



Estado de Información No Financiera y Diversidad Ejercicio 2022

Gran Hotel Santiago del Teide S.A.

Marzo, 2023



ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Identificación de la Sociedad.....	4
2.1. Historia de la Sociedad	4
2.2. Entorno, modelo de negocio y áreas de actividad.....	4
2.2.1. Modelo productivo y presencia geográfica	5
2.3. Política y Cultura Empresarial	6
2.4. Principales riesgos y su gestión	6
3. Análisis de Materialidad	7
4. Compromiso con el medioambiente.....	9
4.1. Gestión medioambiental.....	9
4.2. Prevención de la contaminación	10
4.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos	10
4.4. Uso sostenible de los recursos	12
4.4.1. Consumo de agua	12
4.4.2. Consumo de materias primas	12
4.4.3. Consumo de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética.....	13
4.5. Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción	14
4.6. Protección de la biodiversidad.....	14
5. Nuestro equipo	15
5.1. Profesionales y modalidades de contrato.....	15
5.2. Despidos.....	18
5.3. Remuneraciones.....	18
5.4. Organización del trabajo y absentismo. Medidas para la desconexión laboral y para el disfrute de la conciliación	20
5.5. Salud y Seguridad. Accidentes y enfermedades profesionales.....	23
5.6. Relaciones con los trabajadores.....	24
5.7. Formación.....	25

5.7.1. Medidas de formación respectivas a la perspectiva de género.....	27
5.8. Igualdad y gestión de la diversidad. Empleo de personas con discapacidad y accesibilidad universal	28
5.8.1. Plan de Igualdad	29
5.8.2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	30
6. Respeto de los Derechos Humanos.....	31
6.1. Libertad de asociación y negociación colectiva.....	32
6.2. Discriminación en el empleo.....	32
7. Lucha contra la corrupción y el soborno	33
7.1. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.....	33
7.2. Aportaciones sociales.....	34
8. Información e implicación con la sociedad.....	35
8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible	35
8.2. Acciones de asociación y patrocinio	36
8.3. Proveedores y subcontratación	37
8.4. Clientes.....	38
8.4.1. Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución.....	38
8.5. Información fiscal	39
8.5.1. Beneficios antes de impuesto	39
8.5.2. Impuesto sobre beneficios.....	39
8.5.3. Subvenciones	39
Anexo: Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera.	40

1. Introducción

El Estado de Información no Financiera (en adelante, el EINF) de Gran Hotel Santiago del Teide, S.A. ha sido formulado en los términos y requerimientos de la Ley 11/2018; formando parte del Informe de Gestión correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2022 de las Cuentas Anuales de Gran Hotel Santiago del Teide S.A.

El EINF contiene información relativa a las políticas y acciones sostenibles, el compromiso con las personas, las acciones para asegurar los derechos humanos en la cadena de aprovisionamiento y la lucha contra la corrupción y el soborno y los datos fiscales pertinentes, de acuerdo con los requisitos establecidos en la citada Ley 11/2018 y teniendo en consideración el marco internacional ***Global Reporting Initiative (GRI)***. Todos los temas considerados materiales o relevantes para el desempeño sostenible de Gran Hotel Santiago del Teide S.A. se encuentran reflejados en este EINF, así como los indicadores establecidos en la referida guía y otros que se han desarrollado en función de sus características.

2. Identificación de la Sociedad

Gran Hotel Santiago del Teide S.A. (en adelante, Gran Hotel o la sociedad) tiene como objeto la explotación y compraventa de hoteles y apartamentos, así como la construcción, venta y arrendamientos de bienes en inmuebles en general. La actividad principal coincide con su objeto social, y en concreto en la explotación del hotel Costa de los Gigantes, en la isla de Tenerife. La sociedad tiene suscrito un contrato de gestión hotelera con la compañía vinculada Landmar Hoteles, S.L., aprobado por el Consejo de Administración a fecha 15 de enero de 2020, por el cual ésta desarrolla las funciones propias de la gestión del hotel.

2.1. Historia de la Sociedad

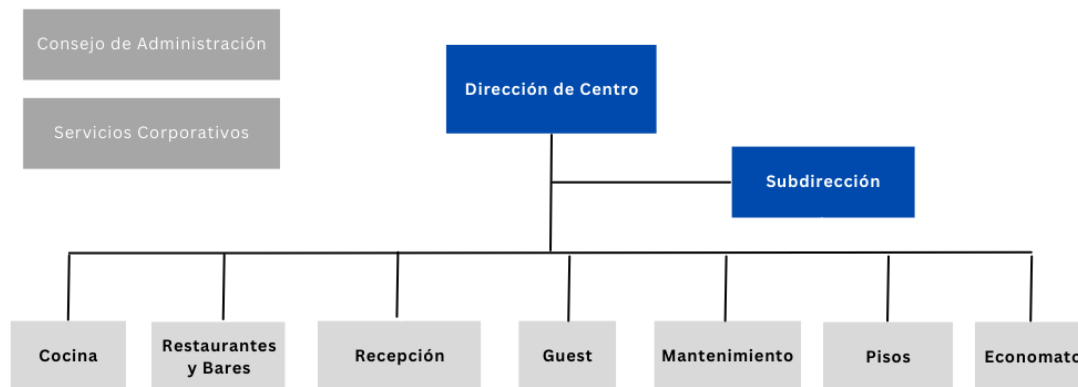
Gran Hotel se constituyó con fecha 26 de julio de 2001, y tiene su domicilio social en la Calle Juan Manuel Capdevielle San Martín, número 8, en el Puerto de Santiago (Santa Cruz de Tenerife).

2.2. Entorno, modelo de negocio y áreas de actividad

La sociedad se encarga de brindar a sus huéspedes una experiencia única de vacaciones de sol y playa en la isla de Tenerife. Gran Hotel proporciona a sus clientes

alojamiento, servicios de restauración y actividades de ocio. La propuesta de valor del negocio se apoya principalmente en el entorno propio de la isla de Tenerife, con la importante presencia del mar y espacios abiertos, al igual que en el trato amable del personal y de sus infraestructuras cuidadas al máximo detalle.

Organigrama Gran Hotel



2.2.1. Modelo productivo y presencia geográfica

El objeto social de Gran Hotel es la explotación y compraventa de hoteles y apartamentos, así como la construcción, venta y arrendamientos de bienes en inmuebles en general. Su actividad se desarrolla en Santiago del Teide.

La sociedad coordina los procesos de Alojamiento y Restauración, la limpieza de las infraestructuras, así como las actividades y entretenimiento, y el mantenimiento de las instalaciones. Las fuentes principales de ingresos de Gran Hotel son el alojamiento (habitaciones), la restauración y el alquiler de locales y espacios para clientes y terceros. Para la continuidad del negocio, la sociedad ha identificado una serie de asociaciones claves:

- Clientes
- Tour operadores
- Proveedores
- Servicios
- Asesores legales
- Sindicatos
- Ingeniería (infraestructura)

2.3. Política y Cultura Empresarial

Gran Hotel fomenta una cultura empresarial basada en los siguientes valores:

- La innovación y la mejora continua en productos, servicios e instalaciones.
- La pasión por el cliente y la búsqueda de la excelencia a su servicio.
- El compromiso.
- El orgullo de pertenencia.
- La preocupación por el entorno.

Apoyándose en estos valores, la sociedad tiene como misión proporcionar una excelente experiencia vacacional durante todo el año en su espacioso hotel en Tenerife. Su objetivo es ser el mejor hotel vacacional de su categoría en Tenerife, obteniendo la mejor valoración por parte de los clientes, el mayor grado de satisfacción para sus empleados y la mayor rentabilidad para sus accionistas. Para poder alcanzar estos objetivos, Gran Hotel Santiago del Teide S.A considera la innovación y la mejora continua como un pilar fundamental, volcando su pasión por el cliente y la búsqueda de la excelencia en su servicio.

2.4. Principales riesgos y su gestión

Para Gran Hotel, el análisis de los riesgos es vital, por lo que cuenta con una herramienta interna que le facilita la identificación, prevención, y mitigación de estos riesgos. Esta herramienta se basa en una matriz de probabilidad e impacto, que permite a la sociedad la valoración de los posibles riesgos en función de su probabilidad de ocurrencia, así como del impacto que tendrían sobre la actividad del negocio en caso de materializarse. Para ello, la matriz está compuesta por un eje vertical donde se encuentran valores de probabilidad – desde 0 (imposible) a 5 (siempre), y un eje horizontal donde se establecen los valores del impacto del riesgo – que varía entre 0 (riesgo limitado) y 5 (gran riesgo). La identificación de los principales riesgos son el resultado de multiplicar la probabilidad de ocurrencia por el impacto del riesgo, indicando los valores más altos los riesgos más críticos.

