

4ª Comunicación de Progreso (COP)

Periodo cubierto por la Comunicación de Progreso (COP)

De: 2013 A: 2015

Declaración de apoyo continuado

Desde 2008, año en el que Meliá Hotels International se adhiere Pacto Mundial, el respeto, seguimiento, medición y prescripción de sus 10 diez principios son la esencia de nuestra estrategia, cultura y gestión de la operativa diaria.

El respeto a los Derechos Humanos, la RSC y la Sostenibilidad en Meliá Hotels International hacen referencia a un modelo de gestión coherente y responsable. Desde la perspectiva que nos ocupa, como empresa que quiere avanzar en sus compromisos, creemos en un modelo de gestión global que tiene la responsabilidad y la defensa de estos Principios como base del trabajo para asegurar nuestra propia perdurabilidad como compañía y, por supuesto, de los entornos y los destinos en los que operamos.

En Meliá Hotels International la gestión responsable forma parte de nuestra esencia como Compañía. A lo largo de nuestros casi 60 años de trayectoria hemos ido creciendo no sólo en tamaño, sino también en responsabilidad. Una empresa líder debe acometer desarrollos y apuestas de futuro, abrir caminos y ser un referente. En nuestro caso, el hecho de ser una compañía hotelera con un marcado carácter familiar nos permite contar con unos valores firmes y consistentes con los que se ha impregnado todo nuestro equipo.

Por todo ello, los Derechos Humanos, derechos laborales, el respeto por el medio ambiente y los entornos y la lucha contra la corrupción se convierten en pilares esenciales para Meliá Hotels International. Somos conscientes de la importancia de seguir reforzando los principios del Pacto Global a nuestra gestión para avanzar en nuestra apuesta responsable y ser transmisores de los mismos.

En nuestra cuarta COP Meliá Hotels International queremos renovar nuestra adhesión a dichos principios en un período especial en el que hemos cerrado con éxito de un Plan Estratégico 2012-2014 en el que la apuesta por la Responsabilidad Corporativa ha tenido importantes avances para nosotros.

Gabriel Escarrer Jaume

CEO y Vicepresidente Meliá Hotels International

Diseño de un nuevo Modelo Global de RSC

Desde 2008, con el 1^{er} Plan Director Meliá Hotels International viene desarrollando su estrategia en Responsabilidad Corporativa como un eje vertebrador de su negocio y con carácter transversal. La evolución de la Responsabilidad Corporativa a lo largo del Plan Estratégico 2012-2014 ha permitido a Meliá Hotels International alcanzar un importante grado de madurez, sobre todo en España. Este modelo ha ganado en consistencia y en visión estratégica, logrando la definición de un modelo global.

Esta apuesta, a lo largo de 2014 ha reforzado el liderazgo de Meliá como cadena hotelera que avanza en sus planteamientos de responsabilidad y marcan el reto de internacionalizar el modelo de forma alineada con el crecimiento futuro en los diferentes mercados. El reto de Meliá es implementar su Modelo Global de Responsabilidad Corporativa en los países en los que opera de forma adaptada a cada realidad cultural, al entorno, a sus necesidades y a las prioridades del negocio de forma alineada con los Principios del Pacto Mundial.

La internacionalización del Modelo Global de Meliá Hotels International conlleva la compartición de una visión compartida a largo plazo sin que este hecho impida que cada región lo desarrolle atendiendo a sus propias prioridades y necesidades, incluyendo las propias del negocio.

El Modelo Global permite alinear la estrategia de Responsabilidad Corporativa a nivel internacional con la adaptabilidad y flexibilidad requerida para asegurar la implementación de las acciones en cada región o país ya que Meliá busca la generación de un impacto positivo en el entorno y respondiendo a las necesidades locales.

El modelo sitúa los Derechos Humanos, la Infancia y la ética en la cúspide para el desarrollo del resto de compromisos que Meliá Hotels International asume como empresa global y líder en la industria turística.



Principios de Derechos Humanos

Principios 1: Las empresas deberían apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional; y

Principio 2: Asegurarse de que no están siendo cómplices en el abuso de los derechos humanos.

Valoración, política y objetivos

A lo largo de su historia, Meliá Hotels International ha atravesado distintas etapas de crecimiento, consolidación y transformación. Sus valores han evolucionado con los tiempos, aunque siempre manteniendo una sólida base vinculada a su naturaleza de empresa familiar.

Esta evolución ha permitido revisar y mejorar el marco de comportamiento, alineado con los nuevos valores, para garantizar la mejor cohesión y protección de todos sus empleados, contribuyendo a la relación diaria con sus grupos de interés. Fruto de este progreso nace el primer Código Ético de Meliá Hotels International, aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2012. En octubre del mismo año, la Comisión de Retribuciones y Nombramientos del Consejo definió los canales necesarios para su puesta en funcionamiento.

Este Código es un conjunto de principios de actuación que ordenan y dan sentido a los valores de la Compañía. No es un código sancionador ni una norma más, sino la cúspide de todo el marco normativo interno de Meliá Hotels International, que establece las bases a partir de las cuales las políticas, normas, procesos y procedimientos internos se alinean con este código.

Implementación, Medición y Resultados

Proceso interno

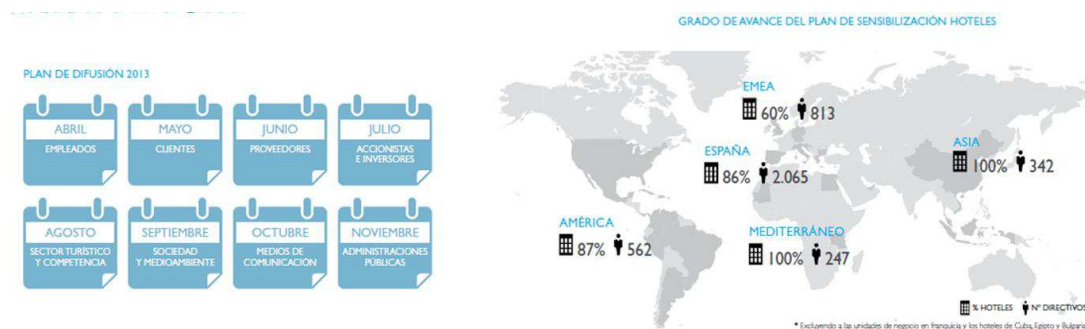
El proceso interno de sensibilización de los empleados de Meliá Hotels International se realizó en 2013 con el lanzamiento de ocho campañas de carácter mensual, enfocadas a la relación de Meliá Hotels International y sus empleados con cada uno de los grupos de interés.

