Plan de bienestar y la Gestión del Entorno Laboral.

El *Manual de bienestar* se compone de un *Programa de Actividad física* que promueve la práctica del deporte y el ejercicio físico a través de la organización de actividades outdoor o la flexibilidad horaria para la práctica deportiva; y de un *Programa Nutricional* de promoción de hábitos de comida saludables con acciones como una oferta de comida saludable en la oficina.

En cuanto a la gestión del entorno laboral, es una prioridad mantener un entorno laboral saludable que genere serenidad emocional a quienes lo comparten, por lo que el Grupo promoverá un entorno laboral sensorialmente integrado.

3.3.4 Relaciones Sociales

Las estructuras establecidas para garantizar las relaciones sociales entre la organización y los empleados son un punto de gestión clave dado que garantizar la sostenibilidad del negocio.

²³ El cálculo del índice de frecuencia se realiza siguiendo la fórmula: (Número de accidentes de trabajo con baja * 1.000.000) / Número de horas reales trabajadas)

²⁴ El cálculo del índice de gravedad se realiza siguiendo la fórmula: (Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja * 1.000) / Número de horas reales trabajadas.

²⁵ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino real, S.A., Xeresa Villaitana, S.A., Hotel Axel Atocha, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

²⁶ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av. Italia 2, S.A., Hotel Beach Tirajana, S.A., Hotel Dunamar, S.A., Interclub Atlantic Hotel, S.A., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U

En relación a la representación de estos trabajadores, todos están cubiertos por el convenio colectivo de aplicación y, además, en algunos casos también hay configurados Comités de seguridad y salud a través del cual se promueve la seguridad y salud entre las personas trabajadoras, como es el caso de Hotel Jardín Tropical, el Ritz Carlton Abama, Hotel SMY Costa del Sol, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Meliá Villaitana y ME Sitges Terramar, habiendo un total de 13 Comités de Seguridad y Salud.

3.3.5 Formación

El Portfolio Halley considera al equipo el centro de su estrategia y la clave principal para alcanzar las metas propuestas. Por ello, se promueve la formación de los empleados, tanto para su puesto específico como para su desarrollo personal integral.

En el Manual de Formación se establece el compromiso por parte del Grupo de promover activamente la formación de todos sus empleados. En ese sentido, se entiende la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.

Los managers son los responsables de la formación de su equipo, identificando las necesidades de formación de cada uno de ellos y elaborando un Plan de formación específico.

La formación en Halley comprende tres áreas:

- Formación sobre la empresa – fomentando el conocimiento de la misma.
- Formación específica del puesto – para desarrollar habilidades que garanticen un excelente desempeño.
- Formación integral para el desarrollo personal.

La plantilla que forma parte de los hoteles, bajo las directrices corporativas establecidas en el Manual para Hoteles, realizan la formación necesaria para sus puestos de trabajo. Esta formación es diferente en cada hotel y de diversa índole, adaptada a cada caso, y siempre de mejora de las aptitudes de los empleados

Dada la situación excepcional causada por la Covid 19, la sociedad ha implementado diferentes formaciones en materia de prevención de riesgos laborales y ciberseguridad. En total se han llevado a cabo 178.073 horas de formación.

3.3.6 Accesibilidad

En las obras de rehabilitación llevadas a cabo en los hoteles del Portfolio Halley, en cumplimiento con el código técnico de la edificación, se realizan modificaciones para mejora de la accesibilidad de las personas con discapacidad, de manera que se habilita un porcentaje de habitaciones de hotel para personas discapacitadas, así como los accesos al hotel, las vías de evacuación, baños y piscinas en caso de existir.

3.3.7 Igualdad

El respeto por la igualdad es un principio implícito en todas las políticas y actuaciones desarrolladas por el Grupo y sus profesionales.

En el Código de conducta se establece el compromiso por parte de la organización por mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

Es obligación primera el respetar la política de igualdad de oportunidades en el ámbito profesional, promoviendo la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, condiciones de trabajo y a la promoción de profesionales.

De la misma forma, las relaciones entre el personal y las demás empresas colaboradoras están basadas en el respeto profesional y en la colaboración mutua. Se prohíbe expresamente cualquier manifestación de violencia, de abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para las personas.

