

1.3. Estrategia Corporativa

En Palladium Hotel Group tenemos como **misión convertir clientes en FANS**. Los clientes son la prioridad de nuestro negocio y desde PHG estamos absolutamente convencidos de que no existe experiencia de cliente sin experiencia de empleado. Contar con una estrategia en la que se sitúa al cliente en el centro de la ecuación, pasa por situar primero a nuestro cliente interno en el epicentro de la organización, al ser estos nuestros principales embajadores y facilitadores de experiencias.

Nuestra **visión** como compañía es ser reconocidos como una de las mejores empresas hoteleras donde trabajar y de las más rentables a largo plazo, centrándonos en la creación de valor para enamorar a nuestros clientes internos y externos.

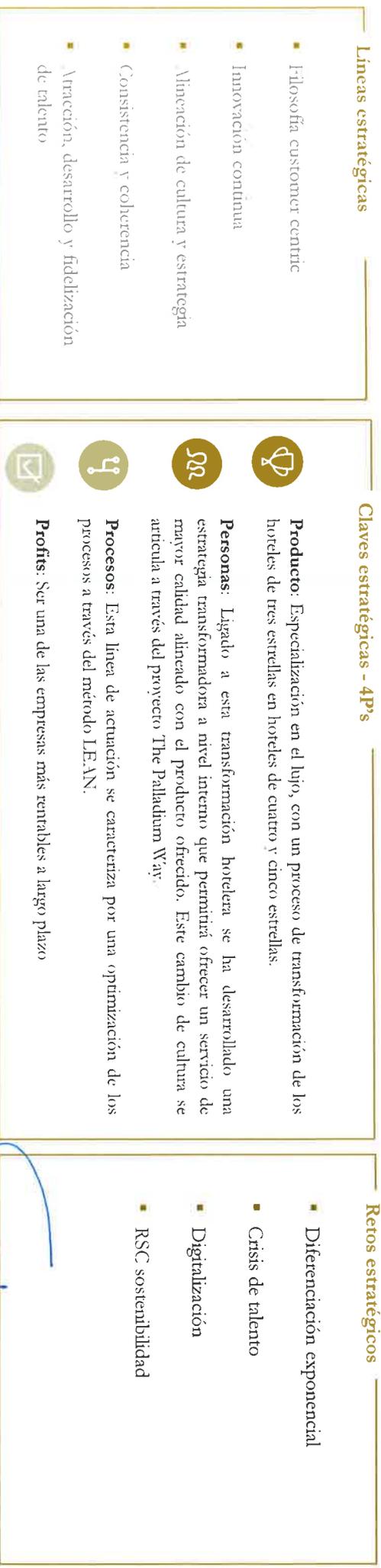
El mapa y los objetivos estratégicos de PHG han sido revisados y actualizados en 2022 en un plan a 5 años.

Para cada una de nuestras marcas nos aseguramos que la CULTURA, estrategia comercial y propuesta de valor, estén perfectamente alineadas para cumplir nuestra promesa de marca.

Toda la organización tiene al CLIENTE como prioridad número 1 y toma las decisiones en función del VALOR y no del coste. Dentro los atributos que definen cada una de nuestras marcas, distinguimos como especialmente importantes la gastronomía, el entretenimiento y el toque humano que nos permita alcanzar una verdadera excelencia en el servicio.

Hemos identificado los mercados y canales de distribución estratégicos (Venta Directa y e-commerce) sobre los que ponemos especial atención, sin embargo, nos aseguramos de mantener un mix de todos ellos que sea EQUILIBRADO.

Queremos incrementar la presencia de nuestras marcas por el mundo, pero sólo si es de forma SOSTENIBLE, protegiendo el patrimonio de nuestras propiedades y el valor de nuestras marcas.



[Handwritten signature]

1.3. Estrategia Corporativa

Creación de valor-Premios y reconocimientos

Y lo largo del 2022 el Grupo ha recibido diversos premios y reconocimientos que nos ayudan a seguir manteniendo los altos niveles de calidad que permiten al Grupo posicionarse como un referente dentro del sector.

