



INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL

GRUPO PEÑARROYA.

11/01/2022



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 17 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 2020- Diciembre 2021.

CICLO DE PRESENTACION DEL INFORME: Anual.



2. RENOVACION DEL COMPROMISO :

Málaga, a 1 de Diciembre de 2021.

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 2020= 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:



El año 2020 pasará a la historia como el año de la Covid19 y, como no puede ser de otra manera, la actividad laboral se ha visto afectada y por tanto dirigida con acontecimientos inesperados y sin experiencia previa que nos guiara el camino.

La pandemia que actualmente vivimos ha golpeado con especial virulencia a la industria turística y de ocio a la que pertenecemos, obligándonos a llevar a cabo un cierre total en el peor periodo de Estado de Alarma, y parcial en los meses de “Nueva Normalidad”.

1. Liderazgo y Cultura:

El año 2020 ha sido un año muy fructífero a nivel de transmisión de cultura, valores y liderazgo transformacional. La situación de riesgo sanitario ha activado procesos y programas que han funcionado de palanca para fortalecer nuestra cultura conciliadora de igualdad y diversidad.

Destacamos 7 programas/proyectos que inciden directamente en el Liderazgo y la Cultura:

- Open Mind
- Assessment Center
- Políticas de estabilidad laboral
- #somoscompromiso
- #EstamosConVosotros
- #SegurosContigo
- Flexi-Work

Open Mind: El año 2020 se inaugura con la continuidad del programa “Open Mind” que nace con el proyecto Digitalízate.

Con “Open Mind” trasladamos la implantación del liderazgo transformacional a través de los espacios para los equipos.

En febrero de 2020 se inauguraron:

Nuevas dependencias de personal: comedor de personal, vestuarios, aseos.

Espacios comunes de ocio: Conexión Room, Sunny Point.

El proyecto seguirá activo con fecha prevista de finalización en 2023



Assessment Center:

Redefinición del modelo de selección. Se trata de un proceso de incorporación de personal donde los profesionales mostrarán su cualificación mediante pruebas de evaluación de competencias profesionales en formato grupal.

Este proyecto, iniciado pero paralizado por la situación sanitaria, fue concebido con dos finalidades principales: reforzar la selección por competencias y reforzar el liderazgo del mando directo intermedio, por su participación en la fase competencial del proceso de selección de los equipos.

El proyecto sólo pudo llegar a su fase de captación y convocatoria para la primera fase del proceso.

Políticas de estabilidad laboral:

Proyecto destinado a crear estabilidad laboral a través de ampliación de las ratios de contratos fijos y creación de puestos de trabajo. Va dirigido a la creación de empleo directo e indirecto expandiendo la influencia de las medidas de este proyecto a las empresas con relación mercantil y proveedoras de servicios.

#SomosCompromiso:

Proyecto enfocado a la diversidad. Incluye un programa 360 cuyo foco principal es la diversidad funcional, diversidad generacional y diversidad de género. Medidas y acciones dentro de un programa de gestión integral de la diversidad.





#EstamosConVosotros: Se acaba de confirmar el Estado de Alarma con confinamiento y cierre de centros de ocio y hoteles. La comunicación con los equipos es fundamental. La cercanía, la información, la interrelación... con estas inquietudes nace este proyecto.

#EstamosConVosotros es un programa de comunicación compuestos por 4 canales. La estrategia consiste en llevar a cabo comunicaciones personalizadas a través de email y llamadas telefónicas y generalizadas a través de #Somosocial con cuatro temáticas: Laboral, Salud, Formación y un último canal, que consistía en dar ánimos y apoyo a través de mensajes y fotos.

Se activó el 18 de marzo y estuvo funcionando hasta la fecha de confirmación de reapertura de Holiday World.

#SegurosContigo: Programa de seguridad, salud y bienestar integral (contingencia riesgo biológico) y cuyo formato de comunicación para conseguir mayor impacto, fue a través de un Catálogo de medidas y herramientas para que los mandos intermedios gestionasen la incertidumbre y la seguridad de los equipos.

Flexi-Work: Este programa nace tras el primer periodo de confinamiento. Los modelos de relación se han transformado, los espacios se han transformado, los procesos se están transformando, por lo que también es necesario redimensionar los modelos de trabajo tradicionales. La situación sanitaria únicamente ha acelerado la implantación del modelo flexible del "Liderazgo Transformacional" al que estamos orientando la cultura organizacional.

Flexi-Work está implantado actualmente para el 100% de la división corporativa y conviven varios modelos:

- Modelo tradicional presencial con 6 franjas horarias y flexibilidad de elección.
- Modelo teletrabajo: con 2 opciones.
- Modelo trabajo a distancia: con 6 opciones.