Estas campañas reforzaron la transmisión en cascada de los principios y contenidos del Código desde Directores y Jefes de departamento hacia el resto de los equipos. El 95% de un total de 220 hoteles participaron en esta fase de sensibilización, involucrando a 4.387 directivos y mandos intermedios, incluidos empleados corporativos. Como parte de este proceso, las unidades de negocio transmitieron sus comentarios, reflexiones, dudas y grado de participación a la Oficina del Código Ético a través de un proceso interno definido al efecto.

En el procedimiento de firma y renovación bianual de la Política de Comportamiento Directivo se ha incorporado un formulario para confirmar la recepción, comprensión y aceptación del Código Ético de Meliá Hotels International. Por otro lado, la formación y capacitación sobre el Código Ético se ha integrado como contenido prioritario en los procesos de inducción de los nuevos empleados para asegurar su conocimiento y aceptación. El código está disponible en la web institucional de la Compañía y en el Portal de Empleados de Meliá Hotels International en varios idiomas.

Proceso externo

En una segunda fase, se realizó una campaña de comunicación del Código Ético a los grupos de interés externos para dar a conocer su existencia y contenido. Esta comunicación fue liderada en cada caso por las diferentes áreas que mantienen y gestionan las relaciones con sus grupos de interés. En total, 200.949 inversores, key accounts, propietarios, proveedores y socios de la Compañía, a nivel internacional, fueron informados de forma directa.



Aunque se mencionó en el Informe 2013 de Progreso, el Código Ético de Meliá Hotels International está basado en los estándares y modelos de comportamiento empresarial y sectorial de ámbito global, suscritos por nuestra Compañía:

- Global Compact
- Código Ético del Turismo de la Organización Mundial del Turismo
- Código ECPAT (Erradicating Child Prostitution Abuse and Trafficking)
- The Code
- Global Sustainable Tourism Council
- Compañía Hotelera de la Biosfera (hasta diciembre de 2014)
- Convención de los Derechos del Niño

ÍNDICE DE SALUD LABORAL < G4-LAB

	INCIDENCIA		FRECUENCIA*		GRAVEDAD		DURACIÓN MEDIA		ABSENTISMO	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
España										
Hombres	49,34	45,53	28,06	25,75	0,54	0,54	19,3	20,88	2,95	2,65
Mujeres	67,07	58,96	38,44	33,81	0,72	0,57	18,74	16,92	3,57	3,37
TOTAL	58,13	52,11	33,19	29,67	0,63	0,55	18,98	18,9	3,25	3
América ***										
Hombres	56,22	NA	25,38	NA	0,29	NA	13,74	NA	NA	NA
Mujeres	63,14	NA	31,49	NA	0,43	NA	12,25	NA	NA	NA
TOTAL	58,72	NA	27,45	NA	0,34	NA	11,3	NA	NA	NA

* Con y sin los accidentes en ferias tenidos en cuenta. ** En días naturales. *** No incluye Brasil y Cuba

OPERACIONES AUDITADAS POR PAÍS < G4-SO1
< G4-PR1

	ADITORIA REALIZADAS	
	2014	2013
Alemania	11	14
Argentina	3	0
Austria	1	0
Bahamas	1	0
Brasil	2	6
China	2	0
Cabo Verde	0	1
Cuba	4	1
EE.UU.	1	2
Emiratos Árabes	1	0
España	130	131
Francia	3	4
Grecia	0	1

	ADITORIA REALIZADAS	
	2014	2013
Indonesia	1	5
Italia	3	3
Luxemburgo	1	1
México	15	21
Panamá	1	2
Perú	0	1
Portugal	6	0
Puerto Rico	1	2
Reino Unido	3	4
República Dominicana	9	9
Tanzania	0	1
Uruguay	0	1
Venezuela	0	0
Vietnam	1	1
TOTAL	200	211

Principios Laborales

Principio 3: Las empresas deberían respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a negociar precios de forma colectiva

Principio 4: La eliminación de cualquier tipo de trabajo forzado y obligatorio;

Principio 5: La eliminación completa de la explotación laboral de menores; y

Principio 6: La eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la colocación laboral

Valoración, política y objetivos

Meliá Hotels International se rige en todo momento por la legislación laboral correspondiente, convenio colectivo que aplique o acuerdo laboral alcanzado o contrato de empresa. La Compañía salvaguarda el derecho de asociación en los países que están cubiertos por alguna de las figuras mencionadas anteriormente, con la excepción de China y Cuba. La organización siempre aplica la legislación laboral correspondiente, el convenio colectivo aplicable o el acuerdo laboral.

En Meliá Hotels International el número de empleados representados por un convenio colectivo es del 100% (se excluyen China y Croacia). El primero porque no permite dichos acuerdos, y Croacia porque sus empleados no dependen directamente de la Compañía, no pudiendo

garantizarse por la misma que dispongan de esa representación a fecha de hoy. La Compañía garantiza el derecho de sus trabajadores a afiliarse a un sindicato o asociación de trabajo.

Durante el periodo al que este informe de progreso hace referencia no se han registrado casos relacionados con la violación de derechos humanos ni incidentes de discriminación. Meliá Hotels International protege a sus empleados de sufrir cualquier episodio de trabajo forzoso, no habiéndose identificado en ningún caso operaciones con dicho riesgo asociado.