Reputación y liderazgo



Travelers' Choice Award "Best of the Best"

Abel Matutes Juan

C. MEI: "Premio Especial al Impresario del Año"

Abel Matutes Paris

"Humano de la Excelencia a la Hosteleria" Premio de "Spain luxury hotel awards"

Bless Hotel Madrid & Bless Hotel Ibiza
Camadones de 5 Estrella en Forbes Travel Guide



Bloss Hotel Ibiza - Linxoco

Abelcin Star

Palladium Hotel Group

Leam Diamond Awards - Leam Category

Calidad de producto, Servicio y excelencia



TQM

"Premio al compromiso con la sostenibilidad y economía circular en el sector hotelero" Award - XI Premios Turismo de La Hazon

TRSS Ibiza & Land Koek Hotel Marbella

UNESCO Compromiso Viajes Sostenible

Responsabilidad corporativa y sostenibilidad

Palladium Hotel Group

Calidad Empleo & Employer Brand



Palladium hotel Group

Top Employer America Latina 2022

Top employer en España, México, República Dominicana, Brasil y Jamaica

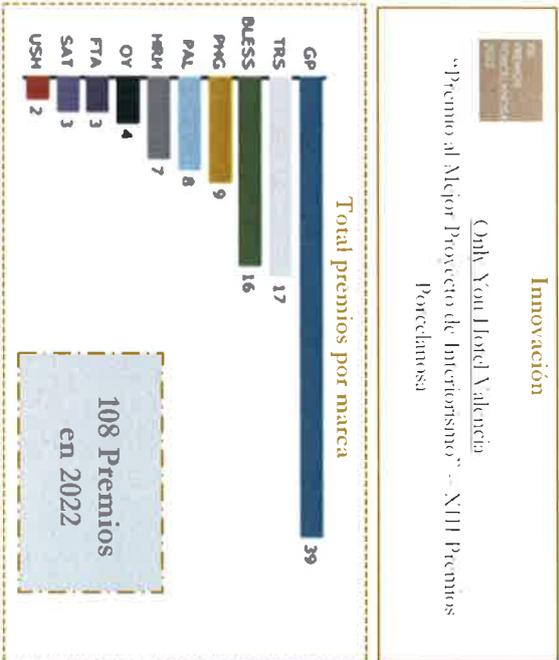




Innovacion

Onk You Hotel Valencia

"Premio al Mejor Proyecto de Interiorismo" - XIII Premios Porcelanosa



AMZALIK

1.3. Estrategia Corporativa

Gestión de Riesgos

El modelo de gestión de riesgos de Grupo Empresas Matutes identifica, analiza y evalúa los riesgos; entendiendo por riesgo cualquier posible acción, ya sea humana, ambiental, tecnológica, organizacional y/o política por la que pudiera implicar no alcanzar un objetivo estratégico.

El Grupo Empresas Matutes sigue el modelo de las tres líneas permitiendo una segregación e independencia de funciones.

Primera Línea → La responsabilidad de la gestión del riesgo recae en la primera línea.

Mantiene un diálogo continuo con el órgano de gobierno e informa sobre los resultados y el riesgo. Garantiza el cumplimiento de las expectativas legales, reglamentarias y éticas.

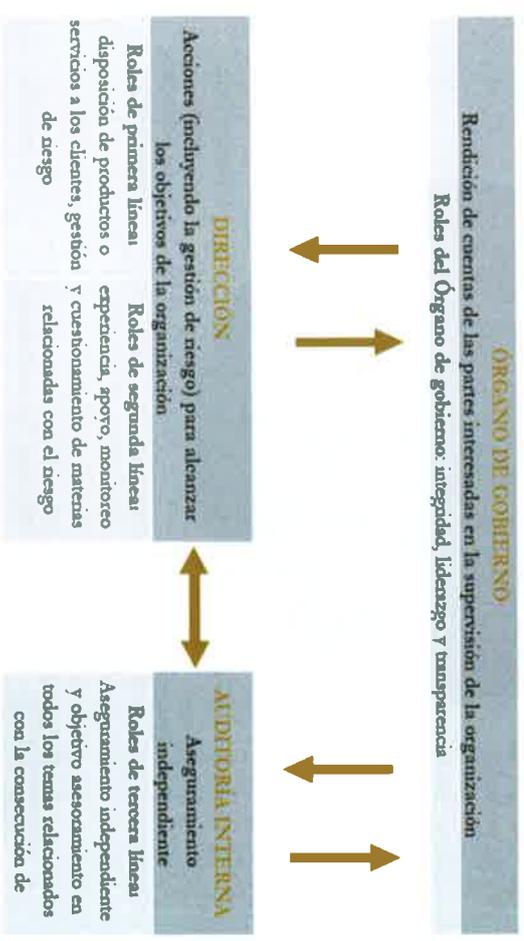
Segunda Línea → Proporciona conocimientos especializados complementarios, apoyo, vigilancia y cuestionamientos relacionados con la gestión del riesgo, mejorando los procesos y sistemas.