2. Proyectos: Época Covid

Teletrabajo y Clima Laboral, dos líneas que protagonizaron esta fase. De ahí surgió el Programa #EstamosConVosotros en el que se ofrecía a los trabajadores asistencia a través de:

Canal Laboral

Ofrecemos soporte de información en gestión laboral

Canal Salud

Ofrecemos a los equipos respuestas a sus preguntas médicas

Canal Formación

Ofrecemos a los equipos en ERTE Y FD la posibilidad de teleformación

Canal Todos

Personalización de envío de cartas a través de email



Plan de retorno

Lo componen 4 Bloques de actuación

Medidas para la desescalada Disección de puestos de trabajo	Arquitectura saludable Diseño de los espacios de trabajo y seguridad	Trabajando en Grupo Peñarroya Qué tengo que saber para trabajar de forma segura	Catálogo #SegurosContigo Catálogo que ofrece medidas de seguridad, salud y bienestar
---	--	---	--

Medidas para la desescalada

 Test epidemiológico	 Test Covid-19	 Formación riesgos biológicos	 Plan de acogida 'Trabajando en Holiday World'	 Documentación digital
 Higiene y limpieza	 Desalojo de oficinas	 Redistribución de puestos de trabajo	 Kit on boarding	 Kit de limpieza

Medidas arquitectura saludable

 Puntos limpios	 Aforps	 Señalización de flujos	 Señalización distancias	 Dispensadores gel hidroalcohólico
 Alfombra higienizante	 Kit de limpieza	 Comedor personal	 Difusión protocolos	 Vestuarios



¿Qué debo saber si voy a trabajar?

INCORPORACIÓN

ACCESO GARITA
APARCAMIENTO
ENTRADA PERSONAL

ANTES DE TRABAJAR

VESTUARIO
TAQUILLA Y UNIFORME
CÓRNER DE SEGURIDAD

ANTES DE TRABAJAR

PREPARO MI PUESTO DE TRABAJO

A TRABAJAR

RECONOCIMIENTO FACIAL
HERRAMIENTAS Y ESPACIOS
SEGUIMIENTO

A DESCANSAR

TIEMPO Y ZONA DE DESCANSO
COMEDOR DE PERSONAL
COMIDA DE PERSONAL

MI JORNADA DIV. CORP.

FLEXIBILIDAD HORARIA
TURNOS DE TRABAJO

TERMINA MI JORNADA

MI ESPACIO
MI UNIFORMIDAD
FIN DE LA JORNADA
SALIDA

Oferta en conciliación:

Este apartado se caracteriza en 2020 por el crecimiento en la oferta de medidas de conciliación y por la creación de nuevas medidas especialmente diseñadas por la situación de alerta:



Gestión logística operativa

Uniformidad/higienización
Comedor de personal



Catálogo Covid

#SegurosContigo



Herramientas digitales

Firma digital



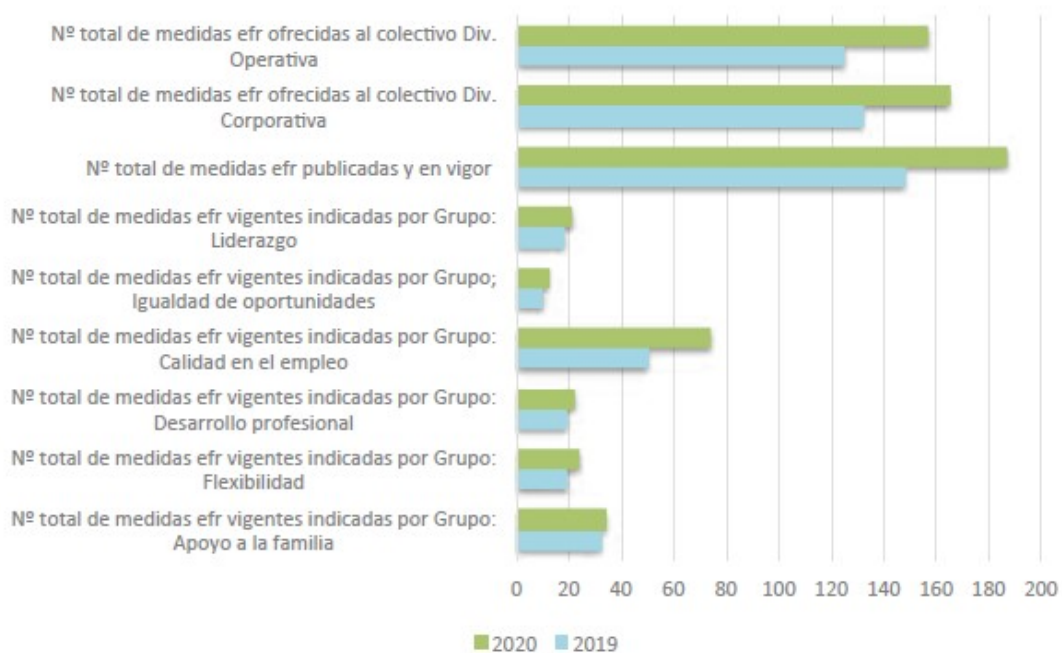
#SegurosContigo:

2 catálogos de medidas de seguridad, salud y bienestar con 21 medidas especialmente diseñadas para mejora de la conciliación, igualdad y diversidad laboral en tiempos de alerta sanitaria.