En 2022, Gran Hotel identificó un total de 86 riesgos, clasificados en críticos, emergentes, a vigilar y controlados. A continuación, se presentan los riesgos con mayor impacto en el negocio:

Riesgos Identificados	Valoración
Incertidumbre económico-financiera, a nivel nacional e internacional	21,7
Dependencia de la estacionalidad del negocio (por su modelo de turismo de sol y playa)	20,3
Excesiva dependencia de un número limitado de clientes, mercados o segmentos claves	18,3
Pandemias (COVID-19), crisis sanitarias o alimenticias	16,7
Riesgo procedente de la competencia. Aparición de nuevos competidores, al igual que la falta o pérdida de liderazgo y/o de la competitividad en determinadas zonas o segmentos claves	16,0
Riesgos de reputación y/o marca corporativa o de producto. Pérdida, deterioro o daño, falta de reconocimiento de marca	15,0
Riesgos geopolíticos: crisis políticas, socioculturales; turismofobia; guerras; revueltas; terrorismo islámico, intervenciones gubernamentales, corrupción...	15,0
Disminución o pérdida de EBITDA / Rentabilidad operativa del negocio	15,0
Dificultad en la generación de nuevos ingresos o crecimiento de los ingresos	15,0
Inadecuada gestión y política de precios. Inadecuada estrategia comercial y de marketing, complejidad de los medios on/off	15,0

3. Análisis de Materialidad

Para elaborar el presente EINF según los Estándares GRI se ha aplicado el principio de materialidad. Este principio requiere la identificación de aspectos ambientales, sociales y de gobernanza que tengan mayor impacto en la sociedad y, simultáneamente, en sus grupos de interés.

El principio de inclusión establece que la sociedad informante debe identificar sus grupos de interés y explicar cómo ha dado respuesta a sus expectativas e intereses. Para identificarlos, se ha llevado a cabo un estudio de los aspectos según el estándar GRI, con el objeto de priorizar aquellos más relevantes para la sociedad y atender a sus necesidades, expectativas y demandas, lo cual es clave para alcanzar un impacto positivo en el entorno. Los grupos de interés identificados son los siguientes:

	Grupos de interés	¿Cómo dialogan con los grupos de interés?
Internos	Accionistas	Consejo bimensual
	Directivos	Reuniones semanales
	Trabajadores	Portal del empleado, email, reuniones presenciales
	Clientes	Comunicación Directa, RRSS, email, encuestas
	Proveedores	Email, teléfono, visitas presenciales
Externos	Entidades financieras	Email, web (portal)
	Sindicatos	Reuniones presenciales periódicas, email, teléfono
	Comunidad local	Actos institucionales
	Organizaciones sociales	Actos, donaciones
	Competidores	Foros mensuales de diálogo
	Estado y sociedad	Email, web (portal)

Además de la comunicación con los grupos de interés para identificar los temas materiales, se ha llevado a cabo un estudio de los aspectos más relevantes a través del análisis del entorno competitivo de la sociedad. Para ello, se han analizado informes de naturaleza similar publicados por compañías del mismo sector que Gran Hotel. Como resultado del análisis de materialidad obtenemos los siguientes temas:

Categoría	Temas materiales
Ambiental	Lucha contra el cambio climático
	Protección de la biodiversidad
	Gestión de residuos y economía circular
	Eficiencia energética y reducción de las emisiones GEI
	Uso sostenible de los recursos (agua y materias primas)
Gobernanza	Compliance y Procesos Éticos
	Diversidad e igualdad de oportunidades
	Salud y seguridad en el trabajo
	Servicio de excelencia al cliente
Social	Desarrollo profesional y formación
	Impacto en las comunidades locales
	Bienestar laboral
	Gestión de la cadena de suministro

4. Compromiso con el medioambiente

4.1. Gestión medioambiental

Gran Hotel está muy comprometido con el medioambiente, tratando de reducir su impacto sobre este a través de un Sistema de Gestión Medio Ambiental, obteniendo las certificaciones ISO 14001:2015 y Travelife. Travelife es un organismo global de certificación de sostenibilidad de alojamientos, que otorga el reconocimiento a aquellos hoteles y servicios de hospedaje que tienen en cuenta las emisiones de carbono, la biodiversidad, los derechos humanos y laborales, la protección infantil y el bienestar animal en sus políticas de desarrollo sostenible.

Gran Hotel cuenta con una Política Ambiental para promover un turismo amigable con el medioambiente. Esta política se materializa principalmente en los siguientes compromisos por parte de la sociedad:

- Incorporación de la gestión ambiental en los procesos de planificación y toma de decisiones, involucrando de esta manera a todo el personal de la sociedad.
- Comunicación de esta política ambiental a los diferentes grupos de interés – accionistas, empleados, proveedores y subcontratistas – con el fin de fomentar la conciencia medioambiental entre todos los grupos, para así asegurar el cumplimiento de los objetivos ambientales previamente fijados.
- Solicitar a los proveedores y subcontratistas de la sociedad que sus criterios ambientales vayan en línea con los aquí descritos.
- Proporcionar a sus huéspedes la información ambiental relacionada con el uso y disfrute de las actividades, productos o servicios de la sociedad.
- Fortalecer la eficiencia energética
- Definir, determinar, y verificar el cumplimiento de esta política y de su programa ambiental, así como de la legislación aplicable, a intervalos regulares y en el marco de nuestras actividades permanentes.

Dentro de esta Política Ambiental, la Dirección de Gran Hotel determina la planificación y los recursos necesarios para alcanzar los objetivos medioambientales contenidos en su Programa de Gestión Sostenible. Para ello se han definido ciertas metas e indicadores, que le permitan a Gran Hotel alcanzar sus objetivos medio ambientales:

- Reducir el consumo de energía eléctrica en un ratio de consumo de 20kw/ estancia
- Reducir el consumo de agua
- Reducir el consumo de GLP
- Eliminar el consumo de PET durante el año 2023

4.2. Prevención de la contaminación

En Gran Hotel, se esfuerzan por actuar de manera responsable en cuanto a la prevención de la contaminación, cumpliendo con todas las normativas ambientales aplicables.

A nivel sociedad, actualmente existe un proceso de evaluación de las principales actividades del grupo – en cuanto a productos y servicios – con el fin de monitorear su impacto en el medio ambiente, ahora y en el futuro, para poder así ser capaces de prevenir la contaminación desde su origen.

4.3. Economía circular, prevención y gestión de residuos

Gran Hotel está comprometido con la reducción de los residuos producidos por su actividad. En esta línea, se toman medidas para minimizar la generación de residuos, efluentes y emisiones de gases resultantes de sus actividades, preservando los recursos naturales en el mayor grado posible.

Estas medidas tomadas por parte de la sociedad le han ayudado a mantener la producción de residuos orgánicos en línea con años anteriores, además de subsanar errores en el conteo de contenedores. Además, la sociedad está estudiando la posibilidad de construir una planta de compostaje para reciclar en origen estos residuos orgánicos. Esto, además, implicaría separar el residuo orgánico del rechazo. En lo que refiere a la generación de residuos de papel y cartón, las cantidades de estos residuos se han mantenido en línea con años anteriores. Por otro lado, en lo referente a la gestión de residuos peligrosos, de vital importancia para un desarrollo medioambiental sostenible, la sociedad ha seguido trabajando durante el ejercicio 2022 para el correcto tratamiento de estos residuos especiales, por lo que sigue trabajando con el gestor autorizado ATARETACO.

Es de resaltar que Gran Hotel ha experimentado una mejora considerable en lo que refiere a la gestión de los residuos, debido en gran parte a la implantación del Sistema de Gestión Medioambiental comentado previamente. Teniendo esto en cuenta, la

sociedad planea nuevas acciones en relación con la gestión de los residuos en el ejercicio 2023. Entre ellas, se encuentra la puesta en marcha de juegos con los más pequeños, enseñándoles las tareas que Gran Hotel lleva a cabo para reducir y gestionar los residuos que se generan dentro del hotel.

La recogida de los residuos se hace a través de gestores autorizados. A continuación, se muestran los residuos generados por Gran Hotel a lo largo del ejercicio 2022:

Tipo de residuo	Unidad	Volumen generado	Volumen valorizado	Volumen dispuesto
PELIGROSO				
Sólido		872	872	0
Envases Plásticos con Restos Peligrosos	Kg	720	720	0
Envases Metálicos con Restos Peligrosos	Kg	105	105	0
Aerosoles	Kg	0	0	0
Absorbentes y Mat. Contaminados	Kg	0	0	0
RAEE con Componentes Peligrosos	Kg	30	30	0
RAEE con Restos de Mercurio	Kg	0	0	0
Baterías Ni-Cd-Li, acumuladores	Kg	5	5	0
Baterías Plomo	Kg	0	0	0
Tóner	Kg	12	12	0
Líquido		0	0	0
Residuos Sanitarios Peligrosos o Tipo III	Lt	-	-	-
NO PELIGROSO				
Sólido		1.855.280	1.855.280	0
Basura Orgánica y otros	Kg	1.572.000	1.572.000	0
Envases Ligeros	Kg	48.000	48.000	0
Papel/Cartón	Kg	23.520	23.520	0
Vidrio	Kg	184.500	184.500	0
Poda	Kg	7.500	7.500	0
Residuos Voluminosos	Kg	14.400	14.400	0
RAEE	Kg	50	50	0
Residuos Inertes	Kg	2.800	2.800	0
Envases Retornables	Kg	2.510	2.510	0
Líquido		11.000	0	11.000
Aceites y Grasas Comestibles	Lt	11.000	0	11.000

4.4. Uso sostenible de los recursos

El uso sostenible de los recursos es uno de los pilares fundamentales de la Política Ambiental de Gran Hotel. De esta forma, se busca minimizar el impacto con políticas tendentes a la mejora de la eficiencia energética y de los recursos.