En línea con los estándares del Grupo, todos los gestores hoteleros impulsan políticas de recursos humanos basadas en la igualdad. Además, algunos de los hoteles desarrollan directrices complementarias y acciones específicas que aseguran el cumplimiento con la igualdad. En el hotel Jardín Tropical, por ejemplo, aparte de expresar su compromiso por la igualdad en su política de desarrollo sostenible, se mantiene implementado un Protocolo de prevención del acoso laboral.

4 Información sobre el respeto de los derechos humanos

4.1 Política de la compañía

El Grupo, de acuerdo a los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo, cuenta con un **Código de Conducta** en el que se establece la obligación de respetar la ética y la legalidad vigente. Asimismo, el Grupo adquiere el compromiso de garantizar la no discriminación, el respeto mutuo y la igualdad de trato para y en el empleo, así como a proteger la salud e integridad de los trabajadores.

En línea con lo dispuesto en los códigos mencionados, el Grupo implementa y promueve una Manual de Recursos Humanos y Política de prevención de riesgos laborales que asegura el cumplimiento en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales a todos los niveles de la organización.

En concreto, se vela por una clasificación profesional adecuada a tareas y responsabilidades, por una retribución conforme al Convenio Colectivo de aplicación, por el respeto a las jornadas y descansos establecidas en los mismos convenios, por una contratación estable conforme a la legalidad vigente, así como se garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores y su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Las presentes políticas son difundidas como normativa interna entre todo el personal del Grupo y a su vez se promueve su cumplimiento en terceras compañías mediante la firma de las Manifestaciones, a través de la cual el gestor manifiesta no contravenir la normativa establecida en los convenios internacionales de la OIT, la establecida en normas nacionales como la Ley Orgánica de la Libertad sindical, el estatuto de los trabajadores y regulación análoga.

4.2 Riesgos identificados

La prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos está contemplada en el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

En la matriz de riesgos desarrollada durante el período objeto del presente informe, se han identificado entre otros, los siguientes riesgos en materia de vulneración de derechos humanos:

- Delito relativo a la prostitución y corrupción de menores.
- Condiciones precarias de seguridad y salud.

Los riesgos detectados en la matriz son evaluados anualmente, para asegurar que se mantienen actualizados y que las medidas y controles establecidos se desarrollan según lo planificado.

La medida establecida en este caso por el Grupo es exigir a los gestores el compromiso, en el marco del Código de Conducta, de realizar una formación relativa a conductas orientadas a evitar el riesgo de prostitución, así como detectar posible ocurrencia del mismo, por un lado, y por otro a cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud de los empleados y formarlos en relación a los riesgos de su puesto de trabajo.

4.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

El Grupo pone a disposición de todos los Profesionales del Grupo HIP el Canal de Comunicaciones a través de la web corporativa (www.hipartners.com) como cauce confidencial para comunicar cualquier sospecha de que, en el marco de las actividades y/o relaciones comerciales del Grupo sus hoteles se estuvieran vulnerando derechos humanos y, por lo tanto, los valores y compromisos contenidos en el Código de Conducta y demás políticas de la compañía. La gestión de dicho canal es responsabilidad de un proveedor externo, a fin de preservar la identidad del denunciante.

El funcionamiento y pautas de uso de dicho canal se encuentran en la Política de Uso del Canal de Comunicaciones. Durante el 2020 no se han registrado comunicaciones relativas a la vulneración de derechos humanos o de principios establecidos en el Código de conducta.

5 Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Política de la compañía

Con el objetivo de prevenir la corrupción, el soborno en la organización y otros riesgos penales, Halley tiene desarrollado desde 2016 un modelo de Compliance a través del cual desarrolla la gestión y monitorización de los principales riesgos de la organización, el cual es objeto de revisión periódica.

Como parte del proceso de implantación del sistema se ha trabajado en la redacción, actualización y aprobación:

- Manual de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales.
- Política anticorrupción.
- Código de conducta.
- Manual de Directrices corporativas para operadores hoteleros.
- Política de uso del canal de comunicaciones.
- Código telemático.
- Golden Rules en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Política de Bring Your Own Device.

