



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

GRUPO PEÑARROYA.

01/12/2020



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



INDICE

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN.

2. RENOVACION DEL COMPROMISO CON LOS DIEZ PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

3. DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS Y ACCIONES.

- **DERECHOS HUMANOS**
- **TRABAJO**
- **MEDIO AMBIENTE**
- **ANTICORRUPCION**
- **ODS**



1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN:

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN: GRUPO PEÑARROYA.

DIRECCION: Avda. Antonio Machado, Antigua Crta. Nacional 340, km. 215,6, 29630, Benalmádena (Málaga).

DIRECCION WEB: www.penarroya.com

FECHA ADHESION AL PACTO MUNDIAL ONU: Agosto 2015.

NUMERO DE TRABAJADORES: 700.

SECTOR: Turístico.

ACTIVIDAD PRINCIPAL: Servicios Hoteleros.

GRUPOS DE INTERES: Accionistas, Equipo Humano, Clientes, Proveedores, Medioambiente y Sociedad

PAISES EN LOS QUE OPERA: España.

DEFINICION DE LA MATERIALIDAD DEL INFORME: Está basado en los 10 Principios del Pacto Mundial desde las dimensiones económica, social y medioambiental, y el sector al que se adscribe, así como en los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

DIFUSION DEL INFORME DE PROGRESO: El Informe se difundirá entre los Grupos de interés a través de la web del Pacto Mundial.

PERIODO CONTENIDO EN EL INFORME: Diciembre 2019- Diciembre 2020.

CICLO DE PRESENTACION DEL INFORME: Anual.



2. RENOVACION DEL COMPROMISO :

Málaga, a 1 de Diciembre de 2020.

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que Grupo Peñarroya reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias, así como nuestra contribución y compromiso con los ODS y la Agenda 2030.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

M^a Francisca Peñarroya Espíldora
Consejera Delegada de Grupo Peñarroya.



3. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

Nuestro código de conducta confirma nuestro compromiso hacia los más altos estándares de ética y conducta de negocios.

En él quedan claramente definidos nuestros valores, los principios del negocio y el impacto que estos tienen en todos aquellos que forman parte de esta organización: personal, consumidores, proveedores, socios,...

Creemos que la ética y las actividades de negocio responsables van unidas de manera natural para generar, a largo plazo, los mejores resultados para nuestra organización y todos nuestros socios comerciales.

Para dotar de **transversalidad** y afianzar la cultura de la **responsabilidad** en la organización, la relación y el compromiso con nuestros grupos de interés (**accionistas, clientes, equipo humano, proveedores, medio ambiente y sociedad**), son clave.

Por ello, el Comité de Dirección ha trabajado en identificar los principales siguiendo los criterios de influencia/ dependencia respecto a la organización, lo cual nos ha permitido relacionarnos y dialogar con éstos de forma más activa y poder satisfacer inquietudes y expectativas comunes. Para ello, son fundamentales además de las reuniones, las encuestas de satisfacción y las redes sociales.

La política de RSC de Grupo Peñarroya se rige por los siguientes principios:

- **Buen gobierno corporativo**, entendido como la incorporación de comportamientos éticos en todas las facetas de la dirección y la gestión del Grupo.
- **Innovación permanente**, entendida como la apuesta por la mejora de nuestros productos y servicios de una manera sostenible, rentable y respetuosa con las personas y con el medioambiente.
- **Clima laboral óptimo** que favorezca el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la pluralidad y diversidad funcional en el trabajo.



- **Vocación de calidad y excelencia en el servicio** como una forma de poner en valor uno de nuestros principales activos, nuestros clientes. Participación y fomento del desarrollo económico, humano y social de las comunidades en las cuales tiene presencia la organización.
- **Compromiso responsable por la preservación medioambiental** y el respeto a la fauna y flora autóctonas en cualquier entorno en el que operemos.
- **Protección y respeto de los Derechos Humanos Fundamentales** en el desarrollo de nuestra actividad.

Derechos humanos :

Para Grupo Peñarroya, nuestro **capital humano**, es uno de nuestros principales activos; por ello, se ha trabajado en mejorar la satisfacción de éstos a través de la implantación de un sistema de gestión basado en el respeto y el equilibrio, adaptado a la organización , y con el objetivo de propiciar un **óptimo clima laboral**.

El Sistema de Gestión EFR (Empresa Familiarmente Responsable), es un sistema de gestión de la Conciliación dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa (Norma 1000-3, Edición 3.1). La certificación de este sistema de trabajo viene avalada por la Fundación Masfamilia y tiene el reconocimiento de **"Good Practice" por la ONU**, convirtiendo a nuestra organización en la primera empresa hotelera en España en obtenerlo. AENOR ha otorgado a Grupo Peñarroya una puntuación que la posiciona como una empresa de Nivel A, empresa EXCELENTE en su gestión integral de RR.HH., basada en la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.