Tercera Línea → La auditoría interna proporciona aseguramiento y asesoramiento independientes y objetivos sobre la adecuación y eficacia del gobierno y la gestión de riesgos. Informa de sus conclusiones a la gerencia y al órgano de gobierno para promover y facilitar la mejora continua. La independencia de la auditoría interna de las responsabilidades de la gerencia es fundamental para su objetividad, autoridad y credibilidad.

Órgano de Gobierno → Rendición de cuentas a las partes interesadas para la supervisión de la organización a través de la integridad, el liderazgo y la transparencia. Acciones (incluyendo la gestión del riesgo) por parte de la dirección para lograr los objetivos de la organización a través de la toma de decisiones basada en el riesgo y la aplicación de recursos. Aseguramiento y asesoramiento por parte de un rol de auditoría interna independiente para proporcionar claridad y confianza, para promover y facilitar la mejora continua a través de una investigación rigurosa y una comunicación perspicaz.

La alineación de las actividades realizadas por las tres líneas se logra mediante la comunicación, la cooperación y la colaboración. Esto asegura la fiabilidad, coherencia y transparencia de la información necesaria para la toma de decisiones basada en el riesgo.

MAPA ASEGURAMIENTO CONTROL



Amy Alub
 17

1.3. Estrategia Corporativa

Gestión de Riesgos

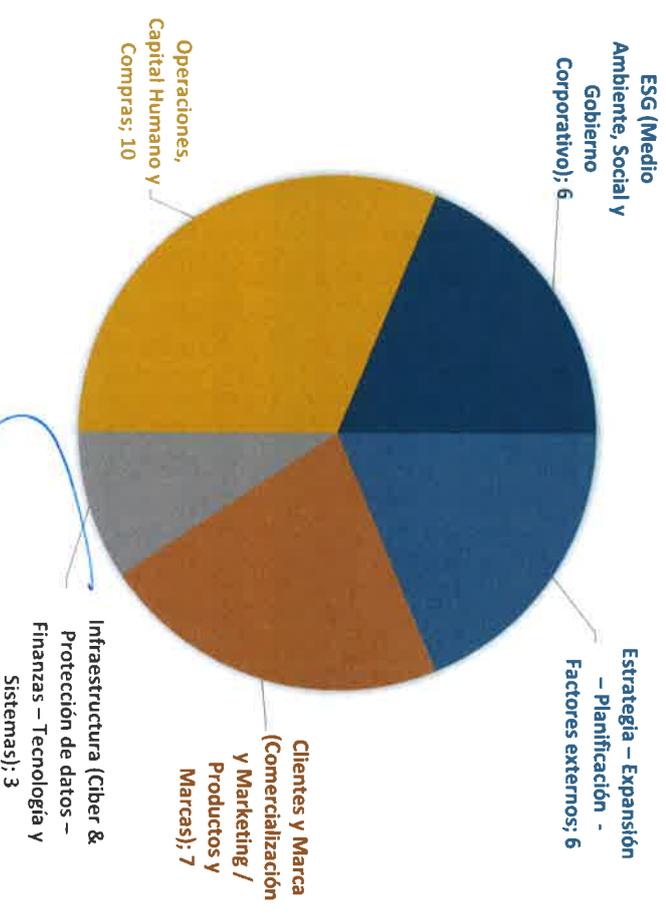
Durante el 2022, se han revisado los riesgos de PHG. El Grupo Palladium Hotel Group ha revisado y analizado el mapa de riesgos actual y se ha actualizado en línea con la nueva situación actual. En estos últimos años ha crecido la preocupación por el cambio climático, la gestión y retención del talento, ciberseguridad, aspectos geopolíticos y cambios en la prioridades de los empleados y de los diferentes stakeholders.

Clasificación riesgos

- Estrategia – Expansión – Planificación - Factores externos : consecuencia de acciones o eventos que afectan a la estrategia y objetivos del Grupo
- Clientes y Marca (Comercialización y Marketing / Productos y Marcas): engloba riesgos relacionados con la reputación, comercialización y marketing, los productos y las marcas.
- ESG (Medio Ambiente, Social y Gobierno Corporativo): riesgos relacionados con el medio ambiente, sociales, laborales, derechos humanos y gobierno corporativo.
- Operaciones, Capital Humano y Compras: riesgos intrínsecos a los procedimientos internos de compras y logística, recursos humanos y operaciones.
- Infraestructura (Ciber & Protección de datos – Finanzas – Tecnología y Sistemas): aquellos que afectan a los grupos de apoyo al negocio: riesgos tecnología y sistemas de información.