Pero además debemos señalar 111 acciones orientadas a protocolos de seguridad y contingencia frente a riesgo biológico covid19.

Este gráfico recoge únicamente las medidas de los catálogos, no las acciones:

OFERTA EN MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.



Destacamos el incremento de la oferta de medidas de Flexibilidad espacial en un 225%.



Usabilidad por catálogos:

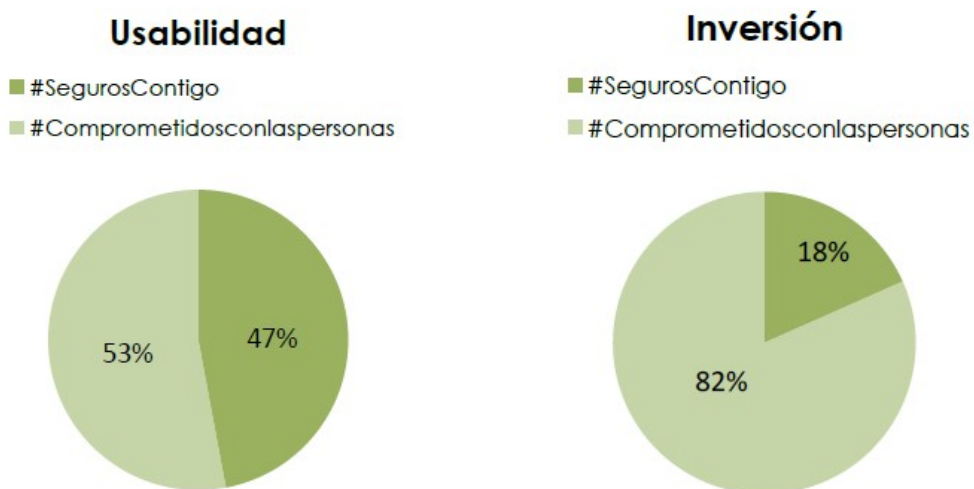
Índice de usabilidad de las medidas **#SegurosContigo: 64%** con una inversión de 33.900,99€.

Índice de usabilidad de las medidas de conciliación, igualdad y diversidad = 72% de usabilidad con una inversión de 150.888€

#Comprometidosconlaspersonas: 67%

- Medidas personalizadas, itinerantes, operativas e integradas: 81% de las medidas solicitadas han sido concedidas.

Total: 68% de usabilidad (medidas disfrutadas sobre el promedio) con una inversión de 184.788€.



Fuente: R-PyV.10.02 / R-PyV.09.01



3. Comunicación interna

Nuevos programas de comunicación interna:

#EstamosConVosotros: plan de comunicación en tiempos de Covid19.

Canal Laboral

Ofrecemos soporte de información en gestión laboral

Canal Salud

Ofrecemos a los equipos respuestas a sus preguntas médicas

Canal Formación

Ofrecemos a los equipos en ERTE Y FD la posibilidad de teleformación

Canal Todos

Personalización de envío de cartas a través de email



Indicadores de comunicación de #EstamosConVosotros :

Evolución publicaciones Canales en tiempo de covid19



Evolución #somossocial





Comunicando en Digital:

Programa de comunicación que nace en octubre de 2020 con el objetivo de llevar cabo una comunicación virtual, personal, individual y confidencial.

Se trata de la redacción de una "revista digital" personalizada con la información enviada a través de herramientas digitales personales (wasap, correo electrónico).

Hasta la fecha de seguimiento, se han realizado 35 comunicaciones con un impacto alto y con respuesta del 100% de los receptores.

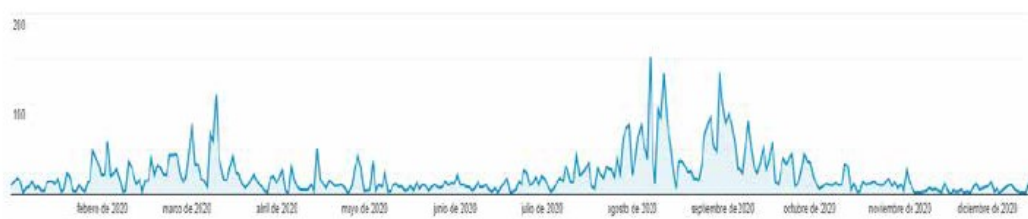
Comunicando "por acciones":

Entrega al 100% del equipo de Kit de seguridad "Kit on boarding"

Envío de Christmas navideño al equipo F.D y detalle navideño

Envío al equipo de Dirección y División corporativa de cesta navideña.