Datos de esta gestión:

Indicadores plantilla:

- **Nº de trabajadores 2019= 763**
- **Diversidad de género:**

Hombres: 47%

Mujeres: 53%

- **Diversidad generacional:**

Baby Boomer: 3%

Generación X: 46%

Generación Y: 43%

Generación Z: 8%

- **Diversidad origen étnico:** 28 nacionalidades distinta a la española
- **Diversidad funcional:** 5%
- **Parentalidad:** 64% del personal tiene hijos:



LA PERSONA EN EL CENTRO DE LA ORGANIZACIÓN:

1- LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:

La gran evolución de Grupo Peñarroya ha venido de la construcción progresiva y la implantación final de un modelo de Liderazgo Transformacional que puede denotarse por los proyectos liderados, y por el compromiso adquirido y divulgado.

Hemos evolucionado en el enfoque de la gestión y políticas destinadas a las personas, impulsando y definiendo un proceso de transformación cultural, que ha reforzado el modelo de gestión integral de personas. Una transformación cultural dibujada este año 2019 en 2 hitos y 3 proyectos transversales y culturales que engloban y aglutinan las distintas dimensiones del individuo, y que a la vez aporta a Grupo Peñarroya un elemento diferenciador en la estrategia de gestión de personas.

- Espacios Open Mind
- Redefinición departamento RR.HH en Personas y Valores

Proyectos:

- DigitalízaTE
- Web Personas y Valores
- Libro retributivo

1.1. ESPACIOS OPEN MIND:

“Open Mind” es un concepto, un vehículo para trasladar el liderazgo transformacional. Un concepto enfocado a fomentar la imaginación, optimismo, responsabilidad y equilibrio.

Concepto materializado en espacios físicos para mantener una “Mente Abierta” y hacer llegar nuestros valores de Resiliencia y Esfuerzo, aportando las herramientas para alcanzarlos.



Es una evolución de los espacios e instalaciones destinadas a los equipos, como parte de nuestro compromiso y apuesta firme por la innovación y digitalización. Un nuevo concepto de aprendizaje, de gestión del conocimiento, de formación, de desarrollo personal y profesional. Espacios para enriquecer y culturizar.

¿Como se materializa este concepto?

Sala Open Mind: Sala con tres espacios, uno destinado a formación, otro al ocio y otro al relax.

Sala Networking: espacio destinado al encuentro a reuniones, al networking, con equipos internos y externos.

El proyecto Open Mind está en evolución teniendo fecha de finalización para 2022.

1.2. REDEFINICIÓN DEPARTAMENTO RR.HH EN PERSONAS Y VALORES

Grupo Peñarroya da un paso en firme en su transformación, y redefine su departamento de Recursos Humanos, ahora llamado de Personas y Valores. El objetivo es posicionarnos como Área transversal, enfocando la gestión, los proyectos, los procesos, las acciones de mejora, etc...en la persona, ubicándola en el centro de la organización, evaluando y analizando los impactos internos y externos de cada acción que lleve a cabo Grupo Peñarroya, y enfocando cada proyecto con los valores que nos definen, siendo éstos: **Transparencia, Resiliencia, Esfuerzo y Respeto.**

Esta redefinición se completa con la inclusión del perfil de comunicación interna, aportando al Área de Personas y Valores, voz y visibilidad.

Este cambio se materializa con la implantación de la Web Personas y Valores, que nace con el principal objetivo de acercarnos más a los equipos y que la comunicación entre empresa y trabajador sea más ágil, fluida, dinámica y, sobre todo, cercana.



2. CULTURA DIGITAL:

El proyecto Digitalízate que inicia su andadura en la temporada 2018 desarrollando un diagnóstico del GAP digital de la organización y la difusión del mismo, se implanta durante el año 2019 con tres programas orientados a culturizar, capacitar y transformar espacios, todo en el ámbito digital.

El programa Culturízate compuesto por 100% digitales, 100% información y 100% conexión ,consigue su objetivo durante el año 2019:

100% digitales: convocatoria pública de dos foros de sensibilización digital "Familias y Tics", que obtuvo una evaluación de la eficacia de 9 sobre 10 ,con una asistencia del 40% de la organización.

Pero destacamos en este apartado, la inauguración y aportación de la Web Personas y Valores, espacio digital que une la cultura, el ocio y la comunicación con 100% información y 100% conexión.