La Compañía considera el valor de las personas, clientes y empleados como eje central de la actividad preventiva, impulsando y garantizando un elevado nivel de seguridad, salud y bienestar en las unidades de negocio y oficinas corporativas. Para ello, dispone de un sistema de gestión basado en la Norma OHSAS 18001, en el cual se desarrollan todos los procedimientos y estrategias preventivas con unos niveles de calidad y exigencia superiores, en muchos casos, a la legislación aplicable. Este modelo se encuentra implantando y consolidado en España y Latinoamérica. Se ha iniciado ya el proceso para hacerlo extensivo a Asia-Pacífico.

Para facilitar el conocimiento y la formación, se ha desarrollado una sección específica de Prevención de Riesgos Laborales en la intranet de la Compañía. En esta intranet se incluyen aspectos tan importantes como la vigilancia de la salud, seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada. Se dispone asimismo de Fichas Técnicas de todos los equipos de protección individual, Fichas de Datos de Seguridad, Manual y Planes de Prevención, así como información y formación para los distintos puestos de trabajo.

Este compromiso implica también la inclusión de aquellos trabajadores de empresas externas que desarrollan actividades de colaboración con Meliá Hotels International. El Grupo no solo vela por el cumplimiento de la normativa en materia preventiva, sino que colabora activamente con las Administraciones Públicas en esta materia.

Protección de la Infancia

El posicionamiento social de Meliá Hotels International está focalizado en la infancia. Por esta razón, es fundamental, que todas las áreas de la empresa garanticen que ninguna de sus actividades conlleva un riesgo potencial para la vulneración de los derechos de los niños.


Meliá Hotels International suscribió el acuerdo para la implementación del Código de Conducta para la protección de niños/as frente a la explotación sexual en los viajes y el turismo, condenando explícitamente todas las formas de explotación sexual con niños y apoyando todas las acciones legales para prevenir y castigar estos delitos.

El compromiso social con la infancia se fortaleció con la firma de la Alianza Estratégica con UNICEF España para colaborar en los objetivos del Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, en materia de educación, protección infantil y lucha contra la explotación sexual y el comercio de niños. El compromiso social de Meliá Hotels International se articula prioritariamente en el ámbito de la Protección de la Infancia.

Por ello, desde finales de 2010, la hotelera es aliada de UNICEF a través de un acuerdo internacional, renovado en noviembre de 2013, para luchar contra la explotación sexual comercial de los niños.

En 2014, Meliá Hotels International, a través de sus Oficinas Corporativas y Regionales ha transferido a UNICEF más de 615.000€, de los cuales el Comité Español ha recibido más de 359.000€.

Los fondos captados en España y EMEA se han destinado al refuerzo de Programas de Ayuda a la Infancia en República Dominicana, al Registro administrativo de recién nacidos en México. El resto de Regionales de Meliá Hotels International en el mundo han reforzado los planes de acción de las diferentes Oficinas Territoriales de Unicef.



REPÚBLICA DOMINICANA

Programas de Lucha contra la Explotación Sexual Comercial

Apoyo en el trabajo de sensibilización de las organizaciones de la sociedad civil para prevenir la explotación sexual de niños en comunidades vulnerables de Puerto Plata, Sosúa, Cabarete, Samaná y Boca Chica.

Más de 1.800 líderes comunitarios y miembros de asociaciones de vecinos han sido sensibilizados sobre este problema y saben cómo actuar si conocen su existencia.

8.000 adolescentes han recibido información sobre cómo protegerse contra la explotación sexual, dónde acudir en busca de ayuda y cómo denunciarla.

56 periodistas de Boca Chica y Puerto Plata han participado en cursos de formación para el manejo de la información relacionada con la explotación sexual de niños.

Revisión de las funciones, composición, procedimientos y formación de los miembros del Directorio Municipal de Boca Chica (CONANI, CESTUR, Alcaldía, Procuraduría General de la República, Caminante y asociaciones de comerciantes y líderes comunitarios) para mejorar la respuesta institucional de protección de los niños y niñas.

Ese fortalecimiento de las redes locales de protección se ha iniciado en el resto de los destinos turísticos y en las provincias fronterizas con Haití.



MÉXICO

Promoción del registro de nacimiento universal y oportuno en México

En Chiapas ha aumentado la tasa de registros del 63% al 83% en los últimos años.

Puestos permanentes en el Registro Civil en hospitales y maternidades en Chiapas y Oaxaca.

Formación a personal sanitario y matronas para que promuevan el registro de nacimiento en los partos que asisten.

Capacitación a funcionarios, a organizaciones locales, líderes comunitarios, a oficiales del Registro Civil en los municipios con poblaciones vulnerables (en áreas rurales, comunidades indígenas, y migrantes) de Chiapas, Chihuahua, Guerrero y Oaxaca.

Puesta en marcha de la Campaña Nacional para el Registro Universal, Oportuno y Gratuito de Nacimientos: Si no lo registras no existe.

BRASIL

Protegiendo la infancia en Brasil

Meliá se unió a la campaña de UNICEF Brasil y a ECPAT a favor de la protección infantil con motivo de la celebración del Mundial FIFA que se celebró en junio 2014.

La campaña a nivel internacional fue liderada por ECPAT France y en España coordinada por la Fundación Desarrollo Sostenido (FUNDESOS) con el apoyo de FARMIL-ECPAT España.

ECPAT, en colaboración con el SESI (Brazilian Industrial Social Services), el Gobierno de Brasil y la Unión Europea implementaron diferentes acciones tanto en Europa como en Brasil dirigidas a minimizar el riesgo relativo a un incremento de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes a través de la campaña.

Meliá reforzó con una formación especial, a cargo de CEDECA-BA, a las plantillas de sus 14 establecimientos para la detección de posibles casos de explotación infantil en sus instalaciones. Además se informó a los clientes de la necesidad de proteger a los niños, niñas y adolescentes contra la violencia, el abuso y la explotación.