Halley dispone de una **Política anticorrupción** como una manifestación más de su cultura de cumplimiento. Esta política pone de manifiesto la tolerancia cero con las prácticas corruptas y establece principios esenciales a cumplir por todo el personal en materia de corrupción, así como medidas orientativas para evitar cualquier riesgo de corrupción, en situaciones relativas a invitaciones, donaciones, regalos y pagos; gastos, viajes y desplazamientos, así como atención a situaciones de alerta o “red flags”.

Asimismo, se define que se debe utilizar el Canal de comunicaciones de Halley para comunicar cualquier tipo de incumplimiento detectado, siguiendo la **Política de uso del canal de comunicaciones**, en la cual se establece la obligatoriedad de toda persona trabajadora de comunicar cualquier incidencia. Todas las incidencias se formalizarán como confidenciales y se prohíben explícitamente cualquier posible represalia, discriminación o penalización motivada por las comunicaciones realizadas.

El cumplimiento de las directrices establecidas es de aplicación a todo el personal, promoviendo además su cumplimiento entre los gestores hoteleros. Además, previo inicio y formalización de una relación comercial/profesional con un tercero, se exige el cumplimiento del **formulario de identificación de Terceros “KYC”** en el que se recoge información relativa a aspectos financieros y de compliance, aspectos relacionados con accionistas y representantes de la entidad, aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, el medio ambiente y la calidad. Adicionalmente, se implementan otras medidas de diligencia debida como la inclusión de una cláusula de declaración de cumplimiento normativo y alineación con los valores de HIP en los contratos con gestores hoteleros y otros terceros.

5.2 Riesgos identificados

A raíz del proceso de implementación del modelo de Compliance, la organización ha identificado, entre otros riesgos de cumplimiento, los siguientes riesgos en base a la actividad desarrollada por la organización:

- 1) Cohecho de funcionario público o extranjero.
- 2) Tráfico de influencias (Empleados de Halley que hacen uso de su relación personal o familiar con un funcionario público para que obtener un trato a favor de Halley),
- 3) Corrupción en las actividades económicas internacionales.
- 4) Financiación ilegal de partidos políticos.
- 5) Corrupción privada en los negocios como soborno monetario, estancias gratuitas en hoteles, aceptar o recibir regalos o invitaciones que difícilmente puedan quedar amparados en los usos sociales o en las buenas relaciones comerciales con clientes o proveedores.

5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

Halley, aun no siendo sujeto obligado bajo la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (LPBCFT), ha establecido **“Golden Rules”** con pautas de actuación y medidas eficaces de prevención frente al delito de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

Para ello, con carácter previo al establecimiento de la relación de negocio o realización de cualquier operación, se recaba información pública de la contraparte y se verifica la veracidad de la información aportada mediante la búsqueda de todos los intervinientes en las listas de PRP’s y personas/entidades sancionadas internacionalmente. Tras la recepción cumplimentada del “Formulario identificativo de terceros KYC – Know your counterpart”, el Departamento de Compliance de Halley coteja la trayectoria profesional de la contraparte y la honorabilidad de las personas responsables de su gestión.

Halley dispone de acceso a la base de datos de Duns & Bradstreet, mediante la cual se verifica si la potencial contraparte ostenta la calidad de PRP, es una persona o entidad sancionada internacionalmente o está relacionado con operaciones de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

En línea con este proceso, durante 2020, se han evaluado alrededor de 350 operaciones, de las cuales se detectó un riesgo potencial que afectaba a una sociedad matriz de la contraparte, el cual se examinó en profundidad por el Chief Compliance Officer y finalmente se descartó como riesgo real.

Con el objetivo de continuar trabajando en el desarrollo del modelo de compliance y la lucha contra la corrupción y el soborno, durante 2020 la organización ha llevado a cabo formación específica a toda la plantilla. En relación con el personal de los hoteles, estos deberán asimismo estar formados en este ámbito, ya sea directamente por Halley o por la propia gestora hotelera, según se establece en el Manual de directrices para gestores hoteleros del Grupo. Es por ello por lo que Halley estudiará para el próximo año la realización de esta formación a la plantilla de los hoteles.