3. RETRIBUCION SOSTENIBLE:

La Política Retributiva de la organización se ha dibujado a través de un Proyecto para crear el programa de Retribución Total, compuesto de 6 áreas retributivas, éstas son: Dirección por objetivos / Pertenencia a comités / Incentivo por proyectos / Adecuación salarial / Salario emocional / Beneficios sociales.

El proyecto se desarrollará en 5 fases:

Durante el año 2019 se ha finalizado la 4º fase, dejando la 5º fase para desarrollarla en las 6 áreas retributivas para los años 2020 y 2021.La convivencia de 9 comités profesionalizados, la ampliación de los programas de DPO a mandos intermedios operativos, el estudio de adaptación salarial de los perfiles directivos y el continuo desarrollo del salario emocional con beneficios sociales y medidas de conciliación, igualdad y diversidad, hacen del Programa de retribución total, la principal herramienta de engagement en Grupo Peñarroya. Destacamos el Libro Retributivo, un programa personalizado donde se le explica a cada persona acogida a este programa, su evolución retributiva en los próximos 5 años en la organización.



4. DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y VOLUNTARIADO CORPORATIVO:

La apuesta por la implantación de un liderazgo inclusivo con la representación real de la sociedad, es un compromiso firme al igual que la apuesta por el fomento de la acción social y el voluntariado corporativo.

Este compromiso se ve materializado en acciones concretas como la adhesión al Consejo asesor del Foro Inserta y a la Alianza para la Formación Dual, por medio de la cual, Grupo Peñarroya se involucra con la adquisición de 6 proyectos de Formación Dual para implantación durante los años 2019 a 2021.

Y con acciones de fomento del voluntariado individual a través de sesiones de sensibilización y formación, que han adquirido un peso fuerte y buena acogida. Ello lo hemos podido comprobar con la Carrera Litoral Holiday World a beneficio de Proyecto Hombre, que este año ha evolucionado a Media Maratón, participando el 19% de los equipos de la organización como voluntarios, o el Proyecto Mares circulares de "Coca Cola, con una participación del 11% del equipo.

5. CONCILIACIÓN: #SOMOSEFR:

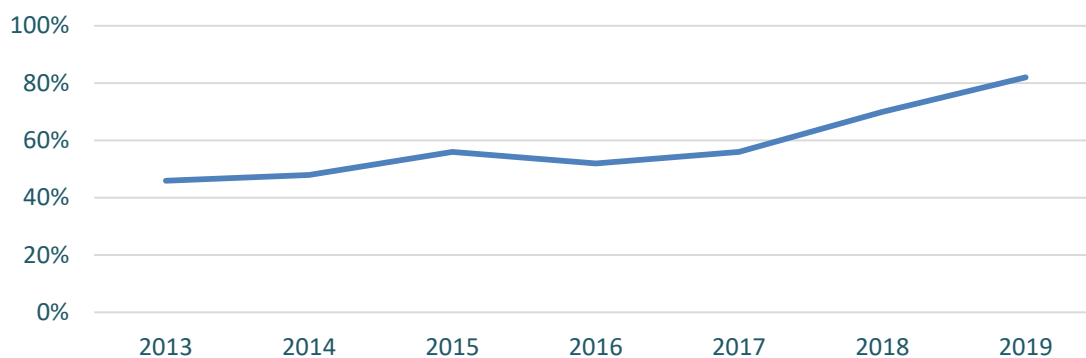
La principal evolución que podemos destacar a lo largo de estos años conviviendo con medidas de conciliación, igualdad y diversidad, no es la evolución cuantitativa, que también y la cual veremos ahora, sino la evolución cualitativa y personalizada de respuesta a necesidades concretas. La personalización del modelo y adecuación a nuestra naturaleza.

Durante el último ciclo de certificación se ha trabajado para mejorar la usabilidad de las medidas de conciliación, así como la percepción que tiene el personal sobre el uso de las mismas, alcanzándose cotas importantes en el presente año y elevándose el uso a un 34% en los 2 últimos ciclos de certificación (2013-2019), debido principalmente a las siguientes acciones:

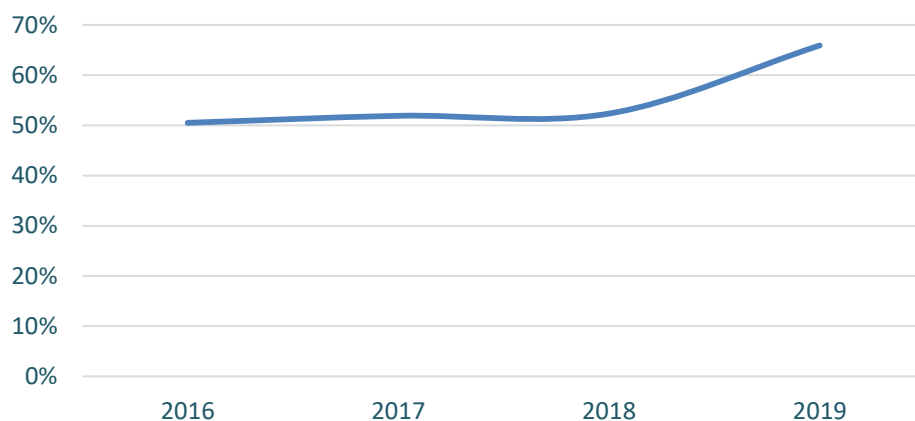


- ❑ Inclusión de nuevas medidas itinerantes.
- ❑ Mejora de los canales de comunicación, mayor conocimiento de las medidas por el personal.
- ❑ Aumento de las medidas personalizadas.

Evolución Uso de medidas

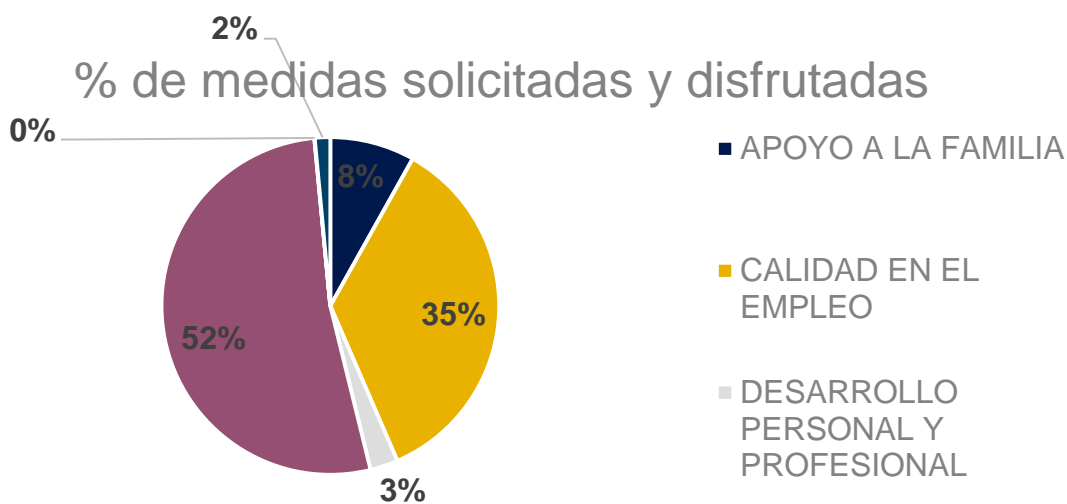
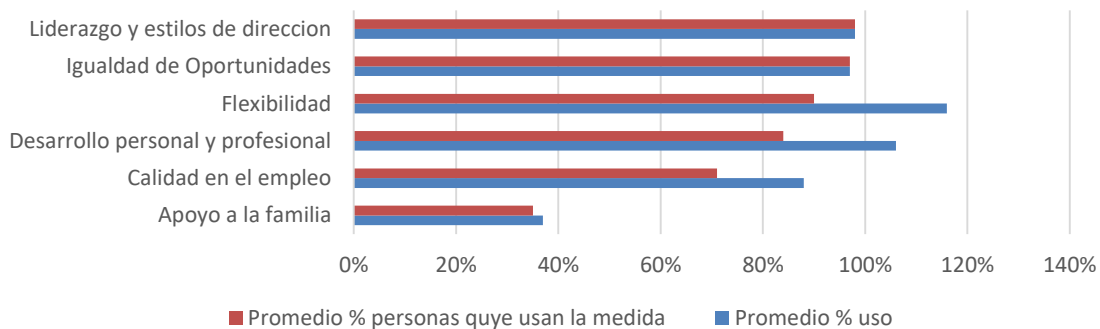


Evolución percepción uso de medidas Diagnósticos





Usabilidad de las medidas por grupo





6- SALUD 360º: EMPRESA SANA -VIDA SANA:

El programa salud 360º nos trae durante el año 2019 nuevas líneas de desarrollo y actuación.

Para preservar la coherencia y fomentar la digitalización en un entorno sano, nos hemos orientado a la salud digital propia y del entorno familiar.

La acción “Familias y Tics” enfocada a un uso sano de las herramientas digitales y redes sociales ,ha sido altamente valorado por los equipos.

7- DESARROLLO PROFESIONAL:

La mejora cualitativa en el área de formación era un objetivo planteado desde la creación de la Web de Personas y Valores, hasta la implementación del Programa Galileo y Espacios “Open Mind”.