Número de Riesgos

31



Amir Abdal

1.3. Estrategia Corporativa

Cumplimiento

La diversidad de actividades desarrolladas por el Grupo, así como su dispersión geográfica hacen que la consecución de los objetivos pueda verse afectada por diversos riesgos. Con el objetivo de minimizar dicha exposición, se esta en proceso de implementación y desarrollo de un Sistema de gestión del riesgo de cumplimiento. Las principales acciones llevadas a cabo durante el año 2022 son las siguientes:



Iniciativa

Documentos de Contexto

- Normativa Laboral
- Salud pública
- Medio Ambiente
- Corrupción
- Protección de datos
- Lebanismo
- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

Matriz de riesgos penales

Políticas y protocolos a corto plazo (2023)

- ✓ Política anticorrupción (Aprobada en 2019, en proceso de actualización)
- ✓ Código Ético (en proceso de aprobación)
- ✓ Política relativa al Insider Trading y el uso de la información corporativa
- ✓ Política del sistema de información
- ✓ Sistema disciplinario

1.3. Estrategia Corporativa

Anticorrupción

El Grupo Palladium está comprometido, con los Diez principios alcanzados en junio de 2011 por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y que se recogen en el Pacto sobre Empresas y Derechos Humanos.

En concreto y para dar cumplimiento al décimo principio del Pacto Mundial, según el cual “Las empresas se comprometen a combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”, el Grupo ha desarrollado la Política **Anticorrupción** a través de la cual el Consejo rechaza cualquier tipo de corrupción y aplica un programa específico para luchar contra la corrupción, denominado “PLAN DE TOLERANCIA CERRO CONTRA LA CORRUPCIÓN”.

Esta política fue aprobada el 20 de Marzo de 2019 por Fiesta Hotels & Resorts S.L. y se ha implementado de forma progresiva en el resto de sociedades del Grupo.

Ética

La ética es uno de los principios que dirige el modelo de gobierno de Palladium Hotel Group, por ello uno de los valores del Grupo es el de la **integridad, el honor y la lealtad**, entre colaboradores, socios y proveedores.

Con el objetivo de sentar las bases del modelo de conducta que ha de guiar las actuaciones de la organización, el Grupo Empresas Mantres está trabajando en la redacción de un Código Ético, el cual, una vez aprobado, formará parte del sistema normativo de obligado cumplimiento para toda persona o entidad que, directa o indirectamente, represente a una de las empresas de Grupo. Asimismo, cualquier normativa o política deberá ir alineada con lo establecido en el código.



Tal y como establece este último apartado del Código, se prevé la creación de un canal específico de denuncias y será responsabilidad de todas las personas utilizado en caso de detectar situaciones de incumplimiento o vulneración del código.

Desde el año 2019 el Grupo dispone de un **buzón de sugerencias** a través del cual los trabajadores pueden realizar las comunicaciones consideradas necesarias en cada caso. Durante el año objeto del informe no se han transmitido preocupaciones éticas de ningún tipo.

Política Anticorrupción

-  Corrupción y Soborno.
-  Donaciones a partidos políticos, organizaciones benéficas y patrocinios.
-  Pagos a facilitadores.
-  Regalos, obsequios, favores y atenciones.
-  Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos.

Código ético

-  Relación con y entre empleados.
-  Relación con clientes, proveedores, administraciones públicas y accionistas.
-  Cumplimiento del código, canal de denuncias y régimen sancionador.

2. MENTALIDAD GANADORA



Anis Akh

2.1. Cultura Corporativa – The Palladium Way

En línea con la estrategia de Palladium Hotel Group, se arrancó en 2018 un importante proyecto de **transformación cultural y organizacional**, que se ha consolidado como una fuerte apuesta por el cliente, por las personas, por el desarrollo de talento, por la mentalidad ganadora, por la labor social, por el aprendizaje continuo y por la generación de valor en todo lo que hacemos por el cliente, por la empresa y por las comunidades donde estamos presentes.

El esfuerzo realizado con **The Palladium Way** fue reconocido con el premio “Talent Mobilizer 2018: Transform to Perform”, y fue el inicio del camino de la transformación por la cual Palladium Hotel Group ha sido certificado como Top Employer por la **excelencia en la gestión de personas en toda la geografía donde opera**.