Donaciones

Halley ha desarrollado un procedimiento para asegurar el control sobre las donaciones y contribuciones realizadas por la organización. En ese sentido, todas donaciones deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración, previa verificación por escrito de (i) el propósito que se persigue, (ii) la certificación del cumplimiento con las directrices internas de Halley, (iii) que no hay ningún funcionario/autoridad o agencia/organismo de carácter público, sindicato o partido político o fundación afín vinculado a tal donación, y (iv) que no se encuentra condicionada a la recepción de oportunidades de negocios u otros beneficios, no pudiendo llevarse a cabo durante la misma ningún tipo de negociación.

En ese sentido, el procedimiento tiene como objetivo asegurar que la organización a la que se destina la donación no está envuelta en ningún tipo de corrupción u otro comportamiento delictivo o constitutivo de fraude. Además, el departamento de compliance identificará la labor que cumple la institución destinataria de la donación, así como el objetivo y la utilización de los recursos donados, conservando evidencias de todo ello.

Durante el ejercicio 2020, el Grupo realizó una donación a la Fundació Hospital Clínic de Barcelona por importe de 100.000 euros.

6 Información sobre la sociedad

6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

6.1.1 Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

Halley procura generar un impacto positivo sobre la sociedad en el desarrollo de sus actividades. Es por ello que se contratan gestores de primera calidad con un firme compromiso de diálogo y colaboración en la sociedad. En este sentido, des del Hotel Jardín Tropical, se ha establecido su política de Sostenibilidad en la que se incluyen aspectos relativos con los grupos desfavorecidos, la sociedad y el entorno. Para desplegar esta política se desarrollan actuaciones para cubrir las necesidades de las partes interesadas, principalmente actuaciones en al ámbito social de donaciones de material en desuso, campañas de recogida de juguetes y jornadas de puertas abiertas para organizaciones del tercer sector, etc.

El Hotel Ritz Carlton Abama por su parte, desarrolla un programa de community Foot Print de ayuda a la comunidad, a través del cual se realizan visitas a hospitales, centros de mayores y limpieza del entorno natural. En ningún caso son acciones de patrocinios o con impacto económico, sino que se enfoca al voluntariado de trabajadores.

Los hoteles Abora y Corallium por su parte llevan a cabo proyectos en alianza con organizaciones públicas o privadas que contribuyen a resolver problemáticas relacionadas con el impacto de la actividad turística en la sociedad, a lo largo de toda la cadena de valor, como por ejemplo, donación a banco de alimentos, ayuda a la alimentación, participación en varios eventos locales.

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

La organización impulsa un diálogo constante que asegure la participación de los diversos grupos de interés de la organización, permitiendo en todo momento ser conocedor de las inquietudes y necesidades de estos.

La comunicación se mantiene constante a través de diversos canales y formatos, siendo los más relevantes la página web y el email. En algunos casos se realizan encuestas de satisfacción a clientes y cada vez en adaptación a la realidad actual en materia de comunicación y conexión, se potencia el uso de las redes sociales.

6.1.1.2 Acciones de asociación o patrocinio

El Grupo HIP, en su compromiso con el desarrollo sostenible establece como objetivo para el próximo año el análisis de posibles fundaciones y otras organizaciones con las que poder contribuir, así como generar un impacto positivo en el entorno en el que desarrolla su actividad.

Los gestores de hoteles por su parte, potenciando este compromiso, desarrollan algunas de estas asociaciones:

- Ritz Carlton: Asociado a la Asociación excelencia turística de Tenerife, entidad sin ánimo de lucro dedicada a impulsar la excelencia, la sostenibilidad y la RSC en las organizaciones turísticas; asociado a Ashotel, entidad representativa del sector hotelero de Santa Cruz de Tenerife en la que se negocian convenios colectivos, realiza formación, etc.
- Lopesan: se desarrollan proyectos en alianza con organizaciones públicas o privadas que contribuyen a resolver problemáticas relacionados con el impacto de la actividad turística en la sociedad, a lo largo de toda la cadena de valor.
- El Grupo Meliá por su parte participa en una innumerable cantidad de asociaciones nacionales e internacionales.
- SYM Hoteles participa en la Asociación de empresarios Hoteleros a través de la cual establece sinergias para la mejora del negocio hotelero.
- Ritz Carlton Abama: Afiliación a la asociación “Vela Tenerife” realizando aportación de alimentos.