Además, de la formación especial de sus colaboradores, Meliá se unió a la campaña reforzando su rol de sensibilización a través de las redes sociales, fomentando la descarga de la aplicación para Smartphone "Proteja Brasil" que permitía la denuncia inmediata de un posible caso de explotación o violencia contra los niños con la conexión directa con policía y sistemas de protección del menor.



DON'T LOOK AWAY!
campaña global para la prevención de la explotación sexual comercial infantil en los eventos deportivos



CEDECA-BA
Centro de Estudios de la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes



MELIÁ HOTELS INTERNATIONAL

ESPAÑA

Informe "La Infancia en España 2014"

En el marco de la Alianza Estratégica entre Meliá, los fondos recaudados a través de la nómina solidaria de los empleados de Meliá en España han cofinanciado el Estudio denominado "El valor social de los niños hacia un Pacto de Estado por la Infancia".

El informe analiza los diferentes impactos que ha sufrido la infancia en España a consecuencia de la crisis, reflejados en:

- Incremento de la pobreza infantil
- Reducción de recursos destinados a servicios básicos
- Escenarios domésticos en los que se encuentran o podrían encontrarse muchas familias con hijos



MELIÁ HA SIDO RECONOCIDA POR THE CODE COMO TOP MEMBER 2014 POR SU DEFENSA DE LA INFANCIA

Meliá Hotels International incluye en su estrategia de RS, de forma especial, la Protección de la Infancia y la lucha contra la Explotación Sexual Comercial Infantil. Por ello, desde 2007 la hotelera está adherida a The Code, el Código de Conducta para la Protección de la Infancia y la Adolescencia de la Explotación Sexual en el sector turístico.

Fruto de esta apuesta y de los avances y compromisos renovados, Meliá Hotels International fue incluida en la lista **TOP** de los miembros más importantes en 2014, junto a 42 empresas turísticas de todo el mundo, por su compromiso con el turismo sostenible y responsable, así como por haber implementado con éxito en sus hoteles los seis criterios exigidos por The Code y cuyos avances en la implementación reportan con carácter anual. Este reconocimiento ha sido **renovado en 2015**.

Estos avances tienen un carácter transversal al negocio. Entre ellos, destacan la transmisión de los compromisos hacia la cadena de suministro de Meliá Hotels International al incluirse una cláusula en los contratos con proveedores de servicios que establece una política de tolerancia cero en la explotación sexual infantil. La sensibilización hacia sus propios empleados adquiere un grado más de compromiso al incorporarse los Derechos de la Infancia, la prevención de la explotación sexual y los protocolos de información de conductas sospechosas en los programas internos de formación. Actualmente el 100% de los proveedores nuevos centralizado, así como los contratos renovados por la Compañía asumen previa firma los compromisos de Meliá Hotels International.

Plan de Igualdad

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores en España el deber de negociar un Plan de Igualdad.

En base a ello, y más allá del requerimiento legal, la Compañía y la representación de los trabajadores aprobó en el año 2011 el Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Meliá Hotels International. Convencidos que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, así como contribuir a aumentar la productividad, a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Meliá Hotels International, como Compañía que apuesta por sus personas y su desarrollo, continua en su firme compromiso de lograr un entorno cada vez más agradable y atractivo para trabajar en respuesta a las inquietudes y demandas de los equipos y así favorecer la conciliación entre la vida profesional y personal.

En 2014, Meliá Hotels International ha puesto en marcha algunas iniciativas encaminadas a lograrlo, entre las que destacan:

- Incorporar el 24 y el 31 de Diciembre como jornadas de descanso para todos los empleados de oficinas corporativas.
- Para facilitar la conciliación de madres con hijos/as pequeños, las empleadas de nuestros corporativos españoles, que tengan hijos o hijas entre 0 y 3 años, podrán disfrutar de un

horario continuado de 8 horas, si así lo desean sin necesidad de acogerse a una reducción de jornada.

- Además, el horario de entrada y salida se establecerá de mutuo acuerdo entre el empleado y el responsable del departamento.
- Los empleados que así lo deseen podrán reducir el tiempo destinado almuerzo en 15 minutos de lunes a jueves y compensarlo en la jornada del viernes, reduciéndola una hora. De esta forma, aquellas personas que lo deseen, podrán acogerse a un horario más ajustado a sus necesidades personales. Aquellos empleados que prefieran continuar con la distribución de la jornada tradicional podrán continuar.

Adicionalmente, y dando respuesta a las inquietudes de sus empleados, Meliá Hotels International está adecuando sus oficinas corporativas para hacer de ellas un entorno saludable. Así, ha acometido un plan de saneamiento general que incluye:

- Incorporación de sillas con criterios ergonómicos.
- Adecuación y mejora de toda la iluminaria en los puestos de trabajo.
- Mejora del sistema de renovación de aire para optimizar la recirculación del ambiente y por tanto, las condiciones de climatización del edificio.

En la línea, Meliá Hotels International busca de forma activa la generación de valor para sus Grupos de Interés, prestando una especial atención a la infancia, a colectivos más vulnerables y a aquellos que se encuentren en un especial riesgo. De este modo Meliá Hotels International ha incorporado a su estrategia de RSC global una apuesta por el desarrollo de la empleabilidad de estos colectivos con el objetivo de desarrollar iniciativas enfocadas a proporcionar una mejor cualificación a personas que, en el futuro, puedan desarrollarse en el sector turístico.

El mecanismo que Meliá Hotels International considera más efectivo para el desarrollo de su planteamiento en empleabilidad es el trabajo colaborativo y en plataforma para contribuir al desarrollo de iniciativas que permitan favorecer y potenciar la empleabilidad de jóvenes a través del desarrollo de habilidades y capacidades más allá de los aspectos técnicos de la formación.