En este sentido, estamos orgullosos de que Palladium Hotel Group haya recibido la certificación de empresa excelente por la gestión de sus Recursos Humanos al haber sido auditada por Top Employers Institute, autoridad global para el **reconocimiento de las mejores empresas donde trabajar**.

Esta certificación avala el **compromiso de la compañía con sus colaboradores** a través de sus políticas de Recursos Humanos, cultura organizacional y excelencia en gestión de capital humano. Palladium Hotel Group ha recibido el sello como Top Employer en 2021 y 2022 en: España, Italia, México, República Dominicana, Jamaica y Brasil.

MISIÓN



Convertir clientes en FANNS

VISIÓN



Ser reconocidos como uno de los mejores Grupos hoteleros donde trabajar y de los más rentables a largo plazo, centrándonos en la creación de valor para enanorar a nuestros clientes internos y externos.

VALORES - “Nuestro Credo”



EQUIPO

Trabajamos en equipo y para formar parte de él hay que cumplir con la integridad, el honor y la lealtad



COHERENCIA

Somos coherentes y consecuentes con nuestra promesa de marca



APRENDIZAJE

Aprendemos continuamente y somos promotores del cambio



VALOR

Pensamos en términos de valor y no de coste



MENTALIDAD GANADORA

Jugamos a ganar, no a evitar perder



CLIENTE

Para ganar, lo primero es el cliente, lo segundo el equipo y lo tercero nuestros accionistas



LABOR SOCIAL

Reconocemos en la labor social un elemento que cultiva y fortalece nuestro espíritu y refuerza la vinculación con nuestros empleados



PERSONAS

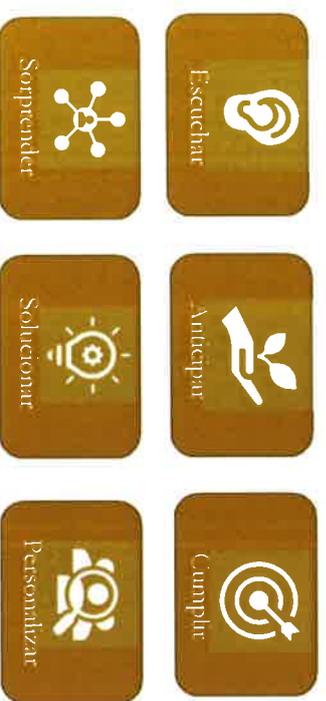
Reconocemos que las personas son la clave del éxito en la creación de valor, y, por lo tanto, elementos clave en nuestra gestión de equipos

2.1. Cultura Corporativa – The Palladium Way

Además de la definición de la Misión, Visión y Valores del Grupo, The Palladium Way define premisas y conductas que tienen que enmarcar la actuación de todos los trabajadores. En este sentido se establece:

Claves de excelencia → the magic six

Las claves para la excelencia del servicio, las cuales deben ser utilizadas en toda interacción con el cliente, en el ejercicio de alcanzar la misión del Grupo: **Convertir Clientes en fans.**



Nuestros 7 límites

1. No toleraremos la falta de palabra, honestidad y lealtad entre nuestro equipo, socios o proveedores.
2. No pondremos en riesgo el valor de nuestras marcas, es nuestro mejor seguro ante la adversidad.
3. No creceremos si no es de forma rentable y sostenible.
4. No pondremos en riesgo el patrimonio de nuestros socios.
5. No descuidaremos a los miembros de nuestro equipo.
6. No tomaremos decisiones que nos penalicen en el largo plazo a favor de buenos resultados en el corto.
7. No pondremos en riesgo la salud y bienestar de nuestros clientes ni nuestro equipo.

2022

Comienzo de la segunda fase del proyecto de transformación cultural, TPW 2.0 con especial foco en el día a día de cada persona, hechos y comportamientos específicos y planes de acción en cada Hotel y departamento corporativo adaptado a sus peculiaridades y necesidades

Próximo Objetivo

Durante el 2023 el foco será la diversidad, equidad, inclusión y la cultura del reconocimiento

2.2. Innovación

Digitalización

Una de las líneas de actuación en las que Palladium hotel Group lleva apostando varios años, y que se ha acelerado en los últimos años es la digitalización, la cual está muy presente en todas las áreas del grupo.

Una de los objetivos es crear una cultura de empresa digital, que fomente la transformación digital dentro de la empresa, también desde el prisma de los procesos. Lo que se busca también es personalizar esa experiencia de los empleados y evidentemente, siempre para ofrecer la mejor experiencia a nuestros clientes.