6.1.2 Subcontratación y proveedores

Conscientes de la relevancia que supone la cadena de suministro en los impactos de las actividades de la asociación, Halley ha implementado una política de compras en la que, de acuerdo con lo señalado en el Código de Conducta, se actuará en base a los siguientes principios:

- Respecto a la legalidad.
- Integridad y excelencia.
- Prohibición de conflictos de interés.
- Prohibición de la corrupción.
- Protección de la competencia.

De forma adicional, las Golden rules en materia de prevención de blanqueo de capitales establece los criterios para la selección, homologación y evaluación de proveedores, para asegurar la máxima calidad al menor coste posible. Cabe destacar que no se realizarán compras a ningún proveedor que no se haya analizado previamente.

Para la selección del proveedor se tendrá en cuenta la información facilitada en el formulario Know Your Client, en la que se analizan aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, la calidad y el medio ambiente entre otros. Para asegurar que el proveedor cumple con la información facilitada en el formulario, Halley realizará evaluaciones de los proveedores, en las que además se revisará que la relación con el proveedor es satisfactoria y cumple con los términos acordados, cumpliendo en todo momento sus obligaciones.

Halley apuesta por la compra a proveedores locales, es decir, situados en territorio español. El 90% de los proveedores contratados directamente por Halley son locales. Los proveedores contratados por los gestores hoteleros mantienen el compromiso adquirido por Halley, siendo de media superior al 60% y en algunos casos al 80%.

En relación a los gestores, queda establecido en el Manual de directrices cuales son las actuaciones mínimas que deben desarrollar los gestores para asegurar el cumplimiento de los intereses del Grupo, como, por ejemplo, disponer de una guía de criterios objetivos para la selección de los proveedores, así como complementar siempre el KYC y realizar un seguimiento de la calidad del producto y servicio a través de hoja de registro de incidencias.

Además, algunos de los gestores hoteleros por su parte, y siempre alineados con las directrices de Halley, desarrollan metodologías de contratación específicas.

- Hotel Jardín Tropical: Para asegurar la calidad de los proveedores contratados, en el Hotel Jardín Tropical previamente a iniciar trabajos con un proveedor este debe cumplimentar la ficha de homologación social, enviar su registro sanitario en caso de ser aplicable y comprometerse al cumplimiento de la política medioambiental propia del hotel en el desarrollo de sus trabajos.
- Hoteles gestionados por Lopesan: Dada la importancia de los suministros en el funcionamiento de sus hoteles, especialmente en los servicios de restauración, se han desarrollado e implantado criterios de selección y evaluación de proveedores. Tomando como referencia el TOP 100 de su listado de proveedores, han logrado que el 75% de sus compras hayan sido a proveedores locales con sede en Canarias y que un 20% de los productos adquiridos también sean de procedencia local.
- Meliá: establece criterios de selección y evaluación tanto ambientales como sociales, y el total de sus proveedores está homologado y evaluado bajo estos criterios.
- Ritz Carlton Abama: se solicitan 3 propuestas a proveedores similares y en un comité con la dirección del hotel, se analizan y revisan las propuestas y se opta por la de menor importe y mejor calidad del servicio. En caso de ser proveedores de servicios tecnológicos o de tratamiento de datos personales de los clientes, se utilizan proveedores aprobados por Marriott International.

6.1.3 Consumidores

6.1.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Debido a la actividad que desarrolla Halley, la salud y seguridad de los clientes puede verse afectada en tres vertientes:

- Seguridad alimentaria.
- Seguridad de la información.
- Seguridad física de los clientes.

Los Gestores en su actividad de dirección de los hoteles por la naturaleza de su actividad recogen y procesan una gran cantidad de información, entre la que se incluyen **datos de carácter personal**, y por lo tanto sujeta a la normativa en materia de protección de datos. Asimismo, en su condición de encargados del tratamiento, tal y como la describe la legislación vigente, cumplen en todo momento con todas las disposiciones previstas en la normativa en materia de protección de datos.