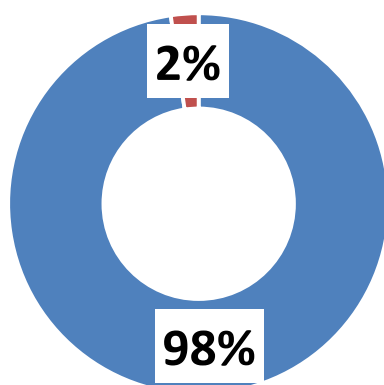
Estas inclusiones han supuesto una evolución tanto a nivel interno de gestión, como a nivel externo de información, solicitud, autonomía, desarrollo y evaluación de la calidad de la acción formativa y formadores; y sobre todo, de calidad de la oferta formativa disponible para los equipos.

Principales transformaciones en la gestión de la formación:

- El desarrollo de gestores internos de formación
- Un canal interno para la solicitud e inscripción a través de la Web de Personas y Valores.
- Sala de formación Open Mind dotada de recursos de alta calidad para la formación

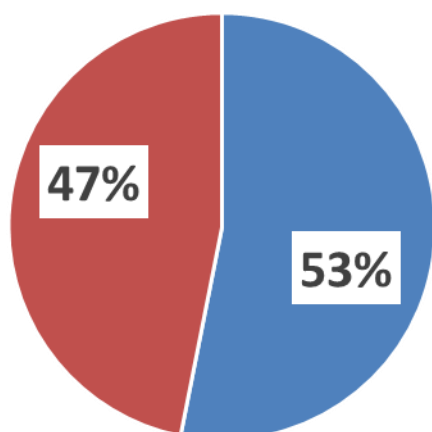


Ratio alumnos formados



- Alumnos formados sobre el total de plantilla incorporada alta ocupacion
- Alumnos no formados

■ Horas totales Formacion externa





Orientación a resultados

Comparativo 2016-2019		2016	2019
1	<i>Satisfacción general</i>	69,10%	81,75%
2	<i>Compañerismo</i>	88,20%	85,04%
3	<i>Apoyo de Dirección</i>	78,00%	83,10%
4	<i>Índice de Compromiso</i>	80,00%	93,30%
5	<i>Índice de Confianza</i>	82,00%	85,60%
6	<i>Índice de Felicidad</i>	87,00%	89,40%

A través de nuestro **CODIGO DE CONDUCTA**, Grupo Peñarroya se compromete a:

- **Predicar la cultura conciliadora por parte de la dirección.**
- **Apoyar y fomentar la formación del personal.**
- **Prevenir y erradicar los riesgos psicosociales.**
- **Apoyar la conciliación real de la vida personal, laboral y familiar** de todo el personal como aspecto prioritario y fundamental para la satisfacción del personal y la mejora de la productividad.
- Potenciar y apoyar el uso de todas las medidas de conciliación definidas y **evaluar periódicamente su eficacia.**



En Grupo Peñarroya condenamos :

- La falta de respeto entre los integrantes del Grupo Peñarroya.
- La discriminación por el motivo que sea (raza, sexo...)
- La violencia física y verbal.
- El acoso físico, sexual, psicológico, mobbing, existiendo un protocolo específico al respecto en el Grupo.

En Grupo Peñarroya todos tratamos a las personas con las que nos relacionamos con dignidad, respeto y honestidad

Respeto constante implica respetar sus derechos y libertades.

Honestidad significa no adquirir compromisos, ni ofertar servicios que no sean posibles cumplir o satisfacer de forma adecuada.

Medioambiente:

En línea con nuestro propio Modelo de Gestión Medioambiental, impulsamos el desarrollo de prácticas que contribuyan a una gestión eficiente y responsable de los impactos de nuestra actividad. Impulsamos la movilidad sostenible , acercando a nuestros clientes esta tendencia para incrementar su nivel de sensibilización y fomentar conductas responsables con el medioambiente desde nuestros hoteles. En nuestra gestión, la reducción del impacto medioambiental, la sostenibilidad y el respeto por el entorno están presentes, desde el inicio, en nuestros proyectos hoteleros para contribuir a la lucha contra el cambio climático. En 2019, en línea con nuestro plan de digitalización y la optimización de procesos, hemos buscado soluciones innovadoras para monitorizar y digitalizar los datos de consumo de todas nuestras fuentes de energía y agua.



INICIATIVAS ESTRATEGICAS 2019:

1. ECONOMIA CIRCULAR Y CONSUMO RESPONSABLE: “ EL CAMBIO QUE DEJA HUELLA “:

Uno de los grandes retos medioambientales del siglo XXI es acabar con la plaga de plástico que inunda los mares. La Unión Europea pretende ponerse a la cabeza de esta lucha y no permitirá la venta de bastoncillos de los oídos, pajitas y cubiertos de plástico, entre otros productos de un solo uso. Estos objetos están entre los 10 residuos que con más frecuencia se encuentran en las playas europeas. Y las instituciones de la UE han cerrado en un tiempo récord un acuerdo para vetar su comercialización. Ahora los países disponen hasta **2021** para trasladar esta directiva a su legislación.