4.4.1. Consumo de agua

Gran Hotel considera importante utilizar de manera responsable los recursos naturales, incluyendo el agua. Actualmente, la sociedad mantiene su compromiso con la reducción y optimización del consumo de agua.

Gran Hotel ha consumido un total de **153.364 metros cúbicos** de agua en el ejercicio 2022.

El agua que ha consumido Gran Hotel en 2022 procede, en un 5% de la red municipal de Santiago del Teide, mientras que el 95% restante se obtiene de la planta desaladora ubicada en el Hotel Playa Negra. De igual forma, se continúa evaluando cómo mejorar las operaciones en este sentido y trabajar en el desarrollo de políticas para garantizar el uso sostenible del agua en el futuro.

4.4.2. Consumo de materias primas

Debido a la naturaleza de la actividad de Gran Hotel, el consumo de materiales está principalmente relacionado con el abastecimiento de sus huéspedes y con el sector de la restauración. En el ejercicio 2022, la sociedad no ha experimentado ningún cambio relevante en el consumo de materiales, respecto a años anteriores, ya que éste va en función de la ocupación y de las estancias.

A continuación, se muestran los principales consumos de materiales, en euros, agrupados en función de las familias a las que pertenecen:

Familias	Cantidad consumida 2022
Bebidas	729.690 €
Carnes	792.503 €
Conservas	148.881 €
Frutas y Verduras	531.777 €
Pescados	304.497 €
Precocinados	213.604 €
Varios	1.244.220 €

4.4.3. Consumo de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética

A continuación, se muestran los principales consumos de energía y electricidad de Gran Hotel en el ejercicio 2022:

ENERGÍA - Combustión fija

Fuente de energía	Unidad	Dato de consumo	Consumo en kWh
Gas Propano	Litros	112.858	770.696

ENERGÍA - Combustión móvil

Fuente de energía	Unidad	Dato de consumo	Consumo en kWh
Carburante Gasoil A	Litros	180	1.994

ELECTRICIDAD

Fuente de energía	Unidad	Dato de consumo 2022	País
Electricidad	kWh	8.978.651	España

En relación con los consumos, la sociedad está muy comprometida con la mejora constante y con encontrar nuevos procedimientos que le permitan reducir el uso de energías de combustión fija, al igual que el consumo general de electricidad. Mediante un incremento en el presupuesto destinado a aspectos medio ambientales, la sociedad ha instalado un nuevo sistema de aerotermia – una tecnología que permite obtener energía del aire para cubrir la demanda de calefacción, refrigeración y agua caliente sanitaria en los edificios – el cual le permitirá reducir el consumo de propano en un 8%. Además, con su proyecto de placas fotovoltaicas, Gran Hotel generará al menos un 10% de su propia energía a partir de este sistema en 2023. Por último, la sociedad ha implementado un nuevo protocolo de apagado y encendido de luces y control de temperaturas de aire acondicionado que ha reducido el consumo energético en 150.000kW/H.

4.5. Cambio climático: emisiones, medidas tomadas y metas de reducción

A continuación, se indica la medición consolidada de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) de Gran Hotel, calculada mediante una estimación de los aspectos más relevantes asociados a dichas emisiones:

Fuente de energía	Alcance ¹	Unidad	Dato de consumo	Factor de conversión	Tn CO2e
Gas Propano	1	L	112.858,00	1,56	176,06
Carburante					
Gasoil A	1	L	180,00	2,56	0,46
Electricidad ²	2	kWh	8.978.651,00	0,00	0,00
TOTAL					176,52

En lo que respecta a la reducción de emisiones de CO2 y otros gases de efecto invernadero, los cuales están correlacionados por el agravamiento del cambio climático, la sociedad reducirá en un 20% la cantidad total de emisiones a la atmosfera mediante el método de aerotermia descrito anteriormente.

4.6. Protección de la biodiversidad

Para Gran Hotel, el respeto y cuidado de su entorno es importante, debido a que Santiago del Teide es muy rico en términos de biodiversidad. Para lograr minimizar su impacto, la sociedad incorpora el respeto por la biodiversidad en todas sus áreas de actividad, y en sus relaciones con empleados, clientes o proveedores.

En lo que respecta a sus clientes, existen a su disposición una serie de recomendaciones emitidas por Gran Hotel que fomentan que los huéspedes del hotel minimicen también su impacto en la biodiversidad. En este sentido, las medidas que la sociedad ha tomado respecto al cuidado de la biodiversidad se resumen a continuación:

- Ahorro energético
- Segregación de residuos
- Limpieza de playas en asociación con colectivos locales
- Formación de los empleados

¹ Fuente para las emisiones de alcance 1: DEFRA 2022

Fuente para las emisiones de alcance 2: Carbon Footprint 2022

² El consumo eléctrico corresponde a energía 100% renovable

De hecho, Gran Hotel, en su compromiso con el respeto de la biodiversidad, no comercializa entradas a parques o zoológicos que pongan en peligro la vida de los animales y de la flora.

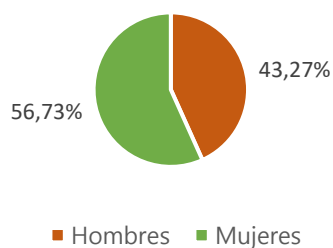
5. Nuestro equipo

Gran Hotel persigue la profesionalidad y el talento en sus empleados. En consecuencia, la sociedad proporciona un ambiente de trabajo saludable y una formación continua al personal.

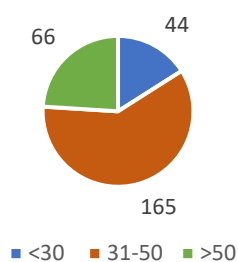
5.1. Profesionales y modalidades de contrato

A cierre del ejercicio 2022, Gran Hotel contaba con un total de 275 empleados. A continuación, se detalla la distribución de la plantilla por sexo y edad:

Distribución de la plantilla por sexo

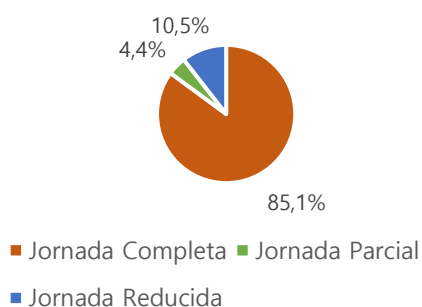


Distribución de la plantilla por edad

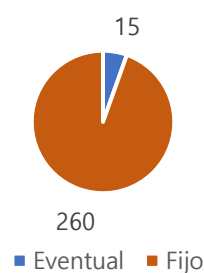


Del total de los 275 empleados, 119 son hombres y 156 mujeres. Dentro del total de los empleados, existen tres tipos de jornadas (completa, parcial y reducida) y dos tipos de contrato (eventual y fijo). La distribución de estas jornadas y contratos entre la plantilla de los trabajadores se muestra en los siguientes gráficos:

Distribución de la plantilla por tipo de jornada



Distribución por tipos de contrato

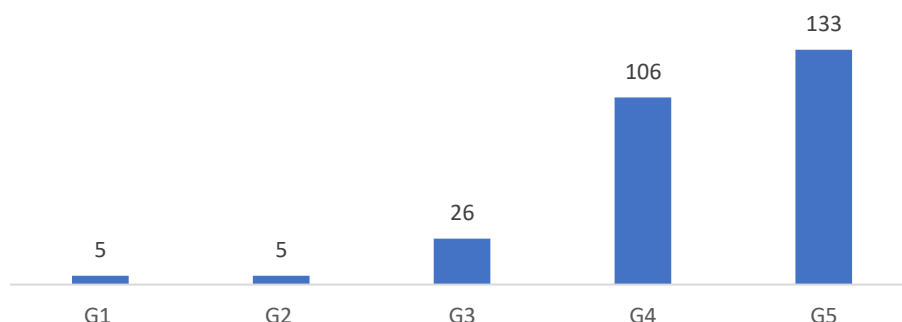


Dentro de Gran Hotel, los distintos perfiles de profesionales están agrupados en distintas categorías, en función de las responsabilidades y la relación con los procesos claves de la sociedad:

- Grupo salarial I (G1) → empleos relacionados con la Recepción, Consejería, Relaciones Públicas y Administración y Gestión.
- Grupo Salarial II (G2) → corresponde a aquellos puestos de Cocina y Economato.
- Grupo Salarial III (G3) → incluye los profesionales del área de Bares y Restaurantes. El personal de este grupo salarial se ve más limitado que otras, en lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y profesional, debido a la adopción de turnos partidos, trabajo nocturno y descansos inferiores a 12 horas.
- Grupo Salarial IV (G4) → engloba los trabajadores de Pisos y Limpiezas.
- Grupo Salarial V (G5) → corresponde a los profesionales de Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

La remuneración de los empleados de Gran Hotel viene dada por la base salarial y una serie de complementos. El complemento salarial se retribuye en base a las políticas de la sociedad, contenidas en los anexos de su Pacto Salarial, atendiendo a la cualificación, formación y experiencia de los empleados y a los criterios de exigencia requerida para el desempeño de las funciones correspondientes a cada categoría profesional.