- Disposición de un sistema de archivos, tanto en soporte físico como informático, que permite restringir el acceso a los datos de carácter personal;
- Letreros en las áreas de recepción indicando a los huéspedes que sus datos serán incorporados a un fichero, indicando las finalidades de uso de los mismos y los medios a través de los cuales pueden ejercer sus derechos con respecto a dichos datos;
- Inclusión en los formularios de registro de cláusulas para la obtención del consentimiento expreso de los huéspedes para el tratamiento de sus datos.
- Colocación de carteles informativos junto a las cámaras de vigilancia con la información requerida por la ley vigente.
- Implementación de las medidas técnicas de seguridad adecuadas.

En ningún caso se permite el uso ni cesión de datos para ninguna otra finalidad ajena a la prestación del servicio.

Tal y como se establece en el manual de Directrices Corporativas para los hoteles, la **seguridad alimentaria** es una de las principales preocupaciones que he de tener el Gestor en el desarrollo de la actividad de gestión de los hoteles del portfolio de Halley. Por tal de prevenir que los riesgos no lleguen a materializarse, se establecen una serie de medidas mínimas como:

- Cumplir con los requerimientos referentes al análisis de peligros y puntos críticos de control (APPCC) en los hoteles que se encuentran a su cargo.
- Exigir que todos los empleados que manipulen alimentos cuenten con el oportuno carnet, así como averiguar si la legislación local impone la necesidad de alguna formación complementaria.
- Realizar y documentar (por parte del propio gestor o de un tercero competente) un análisis de APPCC en el que:
 - Se identifiquen los puntos de peligro.
 - Se establezcan mecanismos de control para mitigarlos.
 - Se atribuyan responsabilidades sobre la ejecución de dichos controles.
 - Se hayan establecido mecanismos de rectificación de desviaciones producidas.
 - Se informe regularmente a Halley de cualquier modificación de los sistemas de prevención de los potenciales peligros en materia de seguridad alimentaria, así como de cualquier incidencia que se haya producido. Este análisis se repetirá como mínimo una vez cada tres años naturales o cuando los cambios en la operativa del activo lo justifiquen.
- Cumplir con los requerimientos referentes al análisis de peligros y puntos críticos de control (APPCC) en los hoteles que se encuentran a su cargo.
- Exigir que todos los empleados que manipulen alimentos cuenten con el oportuno carnet, así como averiguar si la legislación local impone la necesidad de alguna formación complementaria.
- Realizar y documentar (por parte del propio gestor o de un tercero competente) un análisis de APPCC en el que:
 - Se identifiquen los puntos de peligro.
 - Se establezcan mecanismos de control para mitigarlos.
 - Se atribuyan responsabilidades sobre la ejecución de dichos controles.

- Se hayan establecido mecanismos de rectificación de desviaciones producidas.

Se informe regularmente a Halley de cualquier modificación de los sistemas de prevención de los potenciales peligros en materia de seguridad alimentaria, así como de cualquier incidencia que se haya producido. Este análisis se repetirá como mínimo una vez cada tres años naturales o cuando los cambios en la operativa del activo lo justifiquen.

En el 2020, como medida adicional para preservar la seguridad de los consumidores, en el área de alimentación y bebida de los hoteles, se ha priorizado y organizado toda la logística de preparación y consumo de productos.

Adicionalmente, se ha reforzado la limpieza de zonas comunes y habitaciones de todos los hoteles del grupo. También, en Ritz-Carlton Abama se ha hecho uso de tecnología móvil como Mobile Key.

Por otro lado, se ha reducido la capacidad de las zonas comunes con tal de facilitar el distanciamiento social. También se han incrementado los servicios de limpieza en las zonas comunes de los hoteles.

La combinación de las medidas anteriores, unido a las certificaciones y auditorías de calidad expuestas arriba, dan respuesta a la creación de espacios seguros para los huéspedes.