Trabajando de este modo Meliá Hotels International contribuye a potenciar y mejorar las oportunidades laborales de colectivos vulnerables, aportándoles conocimiento específico, herramientas y la posibilidad de contar con una experiencia real. Fomentar el acercamiento al talento interno de Meliá Hotels International permitirá enseñar y contribuir a la puesta en valor de esas capacidades en un sector que pese a su gran potencial de generación de empleo, presenta un déficit de profesionales cualificados.

DIRECTIVOS LOCALES POR REGIÓN < G4-6C4

	EXPATRIADO						LOCAL						TOTAL DIRECTORES	
	HOMBRE		MUJER		TOTAL		HOMBRE		MUJER		TOTAL		2014	2013
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013		
España	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,32%	0,30%	0,07%	0,10%	0,39%	0,40%	0,41%	0,40%
EMEA	0,04%	0,10%	0,01%	0,00%	0,05%	0,10%	0,08%	0,10%	0,05%	0,10%	0,13%	0,20%	0,18%	0,20%
América	0,05%	0,10%	0,01%	0,00%	0,06%	0,10%	0,14%	0,20%	0,02%	0,00%	0,17%	0,20%	0,22%	0,30%
Asia	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,10%
TOTAL	0,15%	0,20%	0,02%	0,00%	0,16%	0,20%	0,55%	0,60%	0,14%	0,10%	0,69%	0,80%	0,85%	1,00%

EMPLEADOS CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO < G4-1A11

	ESPAÑA			EMEA*			AMÉRICA			ASIA			TOTAL GENERAL
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	
Hotel	677	457	1.135	241	236	478	248	224	472	104	39	143	2.228
Director	84	15	99	28	13	42	20	8	28	4	2	6	175
Jefes departamento	539	360	899	121	101	222	183	157	340	72	32	104	1.565
Personal Base	55	82	137	92	122	214	46	59	104	27	5	32	487
Oficinas Corporativas	168	158	326	31	32	63	46	46	92	8	8	16	497
Director	72	31	103	13	2	15	19	9	28	4	4	10	155
Jefes departamento	79	76	155	16	19	35	24	24	47	2	3	5	243
Personal Base	17	51	69	2	11	13	3	14	17	-	1	1	99
Club Meliá	2	1	3	-	-	-	5	7	12	-	-	-	15
Jefes departamento	2	1	3	-	-	-	5	7	12	-	-	-	15
Otras Actividades	4	1	5	1	-	1	4	0	4	-	-	-	10
Director	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2
Jefes departamento	1	1	2	1	-	1	2	-	3	-	-	-	6
Personal Base	2	-	2	-	-	-	-	0	0	-	-	-	2
Total general	852	617	1.469	273	269	542	303	278	581	111	47	158	2.750

* EMEA: Europa, Medio East & Africa, sin España. No incluye Rugeto, Cuba y Egipto.

DIFERENCIA DE SALARIOS MEDIOS POR SEXO (HOMBRE VS. MUJER) < G4-1A13

	ESPAÑA		MÉXICO		REPÚBLICA DOMINICANA	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013
CORPORATIVO						
EV?	NA	NA	No existe la posición	No existe la posición	No existe la posición	No existe la posición
VP?	27%	23%	No existe la posición	No existe la posición	No existe la posición	No existe la posición
Director	18%	22%	13%	12%	Solo hombres	Solo hombres
Manager	16%	17%	36%	20%	Solo hombres	Solo hombres
Executive	13%	13%	1%	-11%	5%	Solo hombres
Assistant	4%	6%	-28%	-21%	Solo hombres	58%
HOTEL						
Director	14%	14%	Solo hombres	Solo hombres		Solo hombres
Subdirector	4%	3%	No existe la posición	No existe la posición		No existe la posición
Jefes de Departamento	13%	14%	1%	17%	-14%	-14%
Personal Base	5%	3%	6%	8%	-2%	1%

Las cifras positivas son a favor de los hombres, las negativas a favor de las mujeres. EV? (Executive Vice President) y VP? (Vice President).