Distribución de la plantilla por grupo profesional



A continuación, se muestra la distribución de la plantilla atendiendo a criterios de sexo y grupo profesional y edad y grupo profesional, respectivamente:

Sexo	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Total
Hombres	2	3	11	36	67	119
Mujeres	3	2	15	70	66	156
Total	5	5	26	106	133	275

Edad	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Total
< 30			1	9	27	37
31-50	3	4	13	65	80	165
> 50	2	1	12	32	26	73
Total	5	5	26	106	133	275

En la siguiente tabla se muestra, paralelamente, la distribución de la plantilla por tipo de contrato/jornada y por grupo profesional:

Categoría profesional	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Total
Indefinido tiempo completo	5	4	22	88	101	220
Indefinido tiempo parcial		1	4	13	22	40
Temporal tiempo completo				5	9	14
Temporal tiempo parcial					1	1
Total	5	5	26	106	133	275

Cabe destacar que el tipo de contrato/jornada que predominó durante el ejercicio 2022 fue el indefinido a tiempo completo, el cual representó el 80% de la contratación total del ejercicio. En relación con el promedio anual de todos los contratos existentes en Gran Hotel e indicados en la tabla anterior, no se presentan diferencias significativas en cuanto al dato indicado a fecha de cierre del ejercicio.

De igual manera, a continuación, se muestra esta distribución por tipo de contrato/jornada atendiendo a criterios de sexo y edad:

Contrato/Jornada	Hombres	Mujeres	Total	Contrato/Jornada	<30	31-50	>50	Total
Indefinido tiempo completo	101	119	220	Indefinido tiempo completo	24	142	54	220
Indefinido tiempo parcial	11	29	40	Indefinido tiempo parcial	4	27	9	40
Temporal tiempo completo	7	7	14	Temporal tiempo completo	5	6	3	14
Temporal tiempo parcial		1	1	Temporal tiempo parcial		1		1
Total	119	156	275	Total	33	176	66	275

5.2. Despidos

Durante el año 2022, Gran Hotel llevo a cabo un total de 10 despidos, de los cuales 6 fueron hombres y 4 mujeres. La siguiente tabla muestra estos despidos por categoría profesional y edad:

Hombres			Mujeres		
Categoría Profesional / Edad	<30	31-50	Categoría Profesional / Edad	<30	31-50
Grupo 1		1	Grupo 1		
Grupo 4		1	Grupo 4	2	2
Grupo 5	2	2	Grupo 5		
Total	2	4	Total	2	2

5.3. Remuneraciones

Para los datos relativos al cálculo de la remuneración media, se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad contractual, dentro del periodo de referencia, que hayan percibido cualquier retribución (percepciones y complementos salariales y extrasalariales) en dicho periodo, y se han aplicado los criterios establecidos por el Ministerio de Trabajo para la realización de los registros retributivos. Así, a fin de proporcionar un dato de comparabilidad, se ha tenido en cuenta el criterio de equiparación de misma jornada laboral y misma duración, anualizándose las retribuciones efectivamente satisfechas (extrapoladas al año).

Es importante resaltar que la remuneración se entiende como la suma de la base salarial del trabajador y de los complementos salariales correspondientes. En relación con las remuneraciones medias pagadas por Gran Hotel en el ejercicio 2022, a continuación, se muestran los datos correspondientes por sexo y edad:

Sexo / Edad	Hombres	Mujeres	< =30	31 -50	>50
Remuneración media	21.471,71 €	20.503,21 €	14.205€	19.749€	23.867€

Por otro lado, se muestran a continuación las remuneraciones medias por categoría profesional, pero atendiendo además a criterios de sexo:

Categoría profesional	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Remuneración media categoría	40.019 €	36.259 €	27.266 €	22.320 €	19.765 €
Remuneración media hombres	46.247 €	37.582 €	29.419 €	22.984 €	19.688 €
Remuneración media mujeres	33.792 €	34.936 €	25.112 €	21.656 €	19.843 €

De forma complementaria, la siguiente tabla reporta la brecha salarial – proporción entre la remuneración media de las mujeres y hombres – por categoría profesional para Gran Hotel, en el ejercicio 2022:

Categoría profesional	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Brecha salarial	0,73	0,93	0,85	0,94	1,01

Como se puede observar, la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se percibe en el Grupo 1, la cual obedece a los criterios establecidos para el cálculo del plus de actividad, tales como: autonomía, responsabilidad, cualificación, iniciativa, entre otros. Todos ellos son aplicados de igual forma a todo el personal independientemente de su categoría y sexo.

En lo que respecta a las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración, éstas ascienden a un importe de 312.500,00 euros, durante el ejercicio 2022.

5.4. Organización del trabajo y absentismo. Medidas para la desconexión laboral y para el disfrute de la conciliación

Gran Hotel actualmente organiza los tiempos de trabajo por medio de turnos rotativos semanales. Estos turnos rotativos se organizan por departamentos, siendo el/la jefe/a de departamento quien hace la asignación en base a la organización del propio trabajo del área. Para poder llevar a cabo una correcta planificación personal, estos turnos son publicados todos los martes, por lo que los trabajadores pueden revisar sus horarios con antelación. Las jornadas son en su mayoría de forma continua, a excepción de dos departamentos concretos que por operativa del hotel también tienen la posibilidad de asignar jornadas partidas, estos departamentos son Bares y Restaurantes y Guest Experience. Además, en 2022 la compañía no llevo a cabo ningún ERTE.

En cuanto a las medidas de conciliación, su objetivo es intentar facilitar el desarrollo de la vida familiar y profesional de los trabajadores. Para esto, es necesario recoger datos estadísticos sobre los permisos, suspensiones de contrato y excedencia relacionadas con la conciliación familiar y posibilitar la adaptación de la jornada siempre y cuando sea posible. También se adapta el cambio de turno para aquellos trabajadores con situaciones familiares que lo requieran. Los indicadores para controlar estos objetivos serían en primer lugar, el número de solicitudes aceptadas y denegadas, luego también, la observación de la utilización de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores. Estas medidas afectan a toda la plantilla y el responsable sería el departamento de Recursos Humanos.

En relación con las medidas de conciliación, se han aprobado y seguido una serie de políticas durante el año 2022 que han permitido a los trabajadores hacer balance entre su vida personal y profesional. Estas políticas se detallan a continuación:

1. Objetivo primero: Garantizar el ejercicio responsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
 - a. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato por maternidad, puedan participar en cursos de formación
 - b. Considerar como retribuidos, los permisos para acompañar a consultas médicas a personas dependientes, con criterios debidamente justificados.

2. Objetivo segundo: Embarazo, maternidad y paternidad.
 - a. Facilitar la posibilidad de cambio de horario para las gestiones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se llevan a cabo dentro del país y en el mismo día. Si lo anterior no fuese posible, se disfrutará de un permiso no retribuido o de horas recuperables.
 - b. En las situaciones de embarazo, adopción, acogimiento con carácter preadoptivo o permanente o guarda legal con fines de adopción, el trabajador/a, podrá elegir entre el disfrute de las vacaciones anuales antes o después del periodo de maternidad o paternidad y/o acumulación de lactancia, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
 - c. Excedencia de hasta 4 meses, con reserva de puesto, para as personas en trámites de adopción o acogimiento internacional, cuyo disfrute será posible desde que exista una preasignación de expediente y hasta la llegada del niño/a a España. Preaviso de 15 días
3. Objetivo tercero: Mejoras en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 - a. Fomentar el cambio voluntario de funciones o puestos en la medida de lo posible para las personas que soliciten reducciones de jornada, de acuerdo con el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.
 - b. Incorporar la práctica de adaptar y concretar, en la medida de lo posible, la jornada de aquellas personas que tengan a cargo personas con discapacidad, (menores y familiares de primer grado) igual o superior al 33% debidamente acreditadas, a través del desarrollo y normalización de una medida interna, buscando una jornada acorde a su situación familiar.
 - c. Incorporar la práctica de reorganización de la jornada de trabajo con la finalidad de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar siempre que no suponga un problema organizativo y económico, bajo un principio de igualdad a través de una normalización entre la empresa y comité de empresa.
 - d. Facilidad para que, los/as trabajadores/as, que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus

hijos/as en calendario de vacaciones escolar, debidamente indicado, puedan disfrutar de al menos, 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con el mismo. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario anual de vacaciones, o en caso de sentencia dentro del mismo año, con dos meses de antelación, favoreciéndose, en este último supuesto, siempre que sea posible en ese mismo año natural.