Por último, por tal de asegurar la **seguridad física** de los clientes en los hoteles se dispone según directrices corporativas, de un servicio de mantenimiento, que asegura la realización de las revisiones e inspecciones pertinentes de las instalaciones (contra incendios, calderas, etc). En aquellos casos en que el hotel dispone de piscina, se realizan diariamente los análisis de calidad del agua asegurando que cumplen con la normativa autonómica aplicable, respecto a contar con los debidos socorristas, instalación de medidas de seguridad y exposición de normas de uso y resultados de analíticas de forma clara y entendible a los huéspedes.

6.1.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Uno de los objetivos principales de cualquier organización es satisfacer a sus clientes con el fin de fidelizarlos y construir una buena reputación de la marca. En este aspecto, los gestores hoteleros tienen diferentes medidas establecidas para evaluar la satisfacción de los clientes, ya sea a través del control de redes sociales, así como en cuestionarios realizados directamente al cliente.

Halley por su parte, dispone de una dirección del departamento legal para atender aspectos relacionados con incumplimientos de contrato, y el canal de comunicaciones disponible en la web a través del cual recibir y gestionar ilícitos legales y cualquier comunicación que un grupo de interés pueda hacer.

6.1.3.3 Información fiscal

En relación a la información fiscal del ejercicio 2020, a continuación, se recogen los beneficios (pérdidas) obtenidos y los impuestos sobre beneficios pagados. La tabla también muestra el total de subvenciones públicas recibidas (miles de euros).

	HIP	
	2020	2019
BENEFICIOS OBTENIDOS (PÉRDIDAS)	(84.983)	(19.935)
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS (DEVUELTOS)	(138)	3.137
SUBVENCIONES	120	1.478

ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-4	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-6	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-7	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-15	1. Modelo de negocio	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	2.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	2.1. Política de la compañía	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-11	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-15	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-30	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 201-2	2.2 Riesgos identificados	No es material debido a que los hoteles no se ubican en zonas con previsiones críticas.
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 102-15	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-29	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-31	2.2 Riesgos identificados	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-29	2.1. Política de la compañía	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	2.2 Riesgos identificados	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	2.2 Riesgos identificados	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio	GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño	

	ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación luminica.		medioambient al	
		GRI 302-4	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	
		GRI 302-5	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	
		GRI 305-5	Tabla GRI	No se pueden extraer conclusiones de reducción de emisiones debido a la diferencia de perímetro entre años.
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	
Usos sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-3	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	Toda el agua captada procede de red.
		GRI 303-5	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
		GRI 301		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 102-2	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	
		GRI 302-1	2.3. Gestión del desempeño medioambient al	
		GRI 302-2		No se considera material el consumo fuera de la organización.
		GRI 302-4		No se puede calcular la reducción del consumo energético por tener perímetros distintos entre años.
	Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1	2.3. Gestión del desempeño medioambient al
GRI 305-2			2.3. Gestión del desempeño medioambient al	

	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.	GRI 102-15		Dado que no se han considerado riesgos relativos al cambio climático, no se desarrollan acciones.
		GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental al identificados	
		GRI 201-2		No se han identificado ni riesgos, ni oportunidades significativas relacionadas con el cambio climático.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.	GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental al identificados	No hay metas específicas de reducción, aunque si una tendencia general a la mejora de la eficiencia energética y reducción de emisiones por cambio a energías menos contaminantes.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental al identificados	
		GRI 304-3	2.3. Gestión del desempeño medioambiental al identificados	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-1		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en área protegida o zona de gran valor para la biodiversidad.
		GRI 304-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental al identificados	
		GRI 304-4		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en zonas con presencia de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN ni en listados nacionales de conservación.
	INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	3.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	3.1. Política de la compañía	
		GRI 102-35	3.3.1. Empleo	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo	GRI 102-15	3.2. Riesgos identificados	

	gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-30	3.2. Riesgos identificados	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7	3.3.1. Empleo	
		GRI 102-8	3.3.1. Empleo	
		GRI 405-1b)	3.3.1. Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8	3.3.1. Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8	3.3.1. Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 401-1b)	3.3.1. Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	
	Brecha Salarial.	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	Cálculo de la brecha salarial = (Salario bruto de los hombres / Salario bruto de las mujeres) / Salario bruto de los hombres.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	3.3.1. Empleo	
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	GRI 102-35	3.3.1. Empleo	
GRI 102-36		3.3.1. Empleo		
Implantación de medidas de desconexión laboral.	Cualitativo		El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio laboral de aplicación.	
Empleados con discapacidad.	GRI 405-1. b)	3.3.1. Empleo		
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8 c)	3.3.2 Organización del trabajo	
		Cualitativo	3.3.2 Organización del trabajo	
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	3.3.2 Organización del trabajo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	3.3.2 Organización del trabajo	
GRI 103-2		3.3.2 Organización del trabajo		
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	3.3.3. Salud y Seguridad	