Holiday world ha alineado su estrategia de eliminación de productos de plástico de un solo uso y su reemplazo gradual por otros materiales biodegradables o compostables con los **ODS 13 y 14** en la lucha contra el cambio climático y la contaminación de nuestras costas y mares, y será implementada durante este año en todas las instalaciones del complejo, desde las habitaciones hasta los principales puntos de venta (Bares, Restaurantes, Tiendas).

Holiday World ya ha empezado su batalla contra el plástico **eliminando** amenities de plástico de todas sus habitaciones, reduciendo casi todas las monodosis de un solo uso en restauración y eliminando en un 100% en el caso del Beach Club, vasos de plástico para bebidas frías y calientes, paletinas de café, platos y cubiertos de plástico y pajitas. En el resto de hoteles se ha comenzado eliminando vasos para bebidas calientes, vasos para refrescos, paletinas de café y pajitas, por lo que el porcentaje se sitúa en un 70%. En 2020 debe representar el 100%. No obstante, la reducción del consumo de plástico no va a evitar que tengamos que **seguir reciclando** este material , así como el material compostable y biodegradable por el que ha sido sustituido.



Nos adherimos a Mares Circulares, programa de limpieza de costas y fondos marinos de Coca Cola, en el año 2019 para, junto a un partner de referencia, impulsar acciones de voluntariado con enfoque medioambiental. Así, el 18 de Octubre de 2019 participamos en la Limpieza de la Desembocadura del Guadalhorce.

De este modo, y de la mano de partners de negocio significativos, extendemos nuestro compromiso por la protección del medioambiente y contribuimos a sensibilizar a nuestros principales grupos de interés, trabajadores, clientes y colaboradores, en la necesidad de combatir el cambio climático y proteger los entornos naturales, esenciales para el desarrollo de un turismo más sostenible y responsable.



Antonio Cazorla Álvarez – A las 13:18 del 8 de octubre. (Anuncio)

Para Toda la empresa y Sonia Santos

👉 Voluntariado para limpiar nuestras playas y rios 🌿

🌍 Holiday World y Grupo Peñarroya como empresa responsable y corresponsable estamos comprometidos con el medioambiental y comprometidos con limpiar y mantener limpios nuestros mares y rios.

Como ya sabéis la acción para la que nos solicitan ayuda en Málaga es la de limpiar la desembocadura del Río Guadalhorce, que está programada para el próximo viernes, 18 de octubre.

📧 Si quieres más información y estás interesado en colaborar como voluntario ponte en contacto con nosotros y te informamos

CC: Sonia Santos





2. INICIATIVA PAPER LESS:

En línea con la transformación digital de la organización y la optimización de procesos tanto operativos como corporativos, se han implantado las siguientes herramientas:

- **La digitalización de todos los procesos de mantenimiento, recepción y pisos**, permitiendo la desaparición del papel para estos procesos y la reducción en general de un 30% del consumo de papel.
- **Document Capture:** Nuevo sistema digital de registro y aprobaciones de facturas que entró en vigor el 01/04/19.
- **Digitalización Integral del Control de Instalaciones y Suministros** implantado esta temporada y que va a permitir entre otras cosas, una reducción de un **10% los consumos** y por consiguiente las emisiones de **CO2** a la atmósfera (reducciones de hasta **75.000 Kg CO2/kW año** en HW).





3. MOVILIDAD SOSTENIBLE:

Impulsamos la movilidad sostenible, acercando a nuestros clientes esta tendencia para promover conductas responsables con el medioambiente desde nuestros hoteles. Ofrecemos Puntos de Recarga de vehículos eléctricos así como alquiler de todo tipo de vehículos eléctricos (coches, bicicletas, patinetes) . A nivel interno, la movilidad interdepartamental para trabajadores está incorporando motos eléctricas para el desplazamiento por el resort.



INDICADORES AMBIENTALES:

1. CONSUMOS:

HOLIDAY WORLD					
	2016	2017	2018	2019	Dif. 18-19 (m3/kw/hr)
 Ocupación	591.611	612.448	605.185	567.705	
 Agua	1.212.451	1.087.912	1.334.412	1.192.162	-10,66%
 Gas	5.047.242	5.864.114	6.410.968	5.620.493	-12,33%
 Electricidad (Kwh)	9.110.155	9.631.709	12.062.972	10.675.372	-11,50%

Los datos de consumo de energía y agua en 2019 mejoran el histórico anterior debido al menor número de estancias durante el período de apertura anual, lo cual supone una reducción lógica del consumo; sin embargo, proporcionalmente la bajada ha sido mayor que el descenso de pernoctaciones, lo que se traduciría en una gestión eficiente de las medidas de ahorro implantadas, independientemente del factor principal de volumen.