Canal de comunicación: Web Personas y Valores:



La evolución de las visitas a la página va en línea con la lógica de incorporaciones del personal.

Son un total de **5.161 visitas únicas** (si se divide por el número de trabajadores nos aporta el número medio de veces que se utiliza la web), esto es un **10%**. Este dato es interesante sobre la utilidad real de la web para las personas.



En cuanto al tiempo de permanencia, es de 2 minutos 41 segundos de media, un tiempo bastante alto, lo cual implica que la gente está leyendo y revisando bastante a fondo la información de la web. Enfocado sobre el público interno de Holiday World, los datos son positivos teniendo en cuenta el corto recorrido de la Web y el año especial vivido en 2020.

Comunicación externa

La estrategia de comunicación externa está alineada con la estrategia de comunicación interna, pero con la diferencia del público objetivo.

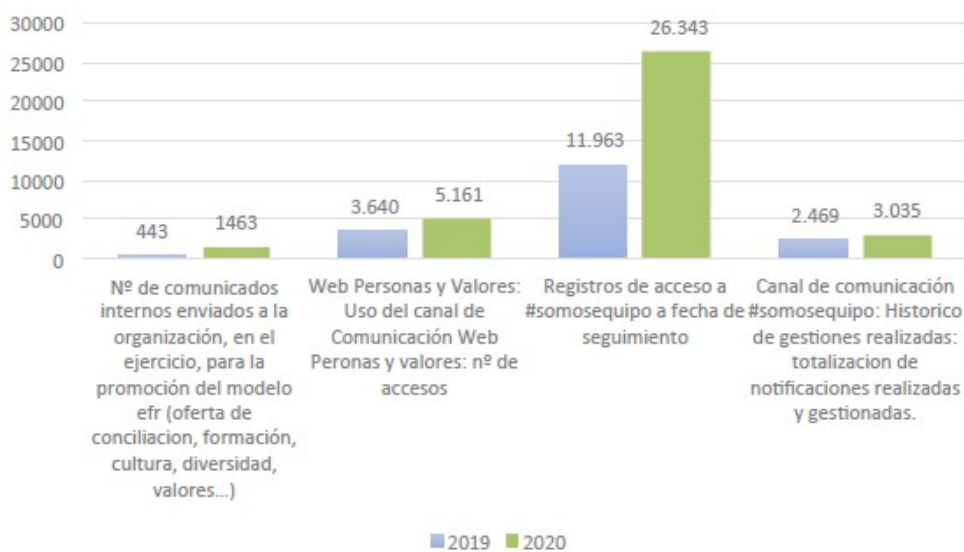
En todas las actuaciones de comunicación, Grupo Peñarroya deja patente su compromiso con la RSC y la agenda 2030, contribuyendo así a la extensión de valores que subyacen al modelo efr y potencian el concepto de "Buen Empleador", mejorando la capacidad de la organización para atraer y fidelizar talento.

Hitos de acciones externas: Difusión de la cultura y valores:

- Participación revista Be efr Business Class.
- Publireportaje Vida económica: Grupo Peñarroya consolida su compromiso social con Personas y valores.

Comunicación interna

Otro de los indicadores a destacar son los relacionados con comunicación interna. El programa de comunicación en tiempos de covid19 "#estamosconvosotros", y los 4 canales creados, han fomentado este flujo de comunicación.



4. Desarrollo profesional

La formación en 2020 ha sido personalizada poniendo a disposición de todos los equipos un catálogo de teleformación de elección libre:

‘Canal formación’.

Indicadores de formación generales:



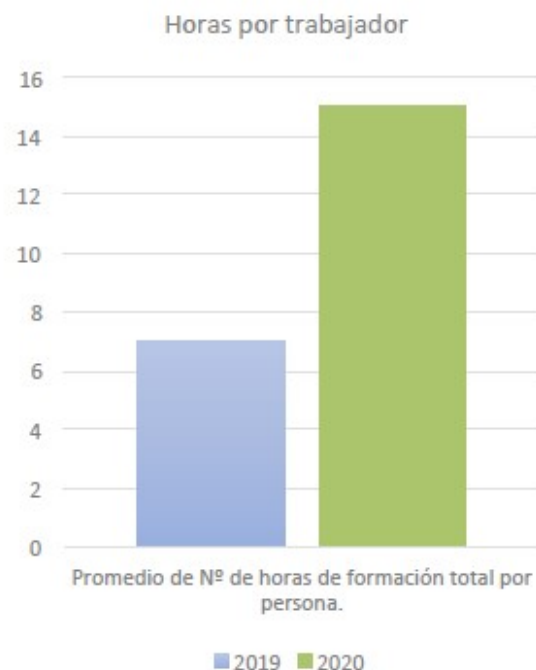
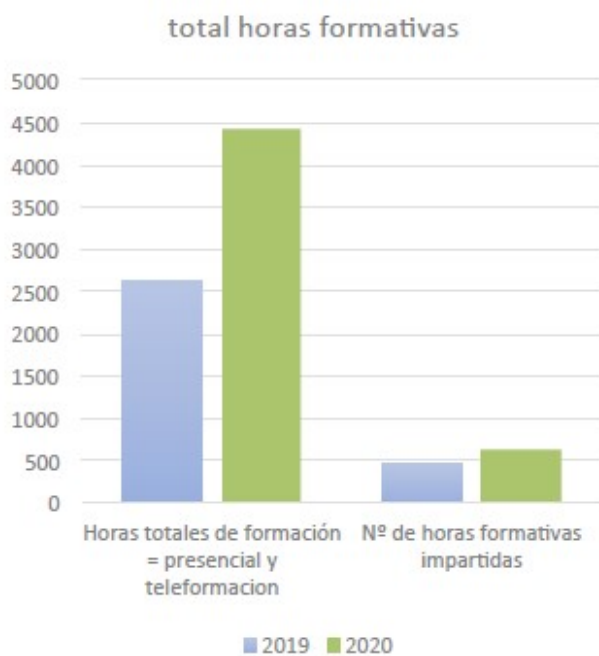