- e. En el caso de fallecimiento de un familiar de primer grado del trabajador/a, o fallecimiento de la persona con quien conviva como pareja de hecho, debidamente inscrita, dicho trabajador/a tendrá derecho a una excedencia especial no retribuida, y, por tanto, será baja en la Seguridad Social por el tiempo de esta. Tendrá una duración máxima de tres meses naturales, y deberá ser solicitada por escrito, concretando la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.
- f. El progenitor/a, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado con cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave.

En cuanto al absentismo, se considera como tal cualquier falta al puesto de trabajo motivada por incapacidad de cualquier tipo, no solo como resultado de un accidente o enfermedad laboral. El término "trabajador ausente" excluye las ausencias permitidas, como las vacaciones, los permisos de estudio, los permisos de maternidad o paternidad y los días de libre disposición. A continuación, se muestran el número total de horas no trabajadas en Gran Hotel para el año 2022, atendiendo al tipo de absentismo:

Tipo de Absentismo	Hombres	Mujeres	Totales
Falta No Justificada	253	244	497
Falta Justificada	283	445	728
Accidente de Trabajo	360	732	1.092
Enfermedad Común	14.366	27.714	42.080
COVID-19	1.160	2.050	3.210
TOTALES	16.422	31.185	47.607

5.5. Salud y Seguridad. Accidentes y enfermedades profesionales

El objetivo de las políticas de salud y seguridad es prevenir cualquier accidente en el entorno laboral, además de promover la higiene y la protección sanitaria de los empleados en cualquiera de sus actividades. La sociedad cuenta con un servicio de prevención ajeno que gestiona las 4 especialidades técnicas y organiza internamente la planificación preventiva. Entre otras acciones, existe la planificación anual de las actividades preventivas, se cumple con la información y formación a todo el personal, se dispone de todo tipo de evaluaciones relacionadas con la seguridad en el trabajo, ergonómicas y psicosociales. Asimismo, se cumple con la vigilancia de la salud y con la coordinación de actividades empresariales, cumpliendo con la normativa de salud laboral en toda su extensión.

En este sentido, Gran Hotel cuenta con una serie de herramientas que proporcionan un control preventivo en materia de seguridad y salud. Estas políticas se distribuyen en los siguientes pilares:

1. Contra incendios: disponemos de procedimientos de emergencia en caso de incendio. Los equipos contra incendios son revisados periódicamente. Anualmente se realizan formaciones al personal.
2. Higiene alimentaria: el personal que manipula alimentos cuenta con el carnet correspondiente. A través de los Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC) se aplican medidas de control en los posibles peligros y riesgos en términos de higiene alimentaria. Además, anualmente se realizan controles de plagas.
3. Piscinas, spas y jacuzzis: Gran Hotel dispone de carteles informativos de las normas de seguridad sobre el uso de la piscina y las zonas de relax. Existen procedimientos de emergencia y se siguen estrictamente las pautas para mantener los vasos limpios y desinfectados.
4. Seguridad general: Se siguen los Códigos Técnicos de Edificación (CTE) para reducir las posibilidades de lesiones causadas por resbalones, tropezones y caídas.
5. Aparatos de combustibles fósiles, calefactores, aire acondicionado y sistemas eléctricos: El personal de mantenimiento recibe continuas formaciones para reducir las posibilidades de una mala actuación en una situación de emergencia debido al desconocimiento del procedimiento. Todos los aparatos de gas, aires acondicionados, calefactores y sistemas eléctricos son instalados,

revisados y mantenidos por personas cualificadas. Contamos con procedimientos de control de fugas de los gases refrigerantes.

6. Seguridad en la manipulación de productos químicos y sustancias peligrosas: Todo el personal que tenga un mínimo de contacto por manipulación de productos químicos recibe una formación. Disponen de Instrucciones de Trabajo y Buenas Prácticas, explicadas por el responsable de Medioambiente del hotel y están a su disposición cerca del producto.
7. Gestión del agua: se toman medidas diarias, semanales, mensuales y anuales para evitar la contaminación del agua de consumo humano, tanto fría como caliente. Además de disponer de la autorización de conexión al alcantarillado público y realizar periódicamente analíticas.
8. Prevención de riesgos laborales: El equipo de Prevención de Riesgos Laborales anualmente visita el establecimiento para velar por la seguridad de los empleados.

Pese a existir estas políticas que rigen la seguridad y salud en el trabajo, en 2022, se percibieron una serie de accidentes de trabajo, tal y como se indica en la siguiente tabla:

	Total
Número de accidentes de trabajo con baja en el puesto de trabajo	20
Número de accidentes de trabajo sin baja en el puesto de trabajo	12
Número de accidentes de trabajo con baja in itinere	0
Número de accidentes de trabajo sin baja in itinere	0
Índice de incidencia (I.I) ³	116,46
Índice de gravedad (I.G) ⁴	0,33
Total horas trabajadas	403.892
Jornadas perdidas	136,50

Cabe destacar que durante este ejercicio no se ha registrado ningún caso de enfermedad profesional.

5.6. Relaciones con los trabajadores

El compromiso social de Gran Hotel consiste en apoyar y fomentar el buen clima laboral, la realización profesional de todos y cada uno de sus empleados y en respetar sus derechos laborales. La sociedad garantiza que el 100% de su plantilla está cubierta

³ I.I = Número de accidentes / Número de trabajadores x 1.000

⁴ I.G = Número de jornadas perdidas / Número de horas trabajadas x 1.000

por la legislación vigente, particularmente por el Estatuto de los Trabajadores, y por el Convenio Colectivo de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, con código de Convenio 38000905011981. Este Convenio ampara a los trabajadores en materia de salud y seguridad ocupacional. Concretamente, estos asuntos, en cuanto a la protección de los trabajadores y la promoción de unas condiciones saludables en el puesto de trabajo se cubren en el *Capítulo VII: Seguridad y Salud Laboral. Planificación Familiar. Acoso Moral y Sexual*. Además de esto, Gran Hotel cuenta con un Comité de Empresa, el cual ha firmado un pacto salarial interno en busca del beneficio de los trabajadores.

En Gran Hotel, existe también una política la cual recoge las relaciones entre la empresa y los trabajadores, de tal manera que existe un código de buenas prácticas en lo que respecta al trato con la plantilla. Los principales puntos de esta política social para los trabajadores se detallan a continuación:

1. Valorar al equipo y tratarles de manera justa y con respeto, para garantizar que nadie sea discriminado por su edad, su sexualidad, género, etnicidad, religión, cultura o discapacidad.
2. Proporcionar la formación necesaria para apoyar a los empleados en su carrera profesional dentro de la sociedad.
3. Cumplir con las leyes y regulaciones estatales que afecten a los empleados.
4. Empleo de personas locales, siempre que sea posible.
5. Reconocer el derecho a la afiliación sindical
6. Ofrecer un salario digno, nunca por debajo del mínimo estipulado por ley
7. Contar con un Protocolo en caso de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, al cual tienen acceso todos los empleados.
8. Fomentar al personal con los compromisos de sostenibilidad que le empresa apoya, de tal forma que entiendan el papel que cada uno desempeña contribuyan a los objetivos y metas que se han establecido en Gran Hotel.