2. RECICLAJE:

La generación de residuos es uno de los principales problemas asociados al cuidado de nuestro entorno natural más inmediato. Nuestro objetivo no es sólo gestionar los residuos derivados de nuestra actividad, sino también prevenir su generación, incrementar el reciclado y la reutilización, promoviendo así una economía más circular y un uso más eficiente de los recursos naturales.



Estos son nuestros **datos 2019**:



3.HUELLA DE CARBONO:

Cálculo huella de carbono (kgCo2/kWh)							
	2016	2016/2017	2017	2017/2018	2018	2018/2019	2019
kgCo2/kWh x ocupación	2,96	-0,32%	2,95	27,9%	3,77	-5,89%	3,55
kgCo2/kWh	1.748.355	3,19%	1.804.143	26,38%	2.280.112	-11,71%	2.013.022



Según el Ministerio de Transición Ecológica: la huella de carbono identifica la cantidad de emisiones de CO₂ y otros gases de efecto invernadero que son liberados a la atmósfera. Este dato que es utilizado como indicador del impacto ambiental de nuestra actividad y su repercusión sobre el cambio climático, ha mejorado en 2019 el acumulado anterior, por lo que seguiremos trabajando en medidas de reducción.

Anticorrupción:

Nuestro **Código de Conducta** confirma nuestro compromiso hacia los más altos estándares de ética y conducta de negocios.

En él quedan claramente definidos nuestros valores y los principios del negocio y el impacto que estos tienen en todos aquellos que forman parte de esta empresa: personal, consumidores, proveedores, socios,...

Creemos que la ética y las actividades de negocio responsables van unidas de manera natural para generar, a largo plazo, los mejores resultados para nuestra organización y todos nuestros socios comerciales.

El Código de Conducta está dirigido a todos los que formamos parte de Grupo Peñarroya, desde el Consejo de Administración, el equipo humano, los proveedores, posibles socios de negocios y a todas las sociedades del grupo empresarial.

Este Código de Conducta deberá respetar y ser respetado, aplicado y ser interiorizado por todos y cada uno de los que formamos la empresa.

Es un código obligatorio para todos, y no está sujeto a las prioridades del negocio



Etica e Integridad :

Trabajar con independencia

En Grupo Peñarroya no debe existir en ninguno de los integrantes de sus empresas, intereses comerciales externos que entren en conflicto con los intereses del grupo.

En Grupo Peñarroya esperamos que todos los que trabajamos en él, actuemos sólo en beneficio de la compañía y que no seamos influenciados por intereses personales que pudieran ser el resultado de los intereses de otras personas o compañías.

No solicitar, ni aceptar obsequios o favores de clientes ni proveedores,

Ni obsequios de dinero, productos, servicios u otros favores.

Cualquier regalo o muestra de hospitalidad cuyo valor sea más que simbólico, deberá comunicarse a tu inmediato superior o bien al departamento de RRHH para determinar si puede ser aceptado.

No se aceptarán honorarios que no provengan de Grupo Peñarroya.

Tampoco debemos aceptar honorarios, ni lucrarnos personalmente cuando seamos requeridos para realizar conferencias en nombre del Grupo dentro de nuestra jornada laboral.

Elegir objetivamente los proveedores

Grupo Peñarroya, cuenta con un departamento de Compras. Son ellos, los únicos autorizados en aportar a la empresa nuevos proveedores.

Grupo Peñarroya homologará preferentemente a subcontratistas o proveedores cuyas políticas internas sean acordes a las políticas de Calidad y Responsabilidad del Grupo (derechos humanos, medioambientales y políticas de Igualdad y Conciliación). La elección y supervisión de proveedores se tiene que realizar de manera transparente y documentada.



Uso responsable de activos y herramientas de trabajo

Los activos de la compañía tienen como propósito ayudar a que todos logremos las metas del negocio.

Esperamos que todos sepamos utilizar nuestros recursos de una forma responsable y ética.

Usar adecuadamente las herramientas informáticas

Se entiende por uso adecuado que la comunicación no debe contener declaraciones ofensivas o difamatorias.

Queda estrictamente prohibido el uso de la información ofrecida por cualquiera de estas vías que viole cualquier legislación local o internacional o las normas de este Código de Conducta.