Destaca asimismo la asistencia a foros y formación a través de Webinars:



No podemos obviar la importancia de la formación en prevención a través del catálogo #SegurosContigo: Protocolo riesgo biológico covid19 y medidas asociadas:







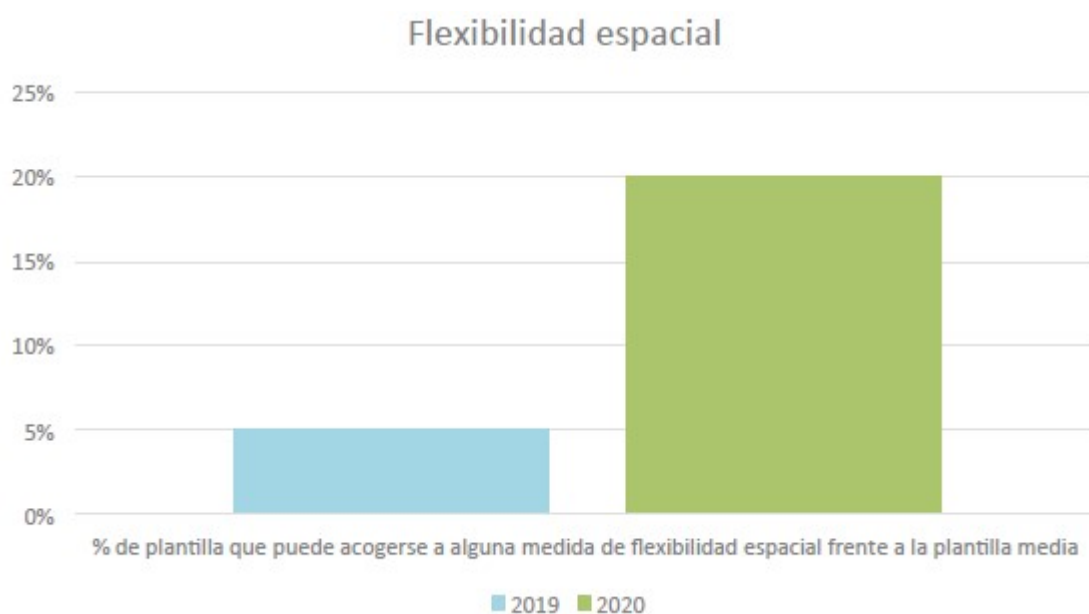
5. Otros indicadores a destacar:

Flexibilidad espacial: Este indicador es el que ha tenido un mayor crecimiento fruto de la creación del programa Flexi-Work

Presencia femenina: Dato que se mantiene estable en el tiempo.

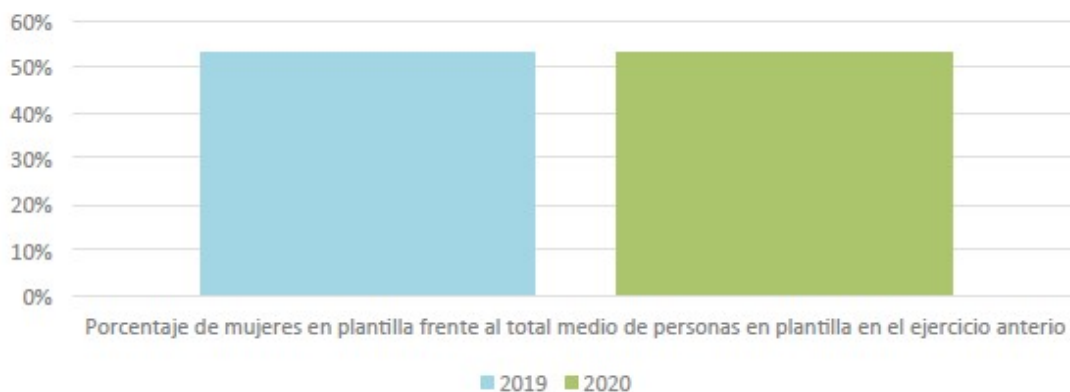
Igualdad en el acceso al empleo: Este año 2020 vemos que se ha incrementado el indicador en 5 puntos.