5.7. Formación

Desde la sociedad, se desarrolló un plan de formación para el año 2022, basándose en los principios de la marca, y con la principal finalidad de atraer y retener el talento, además de ofrecer un desarrollo en la carrera profesional de sus empleados. A continuación, se describen brevemente las distintas formaciones impartidas a los empleados en 2022:

1. Curso Legionela Inicial. Este curso es básico para el mantenimiento higiénico sanitario de instalaciones de riesgo frente a Legionela SPP impartido por la empresa VADEAGUAS.
2. Curso Aplicación Nivimu. Este curso sobre la nueva aplicación utilizada en la empresa tiene como principal objetivo el aprendizaje de las herramientas de esta, con especial interés en el desarrollo de turnos de trabajo y solicitudes.
3. Etiquetado de Alimentos. El principal objetivo del curso es la identificación de los alérgenos que pudieran ser nocivos para cierto tipo de consumidores.
4. Curso de Excel Básico Intermedio. El objetivo de esta acción formativa no es otra que la iniciación a este programa especializado en la creación de hojas de cálculo, para agrupar, analizar y compartir información alfanumérica (datos estadísticos o económicos). Además del aprendizaje de determinadas fórmulas para el uso cotidiano en el puesto de trabajo. Se hará también un repaso de dudas y consultas.
5. Curso de Excel Intermedio Avanzado. El objetivo de este curso es avanzar con este programa especializado.
6. Inglés Básico. Esta acción formativa tiene como objetivo una rápida iniciación en el idioma. Al final de este, el alumno habrá adquirido los conocimientos suficientes para manejarse en situaciones básicas de la vida diaria de forma correcta.
7. Inglés y francés para camareros. Esta acción formativa pretende otorgar a los empleados los recursos suficientes para entenderse con los clientes de forma básica.
8. Técnicas de venta y atención al cliente. Este curso tiene por objetivo otorgar a nuestros empleados de una mayor fluidez en las relaciones interpersonales, conocer mejor a cada tipo de clientes, corregir los fallos y atender las reclamaciones y/o incidencias.
9. Cocina vegana general. Este curso tiene como principales objetivos: conocer las bases biológicas de la nutrición, indicar la composición y el valor energético de cada alimento, adquirir todos los conocimientos relacionados con los tipos de dietas que existen.
10. Análisis sensorial del vino. El objetivo del curso es conocer las nociones básicas sobre las variedades de uva y cómo se elaboran los vinos.
11. Primeros Auxilios y DEA (Desfibrilador). El principal objetivo de este curso es capacitar a los trabajadores de las habilidades de primeros auxilios en el

ámbito general diario, y el ámbito de la reanimación cardiopulmonar y desfibrilación.

12. Liderazgo y trabajo en equipo. Curso: Este curso tiene como principal objetivo: Aprender a generar influencia en personas y equipos de trabajo y conocer diferentes comportamientos vinculados con un buen líder para desarrollar con más facilidad el propio rol de líder eficaz.
13. Nuevas tendencias en bares. Este curso proporciona los conocimientos y conceptos básicos para desarrollar las destrezas, habilidades y técnicas de la profesión del camarero de banquetes y eventos proporcionando un buen servicio al cliente.
14. Cocina de aprovechamiento. Este curso pretende enseñar a aprovechar al máximo las mermas y las sobras.
15. Electricista de edificios y viviendas y fontanería. Este curso permite adquirir los conocimientos generales y específicos en materia de electricidad y fontanería.
16. Nuevas tendencias en buffet. Con este curso queremos incorporar nuevas creaciones en cocina que actualmente están en auge y son tendencia. (Comida japonesa, india, mexicana, etc.).

En la siguiente tabla, se muestran la cantidad de horas de formación realizadas por los empleados de Gran Hotel, por categoría profesional, las cuales ascendieron a un total de 1.416 horas.

Categoría Profesional	Horas de formación
Grupo 1	91
Grupo 2	47
Grupo 3	188
Grupo 4	440
Grupo 5	650
Total	1.416

5.7.1. Medidas de formación respectivas a la perspectiva de género

El objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para todos los trabajadores con independencia de su sexo. Establecer una cultura sensible a la desigualdad de género. Para ello se ha de elaborar un plan de formación anual que detecte las necesidades de formación desde un punto de vista de género. Otra medida ha de ser el realizar en caso de ser necesario acciones de formación en materia de igualdad para los responsables de equipos, en donde todas las acciones

de formación han de tener en cuenta los valores de igualdad y la perspectiva de género. Para el control de los objetivos, se ha de analizar por parte de la Comisión de Igualdad el programa formativo de la empresa, además de realizar un seguimiento del número de acciones formativas realizadas y el número de personas participantes, además de las necesidades de formación identificadas.

5.8. Igualdad y gestión de la diversidad. Empleo de personas con discapacidad y accesibilidad universal

Las personas con discapacidad, concretamente las que tienen reconocido un grado igual o superior al 33%, padecen altos niveles de desempleo. Siendo el empleo un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación plena en la vida económica, cultural y social, en Gran Hotel se han desarrollado una serie de políticas que incentiven la integración de personas con discapacidad en los centros de trabajo.

La integración social de las personas con discapacidad es un derecho constitucional y, por este motivo, en Gran Hotel, se han implantado políticas para eliminar las barreras que impiden o dificultan la integración de este colectivo. Además, para la sociedad, el cumplimiento continuo de la Ley es importante, por lo que estas políticas van en línea con la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos y la Ley 43/2006, sobre la mejora y el crecimiento del empleo.

En cuanto a las medidas concretas, Gran Hotel, se centra en políticas que incentiven la contratación de estas personas con discapacidad:

- Cumpliendo la cuota del 2% de trabajadores con discapacidad.
- Creando puestos de trabajo adaptados a personas con discapacidad. Estas posiciones creadas corresponden a puestos de lencería o mozos de habitaciones, ayudantes de recepción y ayudantes de cocina, entre otros.
- Participando junto a centros asociados en la educación y formación de las personas con discapacidad. En concreto, Gran Hotel colabora con SIMPROMI, una asociación que crea grupos de trabajo en los hoteles para que luego estos profesionales con minusvalía puedan incorporarse a la plantilla de la sociedad.
- Potenciando la formación de estas personas con discapacidad para favorecer su desarrollo profesional.
- Sensibilizando a la plantilla general de trabajadores, llevándose a cabo conferencias y charlas sobre el tema.

- Realizando talleres y otras actividades extralaborales.

Gran Hotel, ha utilizado estas políticas para regir las relaciones con sus empleados discapacitados y en 2022 contó con un total de 6 empleados con discapacidad, 3 de ellos hombres, y 3, mujeres.

5.8.1. Plan de Igualdad

Gran Hotel mantiene una posición firme en contra de cualquier tipo de discriminación entre los miembros de su plantilla, ya sea por razones de sexo, identidad sexual, raza o discapacidad. En particular, la sociedad cuenta con un Plan de Igualdad, el cual refleja la estrategia en cuánto a la eliminación de la discriminación, así como las medidas para su correcta monitorización y control. Este presenta unas bases que deben ser asumidas por todos los trabajadores, independientemente de la posición. El compromiso de la dirección, la voluntad de la sociedad y de las representaciones sindicales, así como la de todos los trabajadores es fundamental para la consecución de todos sus objetivos. El Plan de Igualdad de Gran Hotel expone los objetivos a lograr y aporta la posibilidad de evaluar el grado de consecución de éstos. Todo esto, bajo el objetivo básico de garantizar un trato equitativo entre todos los hombres y mujeres que trabajan en la sociedad, consolidando así, la trayectoria, ya iniciada, hacia la igualdad de género.

Este plan se ha elaborado de manera rigurosa, habiéndose hecho primero un Informe Diagnóstico, a través del cual se pudo identificar las áreas de mejora y acciones a llevar a cabo. Este informe resultó ser positivo en cuánto a políticas de igualdad, identificándose pocos riesgos. De todos modos, la sociedad elaboró el plan para hacer efectiva su prevención y solución. Además, un proceso de Auditoría Salarial se utilizó previo a definir las políticas de igualdad en materia de remuneraciones. Los objetivos generales del plan son la integración de la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la integración de la perspectiva de género en la gestión de la sociedad, velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen puestos de igual valor y difundir las medidas de protección en los casos de violencia de género. Algunas de las principales medidas para la consecución de estos objetivos generales son:

- Revisar el procedimiento de selección y reclutamiento con el establecimiento de criterios objetivos e igualitarios.

- Incorporar en los procesos de selección, como criterio para tener en cuenta, la preferencia del sexo infrarrepresentado, pero bajo el principio de igualdad de méritos y capacidades.
- Establecer plan para intentar impulsar la constatación en departamentos feminizados o masculinizados a través del fomento de prácticas, se acudirá a la formación reglada FP de los Centros educativos con el objetivo de buscar como futuros empleados/as del sexo menos representado.
- Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.
- Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.
- Formación, en materia de Igualdad y sesgos inconscientes de género.
- Se formarán a todas las personas responsables e intervinientes en los procesos de reclutamiento, selección y contratación en materia de igualdad, dando mayor énfasis en la formación sobre estrategias y técnicas para una selección igualitaria.

5.8.2. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En materia de acoso sexual y por razón de sexo, Gran Hotel pone en evidencia su tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo. La sociedad manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados –, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso. En esta misma línea, Gran Hotel se compromete a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Para llevar a cabo este control y prevención en materia de acoso sexual en el lugar de trabajo, Gran Hotel cuenta con un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Laboral, Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo. Este documento contiene políticas de carácter enunciativo y no limitativo cuya aplicación se extiende a todos los empleados de la sociedad, incluyéndose los casos siguientes:

- Acoso por parte de personal de Gran Hotel hacia personal de ésta.