Prevención de Riesgos Laborales

En Grupo Peñarroya cumpliremos y haremos cumplir rigurosamente la legislación aplicable en materia de seguridad y salud laboral, desarrollando una política activa de prevención de riesgos a través de nuestro departamento de RRHH.

Las acciones contrarias a este código se deben corregir inmediatamente y están sujetas a acciones disciplinarias.

La ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, **reformada recientemente por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo**, introdujo como principal novedad que las **personas jurídicas** (empresas, asociaciones, fundaciones) son también responsables penales de la **comisión de delitos**, siempre y cuando el hecho punible se cometa por miembros de la organización (empleados, miembros de los órganos de dirección) en el desempeño de sus funciones y que como consecuencia de esa acción ilícita se produzca un beneficio para la compañía, con independencia de la forma que adopte: sociedades mercantiles, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, etc.



En este sentido, el **artículo 31 bis 4** del Código Penal establece que las personas jurídicas (en este caso, GRUPO PEÑARROYA) deberán adoptar **medidas eficaces de carácter interno para prevenir, evitar y descubrir los delitos que pudieran cometerse.**

Por esta razón, GRUPO PEÑARROYA ha desarrollado un Código " Corporate Compliance " de **obligado cumplimiento**, al objeto de cumplir con la normativa vigente y evitar las perjudiciales consecuencias derivadas de la comisión de algún hecho punible **por algún miembro del personal de GRUPO PEÑARROYA.**

Los Sujetos al Código cumplirán tanto las disposiciones generales (Leyes, Reglamentos...) como la normativa interna de GRUPO PEÑARROYA (Código de Conducta, Procedimientos Sistemas de Gestión de Personas, Calidad, Medioambiente, así como cualquier normativa interna que sea aplicable a su actividad).

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

Desde 2015, Grupo Peñarroya está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, considerando sus 10 principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ,como marco de referencia para el diseño de la estrategia y gestión de la Responsabilidad Corporativa de la organización.

El 25 de Octubre de 2018 Grupo Peñarroya firmó junto a instituciones públicas y privadas, la " Declaración de Málaga de Compromiso con los ODS y la Agenda 2030 ", mostrando nuestro apoyo público a la consecución de los ODS.

Este compromiso con el desarrollo sostenible, nos permite alinear nuestra estrategia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que podemos contribuir en el marco de la Agenda 2030.

A través de éstos, impactamos sobre sobre un total de 8 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible:



ODS 1 (Erradicación de la pobreza), ODS 5 (Igualdad de género), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico); ODS 12, (Producción y Consumo Responsable), ODS 13 (Acción por el Clima), ODS 14 (Vida Submarina) y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos)



Las acciones que a nivel de Grupo identificamos en 2019 para este ODS fueron las desplegadas en la estrategia de Acción Social en colaboración con asociaciones tanto locales como a nivel nacional cuyo fin social es precisamente éste, establecer alianzas solidarias para erradicar la pobreza en todas sus formas.



El concepto de empresa saludable nace en un entorno de trabajo en el que se favorecen procesos de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de las personas. De ahí nace en Grupo Peñarroya SALUD 360° EMPRESA SANA-VIDA SANA, que en 2019 nos trae nuevas líneas de desarrollo y actuación. Para preservar la coherencia y fomentar la digitalización en un entorno sano, nos hemos orientado a la salud digital propia y del entorno familiar.



Nuestra implicación con estos ODS y nuestros mecanismos de actuación van intrínsecamente unidos a nuestra apuesta por un Sistema Integral de Gestión de Personas (EFR) por el que hemos sido reconocidos a través de AENOR como empresa EXCELENTE que promueve la conciliación, la igualdad y la no discriminación a nivel laboral, además de fomentar el desarrollo social y económico local a través de la oferta de empleo y contratación anual.



Grupo Peñarroya trabaja en que sus estándares y requisitos de sostenibilidad, incluyendo criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno, sean de aplicación a todos sus proveedores. Por ello, apuesta por una gestión innovadora e integral de la cadena de suministro para contribuir al desarrollo de un modelo de consumo responsable.



Grupo Peñarroya/ Holiday World ha alineado en 2019 con el Proyecto “ El cambio que deja Huella” su estrategia de eliminación de productos de plástico de un solo uso y su reemplazo gradual por otros materiales biodegradables o compostables , con los **ODS 13 y 14** en la lucha contra el cambio climático y la contaminación de nuestras costas y mares.



Para que una agenda de desarrollo sostenible sea eficaz son necesarias las **alianzas** entre el gobierno, el sector privado y la sociedad civil. Estas alianzas se construyen sobre la base de principios y valores, una visión compartida y objetivos comunes que priorizan a las personas y al planeta, y son necesarias a nivel mundial, regional, nacional y local.