PLANTILLA POR NACIONALIDADES < G4-LA12

	2014	2013		2014	2013		2014	2013
Afgana	0,01%	0,01%	Emiratí	0,01%	0,02%	Mauritana	0,03%	0,00%
Albana	0,02%	0,01%	Eritrea	0,01%	0,00%	Mexicana	13,50%	14,24%
Alemana	3,56%	3,63%	Eslovaca	0,08%	0,07%	Moldava	0,02%	0,02%
Argelina	0,04%	0,05%	Eslovena	0,02%	0,02%	Neozelandesa	0,01%	0,00%
Americana	2,36%	2,77%	Española	30,51%	31,53%	Nepalí	0,06%	0,09%
Angoleña	0,00%	0,01%	Estonia	0,02%	0,03%	Nicaragüense	0,00%	0,01%
Argentina	0,85%	0,96%	Etiopé	0,01%	0,00%	Nigeriana	0,06%	0,05%
Armenia	0,00%	0,00%	Filipina	0,23%	0,21%	Noruega	0,00%	0,00%
Australiana	0,02%	0,02%	Finlandesa	0,02%	0,03%	Pakistaní	0,10%	0,10%
Austríaca	0,25%	0,04%	Francesa	0,63%	0,67%	Panamense	1,09%	1,16%
Azerí	0,00%	0,00%	Gabonesa	0,00%	0,00%	Paraguaya	0,03%	0,04%
Bahamán	0,53%	0,06%	Gambiana	0,02%	0,02%	Peruana	0,72%	0,77%
Bangladesí	0,08%	0,06%	Georgiana	0,01%	0,01%	Polaca	0,26%	0,27%
Belga	0,08%	0,11%	Ghanesa	0,02%	0,02%	Portuguesa	0,36%	0,33%
Beliceña	0,00%	0,00%	Griega	0,19%	0,17%	Rumana	0,30%	0,28%
Beninesa	0,01%	0,01%	Guatemalteca	0,01%	0,01%	Rusa	0,12%	0,13%
Bielorrusa	0,00%	0,00%	Guayana	0,01%	0,01%	Salomonesa	0,01%	0,01%
Birmanesa	0,01%	0,03%	Guineana	0,04%	0,05%	Salvadoreña	0,00%	0,01%
Boliviana	0,07%	0,08%	Haitiana	0,19%	0,21%	Senegalesa	0,07%	0,07%
Bosnia	0,01%	0,00%	Hindú	0,25%	0,20%	Serbia	0,03%	0,02%
Botsuanesa	0,01%	0,01%	Holandesa	0,10%	0,10%	Sierraleonesa	0,01%	0,01%
Brasileña	5,65%	5,13%	Hondureña	0,01%	0,01%	Siria	0,01%	0,01%
Británica	0,50%	0,59%	Húngara	0,22%	0,15%	Somalí	0,01%	0,01%
Búlgara	0,25%	0,36%	Indonesi	6,51%	6,75%	Srihanquesa	0,11%	0,12%
Burkinesa	0,00%	0,00%	Iraní	0,00%	0,00%	Sueca	0,02%	0,04%
Caboverdiana	0,98%	0,92%	Iraquí	0,00%	0,01%	Suiza	0,02%	0,03%
Camboyana	0,01%	0,01%	Irlandesa	0,03%	0,03%	Surafriana	0,02%	0,03%
Camerunesa	0,02%	0,02%	Islandesa	0,00%	0,00%	Tailandesa	0,03%	0,04%
Canadiense	0,02%	0,02%	Italiana	1,78%	1,79%	Tanzana	0,92%	0,96%
Checa	0,05%	0,04%	Jamaicana	0,01%	0,02%	Togolesa	0,00%	0,00%
Chilena	0,04%	0,05%	Jordana	0,00%	0,00%	Trinitense	0,00%	0,01%
China	1,71%	0,55%	Kazaja	0,01%	0,01%	Tunecina	0,03%	0,02%
Chipriota	0,01%	0,01%	Keniana	0,05%	0,08%	Turca	0,07%	0,08%
Colombiana	0,29%	0,35%	Letona	0,03%	0,04%	Ucraniana	0,14%	0,13%
Congoleña	0,06%	0,07%	Libanesa	0,01%	0,01%	Ugandesa	0,00%	0,01%
Coreana	0,00%	0,00%	Litua	0,07%	0,08%	Uruguaya	0,31%	0,34%
Costarricense	0,02%	0,03%	Luxemburguesa	0,02%	0,02%	Uzbeke	0,01%	0,01%
Croata	0,14%	0,13%	Macedonia	0,01%	0,01%	Venezolana	2,37%	2,52%
Cubana	0,36%	0,42%	Malaya	0,63%	0,62%	Vietnamita	1,53%	1,66%
Danesa	0,00%	0,00%	Malgache	0,01%	0,01%	Yemenita	0,00%	0,00%
Dominicana	17,15%	16,23%	Mali	0,01%	0,01%			
Ecuatoriana	0,17%	0,21%	Marfileña	0,01%	0,01%			
Egipcia	0,16%	0,05%	Marroquí	0,27%	0,30%			

Principios Medioambientales

Principio 7: Las empresas deberían apoyar un enfoque de medidas cautelares a los retos del medio ambiente;

Principio 8: Lanzar iniciativas para promover una mayor responsabilidad hacia el medio ambiente;

Principio 9: Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que respetan el medio ambiente.

Valoración, política y objetivos

La actividad turística genera una importante presión sobre el medio ambiente, no tanto por la peligrosidad de los impactos, como por la magnitud de este sector. Debemos entender el negocio turístico bajo criterios de sostenibilidad: respetando el entorno medioambiental, la cultura local y ayudando a desarrollar las economías locales, lo que repercute en una mejora social. Los clientes son cada vez más conscientes de su responsabilidad y de la responsabilidad de las empresas.

Estamos en un momento en el que, al mismo precio, el cliente prefiere alojarse en un hotel sostenible. Pero debido a la evolución de la consciencia colectiva, no pasará mucho tiempo antes de que se convierta en un requisito. Por otro lado, si no se cuida el mayor activo del sector, el entorno, los destinos turísticos se quedarán sin producto que vender. El Climate Vulnerability Monitor 2010 calculó que más de dos millones y medio de personas viven bajo la amenaza de la desertificación – peligro que señala especialmente a EE.UU. y a España- y que esta cifra se multiplicará por cuatro en 2030.

La innovación y la gestión sostenibles serán la clave para hacer frente a esta coyuntura medioambiental. Es por eso que Meliá Hotels International ha adquirido el compromiso de contribuir a preservar el entorno medioambiental y paisajístico, velando por el impacto de sus actividades y fomentando la conciencia de sostenibilidad en todos sus grupos de interés.

Implantación

La gestión medioambiental está incluida en la Política Global de Sostenibilidad de la Compañía, de la que emanan una serie de principios y actuaciones que se recogen también en el Plan Estratégico vigente. El Plan Estratégico 2012-2014 definió una palanca estratégica de Posicionamiento en Sostenibilidad para avanzar en el desarrollo del compromiso de la Compañía para la lucha contra el cambio climático.

En relación a las iniciativas para mitigar el impacto de nuestra actividad y atendiendo al principio de precaución, dentro del nuevo sistema de preaperturas diseñado a lo largo del año 2012 y potenciado a lo largo del período 2013-2015 se incluyeron una serie de criterios medioambientales, a revisar antes de la apertura de cualquier hotel que se construya o se adquiera a un tercero.