Flexi-seguridad: Este indicador refleja el incremento de la línea marcada hacia la estabilidad laboral en todas las jornadas laborales, aportando más flexibilidad y nuevos modelos de trabajo estable.

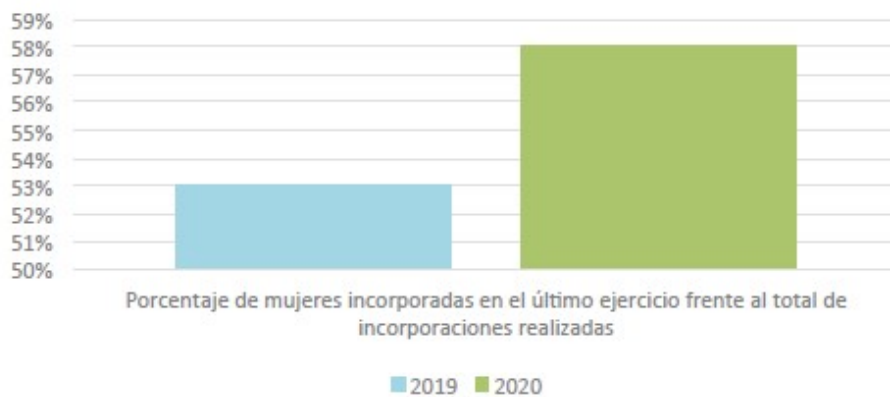


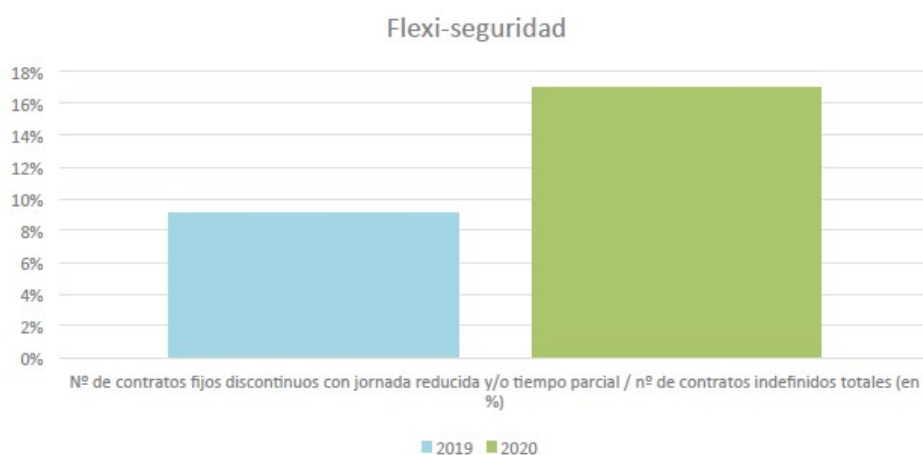


Presencia femenina



Igualdad en el acceso al empleo





6. Conclusión:

El impacto de la pandemia en nuestra vida ha sido el hilo conductor de año 2020 desde marzo hasta la actualidad, previendo que continuará durante el próximo año 2021.

Ha alterado los modelos sociales y laborales afectando de especial modo a las industrias, ya que su producto está directamente relacionado con la sociabilización.

Todos conocemos hoy, el impacto que ha tenido la pandemia en nuestro entorno, y como la industria turística y de ocio se ha visto especialmente afectada en todos los sentidos. Partiendo de esta premisa, vamos a centrarnos en la persona, en cómo ha vivido su adaptación a un entorno inestable, pero necesario.

Es en ese punto donde nos posicionamos desde un primer momento, para construir todas las políticas de personas que han guiado nuestros procedimientos de trabajo.

L@s trabajador@s de primera línea hotelera no pueden realizar trabajo a distancia, deben dar un servicio directo al cliente. Su contacto es continuo.



Además, son profesionales con orientación al cliente, al servicio. La hospitalidad, la cercanía, el contacto directo... todo ello debe de reestructurarse desde la seguridad y la distancia social.

Ello nos llevó a la conclusión de que las medidas de seguridad física eran correctas para preservar la salud, pero además debíamos cuidar el bienestar emocional y cerrar el círculo con la prevención, una prevención holística: entorno, salud, mente, ánimo...