- Acoso por parte de personal de Gran Hotel hacia personal externo (empresas proveedoras, contratistas, personal en proceso de formación, etc.) y/o personas usuarias de los servicios que se prestan.
- Acoso por parte de personas externas (empresas subcontratadas, empresas clientes, ...) hacia personal de Gran Hotel y/o hacia las personas usuarias de los servicios.
- Acoso por parte de personas usuarias de los servicios que presta Gran Hotel hacia cualquier persona, siempre y cuando la situación de acoso se produzca dentro de las instalaciones de la sociedad.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

6. Respeto de los Derechos Humanos

Gran Hotel manifiesta su compromiso y vinculación con los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan las Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas. Además, la sociedad provee los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la OIT, especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo prácticas contrarias a este y al resto de principios de la sociedad, ni entre aquellas que colaboran con Gran Hotel. Asimismo, manifiesta su total rechazo, de igual manera, al trabajo forzoso y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Gran Hotel ha tomado medidas que le permite crecer de manera equilibrada y respetuosa con la comunidad local en materia de derechos humanos y presentar posibles acciones de mejora. Por ello, el compromiso social de la sociedad consiste en apoyar y fomentar el buen clima laboral, la realización profesional de todos y cada uno de sus empleados y en respetar sus Derechos Humanos y laborales, tal y como se recoge en su Política del Empleado y Derechos Humanos.

Gran Hotel no ha identificado riesgos de violación de los Derechos Humanos en el curso de su actividad, pero trabaja constantemente para evitar cualquier situación que pueda vulnerar estos derechos para sus trabajadores y clientes.

Durante el ejercicio 2022, Gran Hotel no ha recibido denuncias por casos de vulneración de los DDHH.

6.1. Libertad de asociación y negociación colectiva

Gran Hotel reconoce en su Política de Empleo y Derechos Humanos el derecho de todos sus trabajadores a la agrupación sindical, y reconoce también el derecho a la negociación colectiva de los mismos.

Además, Gran Hotel se compromete a garantizar que todos sus trabajadores tengan la libertad de asociación y de participar en actividades sindicales sin ningún tipo de interferencia o represalia. La sociedad también respeta el derecho de los trabajadores a abstenerse de participar en actividades sindicales.

En resumen, Gran Hotel respeta y apoya la libertad de asociación y la negociación colectiva de sus trabajadores.

6.2. Discriminación en el empleo

La sociedad, en su Código Ético, promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos. En particular, se fomenta la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes, servicios y su suministro. Así mismo se promueve el derecho a la dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad y la protección de su integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan admitirse situaciones de discriminación por cualesquiera de los motivos mencionados previamente. Además, esta política de no discriminación se contempla en la ya mencionada Política del Empleado y Derechos Humanos.

7. Lucha contra la corrupción y el soborno

Gran Hotel, reconoce la importancia de prevenir y combatir la corrupción y el soborno y está comprometida a mantener altos estándares éticos en sus operaciones. Para ello, cuenta en su programa de compliance con políticas y un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan, para así establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos. De igual forma, Gran Hotel ha realizado una evaluación de los riesgos significativos en materia de corrupción y soborno con la finalidad de promover una verdadera cultura ética organizativa y de respeto a la Ley; para prevenir la comisión de delitos; para evitar la responsabilidad de la empresa por hechos delictivos cometidos por sus representantes o trabajadores/as; para disponer en el futuro de una seguridad, respecto a la adecuación de la actividad al régimen de responsabilidad previsto; y para sensibilizar, informar y formar en riesgos penales a los administradores/as y directivos.

En el ejercicio 2022, Gran Hotel ha experimentado grandes avances en materia de cumplimiento normativo, siendo los principales la implementación del nuevo buzón de quejas, gestionado por una empresa externa, para asegurar la transparencia y facilitar el acceso a los trabajadores y la mejora del ambiente de trabajo el cual ha sido valido para obtener la certificación "Great Place to Work".

7.1. Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

Respecto a las medidas contra el blanqueo de capitales, Gran Hotel cumple con todas las leyes y regulaciones aplicables y está comprometida a prevenir cualquier actividad sospechosa de blanqueo de capitales. La sociedad cuenta con medidas específicas implementadas, las cuáles se recogen, cómo se ha mencionado, en su Código Ético. Las medidas aplicadas son las siguientes:

- Requiriendo a todos sus empleados especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la sociedad mantiene relaciones.
- Requiriendo a sus empleados, previamente a firmar un contrato con un externo, a realizar el correspondiente proceso de control – *due dilligence* –

conforme el formulario y/o investigación que en cada caso estime conveniente dicho departamento.

- Justificando adecuadamente los honorarios reconocidos en función de la tarea que se desempeña y las prácticas de mercado vigentes en cada momento.
- Prestando especial atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.
- Revisando con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes o a las modificaciones de los términos ya comprometidos.
- Remitiendo a la mayor brevedad posible a los órganos y entidades competentes cuanta información se disponga y sea exigible en relación con las operaciones realizadas.
- Archivando toda la documentación correspondiente para garantizar la máxima corrección, transparencia y capacidad de seguimiento de las relaciones contractuales. En caso de que se detecten conductas de las partes contrarias que infrinjan la normativa de Blanqueo de Capitales, Gran Hotel, dentro de los límites legalmente establecidos, aplicará las medidas que considere oportunas, incluida la rescisión contractual.

En resumen, se podría afirmar que Gran Hotel cumple con las leyes y regulaciones aplicables, y seguirá trabajando para evaluar y mejorar sus prácticas en materia de prevención del blanqueo de capitales.

7.2. Aportaciones sociales

En el ejercicio 2022, Gran Hotel llevó a cabo las siguientes aportaciones sociales:

- Fiesta del Carmen. aportando 150€ para la organización de las fiestas Santiago
- Fiesta Chica. En julio se colabora con la Asociación Cultural Santa Ana aportando 180€.
- Carrera solidaria Puerto de Santiago. En mayo se donaron la totalidad de lo recaudado con las inscripciones de los participantes en el evento.
- Donación mantas: se donan mantas al Hogar Santa Rita (300 mantas)
- Donación mantas Caritas: se donan 100 mantas a Caritas

- Mobiliario: se dona mobiliario de las salas MICE a la Iglesia de Taganana. Colaboración en cena benéfica FAST contra la lucha contra el cáncer de mama (150€)

8. Información e implicación con la sociedad

Para Gran Hotel, la relación de su actividad con el conjunto de la sociedad, pero especialmente con el entorno local es de vital importancia, por lo que se incorpora en su política general. Es por ello, que Gran Hotel se compromete a comprar la materia prima a los productores locales, para así estimular la economía de la zona y contribuir al desarrollo sostenible a través de una reducción de emisiones considerable, al igual que se compromete a contratar al mayor número de empleados oriundos de la zona. Además, la sociedad colabora activamente con la administración local para la organización de eventos y fiestas que vayan en línea con las tradiciones de la zona pero que además aporten valor a sus clientes.

Para Gran Hotel, la implicación con su entorno social no solo se limita en acciones concretas, sino que también trata de involucrar al cliente en la promoción del desarrollo sostenible de Santiago del Teide. Para ello, la sociedad recomienda y promueve que los huéspedes adquieran productos locales como comida, bebidas y artesanía, como que escojan proveedores locales para realizar sus excursiones.

8.1. Compromiso con el desarrollo sostenible

Gran Hotel, cuenta con una estrategia que contribuye al desarrollo social y medioambiental sostenible. Entre sus valores, se encuentran la innovación y mejora continua lo que le permite ofrecer a sus clientes el mejor servicio sin comprometer la calidad del medio ambiente y de la sociedad, siempre guiados por el compromiso y la preocupación por el entorno. Debido a sus esfuerzos por contribuir al desarrollo sostenible, la sociedad cuenta con la certificación Travelife Gold Certification, la cual asegura que la sociedad está comprometida con el respeto del medioambiente, de los Derechos Humanos y del entorno social.

Compromiso Medioambiental

La sociedad opera dentro del compromiso de conservar el medioambiente y contribuir a su mejora. Para esto, asegura cumplir con la legislación y normativa local y trabaja sobre un modelo que minimiza el impacto ambiental y crea un modelo de abastecimiento y consumo local responsable. Además de esto, otra serie de medidas

se llevan a cabo para asegurarse de que la interacción con el medioambiente sea lo más positiva posible:

- Incrementando el uso de materiales sostenibles en todos los ámbitos de acción
- Promoviendo acciones que reduzcan su huella de carbono
- Manteniendo como objetivo desarrollar un plan de eficiencia energética con objetivos anuales que contribuyan a reducir el impacto de las energías no verdes.

Con su estrategia sostenible, Gran Hotel ha conseguido reducir el consumo de electricidad en un 27% con respecto a 2019. Además, en sus planes de sostenibilidad se encuentra una inversión de 900.000 € en placas fotovoltaicas que será llevada a cabo en 2023.