Los criterios que se revisan:

- Disposición de la información corporativa medioambiental pertinente
- Gestión de residuos
- Control de vertidos a los desagües o vertidos directos al medio natural
- Eficiencia energética e hídrica
- Control de emisiones atmosféricas
- Existencia de flora

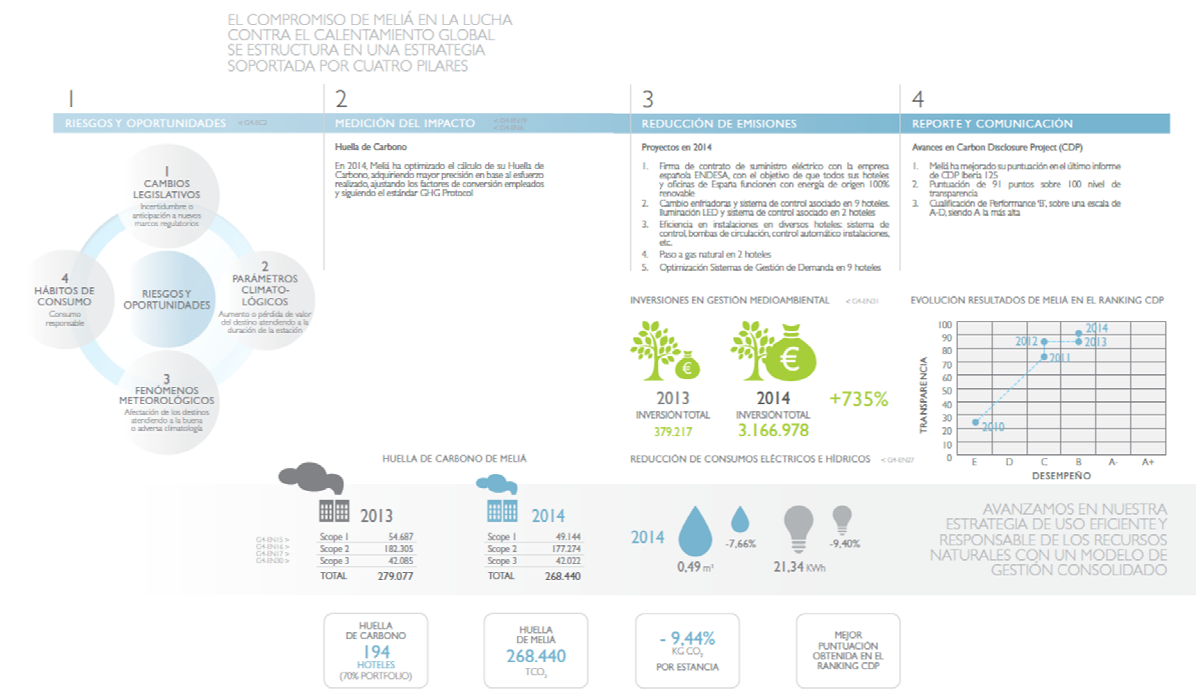
Como parte del compromiso con la sostenibilidad, el medioambiente y el respeto por la biodiversidad, la Regional en Asia-Pacífico de Meliá Hotels International ha dejado de incluir aleta de tiburón dentro de los menús de sus restaurantes, así como en los eventos que se realicen en sus instalaciones, aún a pesar de ser un producto demandado en esa zona del mundo.

Con la retirada de la aleta de tiburón como ingrediente, Meliá Hotels International ha querido contribuir así a la preservación y protección del importante papel que cumple el tiburón en el mantenimiento del equilibrio de los ecosistemas marinos.

Medición

Como parte de su estrategia en la lucha contra el cambio climático, desde 2010 Meliá Hotels International analiza y publica sus avances en el Programa Carbon Disclosure Project (CDP). En 2014, Meliá Hotels International obtuvo el mejor resultado desde que participa en el programa alcanzando 91 puntos sobre 100 en Transparencia y mejorando notablemente los 83 puntos obtenidos en 2013. Además, ha mantenido el rating de desempeño de nivel B sobre un total de cinco rangos (siendo A el nivel más alto). desde que participa en el programa.

De este modo, en los últimos 3 años Meliá Hotels International se ha situado en el Top 5 de los principales grupos hoteleros mundiales. Este avance es un reflejo de los resultados en términos de reducción de emisiones de CO2 durante el Plan Estratégico 2012-2014, tanto en números absolutos como referidos a estancias, en donde la reducción conseguida de un 9,47% está en línea con el objetivo marcado para el plan estratégico. Esta tendencia también se mantiene en el consumo hídrico y energético, tanto absoluto como por estancia.



La sensibilidad medioambiental de las empresas ha conducido a una creciente atención por el impacto de su actividad sobre el medio ambiente, como base para la evaluación y la mejora. Meliá Hotels International se ha inscrito en el Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción de CO2, un instrumento voluntario creado por el Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente que para aquellas empresas que quieran participar y registrarse, publica los compromisos que éstas adquieren en materia de cómputo y reducción de emisiones, y de su compensación mediante acciones de absorción de CO2.

Meliá Hotels International ha tenido que demostrar que su huella de carbono está verificada por una tercera parte independiente, conforme a un estándar reconocido, y formaliza un compromiso de reducción de emisiones anual. El compromiso encaja con la estrategia de sostenibilidad del

Grupo, puesto que, dentro del Plan Estratégico 2012-2014 Meliá Hotels International se fijó un objetivo del 10% de reducción de emisiones.

Esta reducción se ha logrado gracias a una serie de medidas de eficiencia lanzadas dentro del proyecto SAVE de eficiencia energética e hídrica, como son las relacionadas con el cambio de gasóleo a gas natural, la estandarización de iluminación eficiente, la incorporación de sistemas de automatización y control de temperatura e iluminación, la sustitución de sistemas de producción y distribución de frío, calor y agua por otros más eficientes o las acciones de concienciación.

En 2014 Meliá Hotels International firmó un contrato de suministro eléctrico con ENDESA, con el objetivo de que todos sus hoteles y oficinas de España funcionen con energía de origen 100% renovable Meliá Hotels International y Endesa forman parte de la Plataforma de Eficiencia Energética, una iniciativa a través de la cual un grupo de empresas de primer nivel en distintos sectores se constituyen como referente en España en Eficiencia energética y Reducción de la Huella de Carbono.