No podemos olvidarnos de los equipos corporativos, que forman el 20% de la organización. Estos han visto sus modelos de trabajo modificados con la inclusión del trabajo a distancia en un 100% de la jornada en el periodo de estado de alarma, y de un 20% a un 50% en el periodo de nueva normalidad.

Por ello, podríamos afirmar que el coronavirus no ha sido solo un agente de impacto, sino también un activador.

Haber implantado durante 10 años unas bases sólidas en conciliación, igualdad y diversidad, ha posibilitado que podamos llevar a cabo una "adaptación de la cultura de la seguridad" en muy poco espacio de tiempo y con un alto impacto en las personas. La confianza y el compromiso trabajados durante años han ayudado a que los equipos se reincorporen con positividad y seguridad en sus puestos de trabajo. Viendo necesario la continuidad por esta vertiente, hemos añadido dos nuevas líneas estratégicas que se materializarán en 2 proyectos, que serán implantados por fases, desde 2021 a 2023:

Empleo y excelencia: Proyecto que forma parte del plan de recuperación 360 de la organización. donde trabajaremos en la estabilidad laboral, la inclusión de la diversidad, el compromiso y la excelencia en las políticas de conciliación, igualdad y diversidad, poniendo el foco en el desarrollo y en la seguridad y salud.

DigitalizaTE: Seguimos trabajando en cultura digital y en los nuevos espacios de trabajo. Nuevas zonas y funcionalidades.



Miramos 2021 con positividad, aunque con realismo, siendo conscientes de que nuestra industria hasta el año 2023 no se reactivará, pero no queremos dejar de andar, y nuestros pasos tienen que ser seguros y firmes.

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:

La sostenibilidad es un valor estratégico para Hoteles Holiday World y, actúa como motor de valor transversal a la organización. En esta línea se ha estructurado la apuesta a corto y medio plazo, de que la gestión ambiental en Hoteles Holiday World pase por la digitalización de procesos, la construcción sostenible, la gestión responsable a través de la monitorización de consumos y la eficiencia energética; la protección de la biodiversidad, la economía circular y la movilidad sostenible.

Los objetivos estratégicos que se despliegan en el Plan Director ambiental de Holiday World y que vamos a definir a continuación, son la base del desarrollo de los subsiguientes proyectos:

INICIATIVAS ESTRATEGICAS 2020-21:

1. Construcción sostenible:

Nos comprometemos en todo el ciclo de negocio, desde la planificación, diseño y construcción de los hoteles hasta la prestación de servicios al cliente, apostando por el control, la gestión y la mitigación de los riesgos asociados en todo el proceso constructivo integrándolo en el entorno.

2. Gestión Responsable y Monitorización de Consumos:

Aplicamos criterios de eficiencia y sostenibilidad en todos los procesos y decisiones con impacto en el medioambiente, utilizando la innovación, la ecoeficiencia y las energías renovables a través del estudio e



investigación llevado a cabo por un grupo de trabajo compuesto por Ingenieros y Técnicos de la Organización.

Ejemplo de ello ha sido el diseño e implantación de un sistema de control domótico propio cuyo alcance es todo Holiday World Resort, Proyecto que aún en 2020 continuó con algunas acciones menores para facilitar el funcionamiento eficiente del Hotel Polynesia y el control de alguna de sus instalaciones más complejas: ACS, Solar, Enfriadora, UTA'S, Jacuzzi Suites.

3. Digitalización de procesos:

Dentro de la transformación digital que se está llevando a cabo en Hoteles Holiday World, cobra especial importancia la inclusión del I+D en la gestión del área ambiental, en aras de una mayor eficiencia energética, una mayor eficacia y calidad en los procesos operativos, y en definitiva, en pro de una mejora de la experiencia del cliente que nos visita, cliente cada vez más preocupado por el compromiso ambiental y la sostenibilidad de los servicios que disfruta.

Para ello, Holiday World ha apostado por la Innovación, a través del Comité Digital conformado por equipos de trabajo altamente cualificados, y presupuesto destinado a tal fin. En particular la implantación de 2 Apps, una dirigida al cliente y que ha permitido eliminar el consumo de papel desde la recepciones, así como implantar una nueva manera de comunicar e informar al cliente; y La otra, dirigida a un mayor control del mantenimiento de los hoteles, sustituyendo a una anterior, más obsoleta

4. Movilidad sostenible :

La descarbonización y la calidad del aire son algunos de los retos de una movilidad sostenible.

En el ámbito tecnológico, la electrificación del transporte se identifica claramente como la solución a largo plazo, al menos para el transporte por carretera, donde los motores de combustión bajos en



emisiones, los de gas natural o los propulsados por biocombustible desempeñan un papel importante. Es en esta línea donde Hoteles Holiday World empezó a desarrollar su proyecto Holiday Eco Recharge & Efficiency.