	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-9	3.3.3. Salud y Seguridad	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-10	3.3.3. Salud y Seguridad	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 102-43	3.3.4. Relaciones Sociales	
		GRI 402-1		Acorde a convenio.
		GRI 403-4	3.3.4. Relaciones Sociales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41	Tabla GRI	La totalidad de los puestos de trabajo de las personas empleadas están cubiertos por Convenios Colectivos.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo.	403-1	3.3.4. Relaciones Sociales	
403-4		3.3.4. Relaciones Sociales		
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2	3.3.5. Formación	
		GRI 404-2	3.3.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	3.3.5. Formación	HIP no dispone de los mecanismos necesarios para la monitorización del dato de horas de formación por categoría.
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	3.3.6. Accesibilidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
	Planes de igualdad.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
		GRI 404-2	3.3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	3.3.6. Accesibilidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
GRI 406-1			Durante el año 2020 no ha habido ninguna comunicación de denuncia por discriminación.	
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	4.1. Política de la compañía	
		GRI 412-2		No se ha realizado formación específica en derechos humanos.

Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	4.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30	4.2. Riesgos identificados	
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos.	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
		GRI 414-2		No se han realizado estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	GRI 103-2	4.2. Riesgos identificados	
		GRI 412-1		Debido al tipo de actividad y su ubicación geográfica no se considera material.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 102-17	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	
		GRI 103-2	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	
		GRI 411-1		Este aspecto no es material para la organización.
		GRI 419-1		No se han producido incumplimientos en este ámbito.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
	INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO			
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	5.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	5.1. Política de la compañía	
		GRI 205-2	5.3. Gestión de la lucha contra la	

			corrupción y el soborno	
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 102-15	5.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30		El análisis y evaluación del riesgo forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.
		GRI 205-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 201-1		Si se realizan aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.
		GRI 415-1		No se realizan aportaciones a partidos políticos.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 103-2	6.1.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
		GRI 103-3	6.1.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los	GRI 102-15		No se identifican riesgos relacionados con impactos negativos en la sociedad.
		GRI 102-30		El análisis y evaluación del riesgo forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.

	principales riesgos a corto, medio y largo plazo.			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 204-1	6.1.2 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.1.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 413-1	6.1.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos.	GRI 102-43	6.1.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	
		GRI 413-1	6.1.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13	6.1.1.3 Acciones de asociación y patrocinio	
GRI 201-1				
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-2	6.1.2. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9	6.1.2. Subcontratación y proveedores	
		GRI 103-2	6.1.2. Subcontratación y proveedores	
		GRI 308-1		HIP no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
		GRI 308-2		No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro.
		GRI 409-1		No se han identificado riesgos de trabajo forzoso dado que la gran mayoría de proveedores son nacionales.
		GRI 414-1		HIP no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
	GRI 414-2		No se realizan estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.	

	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	GRI 308-1		HIP no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores.	GRI 103-2	6.1.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
		GRI 416-1		Se tienen identificados los posibles impactos en seguridad alimentaria e higiene.
		GRI 416-2		No ha habido casos de incumplimiento de medidas de seguridad y salud.
		GRI 417-1		Se pone a disposición de los clientes los alérgenos de la cartas de restaurante.
Consumidores	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	GRI 102-17	6.1.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 103-2	6.1.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 418-1		Durante el 2020 no ha habido ninguna brecha de seguridad de información de cliente.
Información fiscal	Beneficios obtenidos (pérdidas).	GRI 201-1	6.1.3.3 Información fiscal	
	Impuesto de sociedades pagados (devueltos).	GRI 201-1	6.1.3.3 Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas.	GRI 201-4	6.1.3.3 Información fiscal	