Meliá Hotels International sigue impulsando su proyecto SAVE, de eficiencia energética e hídrica e implantado ya en más de 200 hoteles de la compañía. Sus principales líneas de trabajo son:

- *Gestión, seguimiento y control de consumos y demanda energética e hídrica.* Se realiza periódicamente un seguimiento de los consumos energéticos e hídricos analizando las desviaciones de los mismos y detectando posibles incidencias en las instalaciones. La gestión de esta información, ha permitido presupuestar valores en unidades de consumo y asociarlos a la retribución variable de los directores de los hoteles. Todos estos datos se integran en el sistema de gestión de la compañía (SAP), aportando total accesibilidad a la información y permitiendo analizar de forma rigurosa las desviaciones sobre el presupuesto, tanto desde el punto de vista económico como desde el energético
- *Estandarización de sistemas y productos eficientes.* En 2014, se ha continuado con el proceso de estandarización de iluminación eficiente. Con este sistema conseguimos reemplazar de manera progresiva la iluminación convencional no eficiente como la incandescencia, halógenas no eco y equipos electromagnéticos, por otra eficiente como pueden ser la tecnología led, fluorescencia, halógenas eco y equipos electrónicos. Se ha seguido impulsando la instalación de reguladores de caudal de agua de grifos y duchas, alcanzando ya más de 70 hoteles con este tipo de dispositivos ahorradores, que supone un total de más de 45.000 reguladores de caudal de agua en grifos y duchas, y un notable impacto de ahorro en agua.
- *Sensibilización y formación.* Otra de las principales líneas de trabajo es la concienciación y formación del personal. Para ello se realizan cursos, charlas, concursos y se ha integrado un “espacio SAVE”, en el Portal de empleados de la Compañía, con la publicación y divulgación de medidas de ahorro (para aplicar tanto en hotel como en la vida cotidiana de los empleados), casos de éxito en hoteles de la compañía, banners para sensibilizar al personal, herramienta para simular coste energético a partir de consumos etc.

Meliá Hotels International se ha unido a la campaña promovida por el Ministerio de Medioambiente para poner en valor la suma de acciones por el clima de ciudadanos, empresas e instituciones comprometidas con el medio ambiente y mostrar la urgencia de actuar contra el cambio climático. Este millón de compromisos serán trasladados a la próxima cumbre sobre cambio climático que se celebrará en París, en la que se pretende alcanzar un nuevo acuerdo universal sobre clima en sustitución del Protocolo de Kioto.

La 21ª Conferencia de las Partes de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (COP21) reunirá en diciembre de este año a representantes de 198 países en busca de alianzas claves que permitan llegar a un nuevo acuerdo climático internacional, con el objetivo de mantener el calentamiento global por debajo de los 2°C.

Meliá Hotels International, que comparte los principios asociados al desarrollo sostenible y la lucha contra el cambio climático, y como compañía líder en el sector turístico, ya se ha adherido al compromiso (www.unmillonporelclima.es) y difundido esta iniciativa entre sus más de 9.000 empleados en España y sus 550 principales proveedores, además de actuar como difusor de la campaña al compartir a través de redes sociales y sus canales de comunicación el objetivo de esta iniciativa.

La apuesta por la protección del medioambiente de Meliá Hotels International ha tenido un especial reconocimiento por terceros, que han considerado oportuno certificar este compromiso.

Los certificados en turismo sostenible sirven a Meliá Hotels International como herramienta de mejora continua a los hoteles, en cuanto a su actividad diaria y al impacto ejercido sobre el entorno natural y/o sociocultural. Asimismo, al ser certificados por una tercera parte independiente, se otorga una mayor credibilidad y transparencia al compromiso y a las acciones que los establecimientos llevan a cabo.

El Global Sustainable Tourism Council, es una entidad de ámbito internacional dedicada a la promoción del Turismo Sostenible que aboga por un conjunto de Principios Universales – llamados Criterios Globales de Turismo Sostenible – para asegurar la gestión responsable de los destinos turísticos.

La adhesión de la Compañía al Global Sustainable Tourism Council, el 30 de junio de 2011, marca la estrategia futura de Meliá Hotels International en materia de certificaciones en turismo sostenible, considerando prioritarios los sellos y certificaciones específicos vinculados al turismo, reconocidos internacionalmente y aprobados por el Global Sustainable Tourism Council.

A cierre de 2014, Meliá Hotels International contó con 141 certificaciones en Turismo Sostenible (23 de ellas en proceso de obtención) con sellos diferentes (Earthcheck, Biosphere, Travelife, LEED, ISO, Green Leaders) que acreditan este compromiso.

Principios Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deberían trabajar para combatir la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.

Valoración, política y objetivos

Además de su Código Ético, Meliá Hotels International dispone de unas políticas de Comportamiento Directivo que regulan el comportamiento del personal directivo y que, con independencia de la legislación que resulte aplicable, debe asumir todo el personal directivo del Grupo. Esta normativa regula entre otras materias, los conflictos de interés, el uso de información confidencial y privilegiada o la igualdad de oportunidades y quejas.

Adicionalmente, el personal directivo y aquellas personas que por las funciones asociadas a su puesto tengan acceso a información privilegiada o confidencial, deben firmar el Reglamento Interno de Conducta para materias relacionadas con el mercado de valores.

Meliá Hotels International tienen un manual interno de Prevención de Blanqueo de Capitales, dirigido a prevenir y evitar, en lo posible en el seno de su organización, la posible utilización por terceros de los medios del Grupo para prácticas de blanqueo de capitales provenientes, entre otras actividades, del tráfico de drogas, armas, terrorismo y la delincuencia organizada.

Dentro del ámbito de la empresa, se imponen fundamentalmente obligaciones administrativas de verificación y, en su caso, información, con objeto de detectar y/o dificultar estas prácticas, todo ello conforme a la normativa legal vigente. Aunque no existe un programa de formación específico en Meliá Hotels International contra la corrupción, al no llevarse a cabo ninguna sesión formativa en este ámbito, la lucha contra la misma es parte esencial de los valores de la Compañía, que establecen que la ética debe siempre orientar la gestión