5. Economía Circular:

Estamos trabajando de forma alineada con las pautas que, en relación a la economía circular, establece la Comisión Europea, entre las que destacan: Incentivar y promover el reciclaje y la reutilización de ciertos materiales y residuos.

Fomentar la digitalización de procesos para reducir el consumo de ciertos materiales, y usar materias primas renovables, biodegradables o Compostables.

INDICADORES AMBIENTALES:

1.CONSUMOS:

HOLIDAY WORLD						
	2016	2017	2018	2019	2020	Dif. 19-20 (m3/kw/hr)
 Ocupación	591.611	612.448	605.185	567.705	152.766	
 Agua	189.884	168.115	206.890	200.744	100.594	-49,89%
 Gas	5.047.242	5.864.114	6.410.968	5.620.493	1.933.462	-65,60%
 Electricidad (Kwh)	9.110.155	9.631.709	12.062.972	10.675.372	6.698.660	-37,25%



El impacto ambiental, según los indicadores de la Memoria 2020, se ha reducido en torno al 50%, pero también la actividad se redujo más del 50%, por lo que este parón turístico obligado ha dibujado una excepcionalidad en la cifra de resultados, no obedeciendo a la realidad de nuestro desempeño ambiental.

Durante el año 2020 el consumo total de energía se vió afectado por la situación de cierre total de hoteles durante los primeros meses de la pandemia, así como la baja ocupación en los meses posteriores, lo que queda claramente reflejado en la comparativa con el año anterior.

Igualmente, la estrategia de reducción de plásticos a través del Programa “ El Cambio que deja Huella “ se ha visto afectada por las medidas sanitarias necesarias para hacer frente a la COVID-19, que obligaron a mantener artículos que estaban previsto eliminar e incluso incorporar otros nuevos. La previsión es poder reanudar el plan de eliminación, en cuanto las restricciones lo permitan.

2. RECICLAJE:

La Comisión Europea ha establecido como objetivo aumentar el reciclado y/o reutilización de residuos urbanos hasta el 70% en 2030 y reducir la generación de residuos de alimentos en un 30% en 2025. Holiday World Hoteles viene trabajando desde hace algunos años en la segregación en origen y la valorización de los residuos que genera su actividad. **Estos son nuestros datos 2020:**



3.HUELLA DE CARBONO:

Cálculo huella de carbono (kgCo2/kWh)							
	2017	2017/2018	2018	2018/2019	2019	2019/2020	2020
kgCo2/kWh x ocupación	2,95	27,9%	3,55	-5,86%	3,34	96,72%	6,58
kgCo2/kWh	1.804.143	26,38%	1.804.143	-11,69%	1.898.901	-47,06%	1.005.211



Las excepcionales e irregulares condiciones de la operativa de los hoteles desde marzo y a lo largo del resto del año, se refleja en los datos de la huella de carbono. Las emisiones absolutas disminuyen en todos los alcances por la disminución de la actividad, y por consiguiente de los consumos, sin embargo el ratio de emisiones aumenta al haber disminuido drásticamente la ocupación.

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



Ética 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:

Tanto las Naciones Unidas como otros expertos en desarrollo sostenible han confirmado que la pandemia del COVID-19 ha tenido un fuerte impacto en la Agenda 2030. Muchos de estos impactos han sido positivos, como es el caso del cambio climático y la biodiversidad. Sin embargo, otros se han demostrado negativos. Entre estos últimos destacan la salud comunitaria o en el incremento de las desigualdades debido a la desaceleración económica mundial.

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.

De ahí que en 2020 inmersos en plena crisis sanitaria, hayamos impactado principalmente en los siguientes ODS:



ODS 3 (Salud y Bienestar),ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico); ODS 12, (Producción y Consumo Responsable), ODS 13 (Acción por el Clima), y ODS 17 (Alianzas para lograr los objetivos).



La salud y seguridad de nuestros grupos de interés ha sido una máxima para nosotros. El contexto actual nos lleva a situarla como una prioridad absoluta:

- Activación Comité de Seguridad y Salud
- Protocolos "Safe Holiday"
- Safe Controllers



Las personas se encuentran en el centro de nuestros planteamientos. Hoy más que nunca apostamos por mantener el empleo de nuestros equipos, contribuyendo a su capacitación continua y el desarrollo de su talento:

- Activación de medidas para el mantenimiento del empleo y para el apoyo y soporte económico
- Adopción acciones de acompañamiento emocional
- Impulso del teletrabajo y digitalización de entornos laborales
- Portal Formativo.



Seguimos avanzando en integrar la sostenibilidad y la gestión ética en nuestra cadena de suministro junto a proveedores que comparten nuestros valores y compromisos.



Continuamos impulsando un modelo de gestión hotelero eficiente y responsable tanto en el consumo de recursos como en la minimización de nuestro impacto ambiental.



El diálogo con nuestros grupos de interés ha sido esencial para establecer alianzas estratégicas y para alcanzar objetivos de forma conjunta.