Compromiso Social

Al igual que en relación con el medioambiente, Gran Hotel reconoce una serie de objetivos que contribuyan positivamente al desarrollo social de sus trabajadores y de la región en la que opera. Estos son:

- Respetar y cumplir con la legislación y la normativa local
- Involucrar a sus clientes, colaboradores y proveedores en el uso racional de los recursos
- Proporcionar un ambiente de trabajo óptimo que apoye el desarrollo profesional, la igualdad y la diversidad
- Promover oportunidades de empleo dentro de las comunidades locales
- Proteger los derechos humanos y abogar contra cualquier tipo de abuso o explotación

8.2. Acciones de asociación y patrocinio

Gran Hotel, ha participado en las siguientes iniciativas de asociación y patrocinio en el ejercicio 2022:

- Eco-océanos: organización que se encarga de la limpieza del fondo marino en numerosas ubicaciones de Tenerife. Los empleados de Gran Hotel han colaborado en la limpieza del litoral y el fondo marino de la playa chica del Puerto de Santiago.

- Participa en 'La Hora del Planeta', promovida por ONG WWF, en la cual se lleva a cabo un ahorro energético de casi el 100% durante una hora.
- Fundación Make-a-Wish Spain, es una ONG acreditada por Fundación Lealtad con la misión de provocar ilusión en los niños que padecen enfermedades graves. Gran Hotel colabora con esta entidad recaudando fondos de los clientes, mediante las estrellas; en ferias y otros eventos, así como facilitando alojamiento y manutención a las familias con niños que padecen enfermedades graves cuando visitan la Isla.
- Fiestas Locales del Puerto de Santiago: la sociedad colabora con las comisiones de Fiestas Locales a través de aportaciones económicas para diversos eventos como elección de la Reina del Carnaval, día de la Mujer Trabajadora, así como recaudaciones de fondos para las fiestas propias de la localidad.
- Donaciones especiales a los diferentes Organismos Oficiales de la zona Sur de Tenerife, haciendo donaciones en especies destinadas a los más necesitados a través de distintos eventos, como carreras solidarias, limpieza de playas etc.

8.3. Proveedores y subcontratación

Gran Hotel cuenta con una sistemática para la selección, evaluación y reevaluación de sus proveedores en función de su capacidad para suministrar productos de acuerdo con los requisitos de la sociedad. Este procedimiento afecta a todos aquellos proveedores de productos y servicios que incidan en la continuidad y en la calidad de los servicios prestados por Gran Hotel.

La evaluación de proveedores, desde el punto de vista del Sistema de Gestión de Compra, consiste en la comprobación de que el proveedor es capaz de suministrar los productos o servicios solicitados conforme a unos requisitos definidos. El proceso de evaluación de proveedores consta de dos fases diferenciadas:

- Evaluación inicial. Tiene por objeto la aprobación inicial de un proveedor.
- Reevaluación de proveedores. Tiene por objeto la comprobación de que el proveedor mantiene los niveles definidos previamente en calidad de los productos y servicios solicitados.

La sociedad cuenta con un sistema de visitas a proveedores o auditorías, las cuales quedan a discreción del responsable del Departamento, que puede decidir

complementar la valoración del proveedor cuando considere necesario. Durante el año 2022 se realizaron 195 reevaluaciones de proveedores registrados, para productos y servicios del área de alimentación.

8.4. Clientes

Para Gran Hotel, la relación con los clientes y su seguridad y confort son de vital importancia, al igual que el respeto de los DDHH en cualquier interacción con éstos. Es por ello, la sociedad cuenta con una serie de políticas que les permite asegurar estas buenas prácticas en cualquier contacto con sus huéspedes:

- Política de Calidad, que rige la estrategia para incrementar el valor añadido del servicio a ojos del cliente, con el objetivo de superar sus expectativas.
- Política contra el Abuso Sexual Infantil, clave para un negocio de vacaciones familiares, que también asegura la protección de todos los miembros de la familia.
- Política de Compras, asegurando la mayor seguridad y calidad en los productos que los clientes consumirán en el hotel, promoviendo el producto local para incrementar el valor social de la empresa.
- Política Ambiental, involucrando al cliente en el cuidado y respeto del entorno, a través de una comunicación directa y constante.

8.4.1. Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución

En Gran Hotel, el departamento de "guest experience" responde las reclamaciones recibidas de los clientes que aún están alojados y de todas aquellas que se tramitan por las vías internas.

Cuando las reclamaciones son formales, tanto si son procedentes de clientes directos o de Touroperadores, el departamento responsable ubicado en la Central de Landmar las trata y las gestiona en contacto con un bufete de abogados en España y otro en Inglaterra. Por otra parte, hay algunas reclamaciones que son enviadas directamente al seguro de la sociedad.

En 2022 ha habido 14 reclamaciones internas las cuales se encuentran cerradas y 4 reclamaciones oficiales (una cerrada y las otras 3 pendientes).

8.5. Información fiscal

8.5.1. Beneficios antes de impuesto

El resultado del ejercicio 2022 antes de impuesto de Gran Hotel asciende a 1.152.446,84 euros de beneficio.

8.5.2. Impuesto sobre beneficios

El impuesto sobre beneficios devengado durante el ejercicio 2022 ha sido de 182.159,48 euros.

8.5.3. Subvenciones

En cuanto a subvenciones de capital, Gran Hotel, cuenta con dos de ellas en ejercicios anteriores. Para el 2022, la empresa cuenta con un importe total de 9.652,00€ en subvenciones de explotación.

Anexo: Referencias a contenidos establecidos por la Ley 11/2018 de Información no Financiera y Diversidad, incluidos en el Estado de Información No Financiera.

Contenidos básicos	Página / Referencia
Descripción del modelo de negocio	EINF – 4 - 6
Marcos utilizados	EINF – 4 - 39
Riesgos relacionados con las cuestiones del EINF	EINF – 6 - 8
Medio Ambiente	
Información detallada	EINF – 9 - 10
Contaminación	EINF – 10 - 11
Economía circular y prevención y gestión de residuos	EINF – 11 - 12
Uso Sostenible de Recursos: Agua	EINF – 12 - 13
Uso Sostenible de Recursos: Materiales	EINF – 13
Uso Sostenible de Recursos: Energía y Eficiencia energética	EINF – 13 - 14
Cambio Climático: Emisiones de GEI	EINF – 14 - 15
Cambio Climático: Metas de emisiones GEI	EINF – 15
Protección de la biodiversidad: Medidas e impactos	EINF – 15 - 16
Social y Laboral	
Número de empleados	EINF – 16
Modalidades contratos de trabajo	EINF – 16 - 19
Número de despidos	EINF – 19
Remuneraciones	EINF – 19 - 21
Brecha salarial	EINF – 20
Remuneración de consejeros y directivos	EINF – 21
Organización del trabajo y Absentismo. Medidas para la desconexión laboral y para el disfrute de la conciliación	EINF – 21 - 24
Salud y seguridad: Accidentes y enfermedades profesionales	EINF – 24 - 26
Relaciones con los trabajadores	EINF – 26 - 27
Formación	EINF – 27 - 30
Igualdad y gestión de la diversidad. Empleo de personas con discapacidad	EINF – 30 - 33
Derechos Humanos	
Respeto de los Derechos Humanos	EINF – 33 - 34
Libertad de asociación y negociación colectiva	EINF – 34
Discriminación en el empleo	EINF – 34
Corrupción	
Lucha contra la corrupción y soborno	EINF – 35
Prevención de blanqueo de capitales	EINF – 35 - 36
Aportaciones sociales	EINF – 36 - 37

Contenidos básicos	Página / Referencia
Sociedad	
Información e implicación con la sociedad	EINF – 37
Compromisos con el desarrollo sostenible	EINF – 37 - 38
Acciones de asociación y patrocinio	EINF – 38 - 39
Proveedores y subcontratación	EINF – 39 - 40
Clientes	EINF – 40
Sistema de reclamación, quejas recibidas y resolución	EINF – 40 - 41
Información fiscal	EINF – 41

Este material hace referencia a contenidos parciales de los siguientes estándares GRI:

- 205: Lucha contra la corrupción
- 301: Materiales
- 302: Energía
- 303: Agua y efluentes
- 304: Biodiversidad
- 305: Emisiones
- 306: Residuos
- 401: Empleo
- 402: Relación trabajador-empresa
- 403: Salud y seguridad en el trabajo
- 404: Formación y educación
- 405: Diversidad e igualdad de oportunidades
- 406: No discriminación
- 407: Libertad de asociación y negociación colectiva
- 408: Trabajo infantil
- 409: Trabajo forzoso u obligatorio
- 412: Evaluación de los derechos humanos
- 413: Comunidades locales
- 414: Evaluación social de los proveedores