PIIG está en constante cambio para dar respuesta a las necesidades de los nuevos viajeros digitales a través de:

1. Entender y seguir la huella digital del cliente a través de dispositivos, canales y el tiempo - **Omnicanalidad**.
2. Crear **experiencias personalizadas y relevantes** para clientes cada vez más digitales y con expectativas particulares.
3. **Fidelizar al cliente** y mejorar los procesos de captación e interacción.
4. Mantener la **privacidad y seguridad de los datos** de los clientes en todos los puntos de contacto.

Aumentar la experiencia digital del cliente no sólo en la estancia, sino desde el momento que surge la idea de viajar, la planificación, la compra, la preparación y llegando hasta el regreso y los recuerdos. De esta manera, el consumidor se beneficia de este nuevo escenario en términos de oportunidades y de acceso a ofertas e información al realizar un viaje.

Amor y Bell
24

2.2. Innovación

Digitalización - Proyectos

Desde hace años, en el Grupo Empresas Matutes se fomenta el trabajo colaborativo; ya que las personas son la clave del éxito. El Grupo ha desarrollado una cultura de la comunicación digital y sobre todo, se han puesto en marcha proyectos que lo que buscan, es intentar reducir las tareas de poco valor para que las personas se centren en las tareas de mayor valor añadido. Todo esto ha tenido un impacto positivo en el día a día de esas personas, permitiendo contribuir a aumentar la productividad y la eficiencia.

Uno de los proyectos mas relevantes que se han desarrollado ha sido la implantación de SAP S/4 HANA Cloud.

Financiero

SAP es un partner de referencia que nos aporta muchísima fiabilidad y estabilidad en la parte más estructural de nuestro ecosistema tecnológico. Toda la parte económico-financiera y toda la parte de compras y logística.

Todos estos desarrollos están dentro de un ambicioso plan de expansión, permitiendo llegar a más destinos y contar con un partner tecnológico que nos permita ser muy escalables y nos acompañe en ese camino por la presencia internacional que tiene.

Los proyectos ejecutados durante el ejercicio 2022 en este ámbito han sido la adopción de SAP S/4 HANA Cloud, el producto por excelencia de SAP, acompañado de BPC y BW4, productos que han permitido ejecutar proyectos que nos permiten ser diferenciales. Estos proyectos de implantación no son proyectos al uso, sino que hemos ido más allá y en ese sentido, es importante acertar en la selección del partner para evolucionar esa línea más estructural de nuestro ecosistema tecnológico.

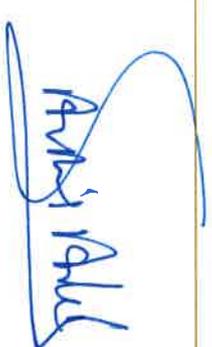
Compras

En el ejercicio 2021 se inició la digitalización global del 100% de todos los procesos en el ámbito de compras y logística; desde lo que sería el sourcing to contract, hasta los procesos de procurement to pay; es decir, desde la negociación hasta la factura electrónica.

En todos los destinos donde Palladium Hotel Group tiene presencia, tanto en América como en Europa, las gestiones con los proveedores y la gestión interna, son realizadas digitalmente mediante la implantación de SAP Ariba, integrada con el ERP SAP S/4 HANA.

Próximo Objetivo

- Digitalización 100% de la función de RRHH
- Renovación de la página web
- Implantación herramienta Auditoría
- Digitalización contratos
- Digitalización almacenes



2.2. Innovación

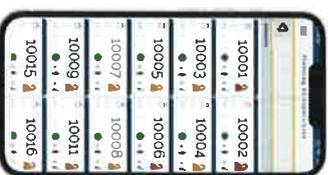
Digitalización, innovación y sostenibilidad

Dentro de la operación del hotel, en línea con la estrategia de digitalización e innovación, se ha trabajado en nuevas iniciativas para interactuar con el cliente, aumentando su seguridad y su satisfacción.



APP PHG

Durante 2022 se centralizaron las diferentes Apps pertenecientes a las marcas del Grupo en una sola propia con el fin de disponer de toda la información de cada hotel de manera digital al alcance de todos nuestros huéspedes. La herramienta ayuda a la eficiencia de los equipos digitalizando procesos de peticiones o reservas, así como potencia la comunicación a través del chat o alertas digitales **programadas**.



eHOUSEKEEP

Mejora los procesos y la calidad del servicio del departamento de pisos. Es una herramienta integrada con el PMS y configurada con los servicios de limpieza de cada hotel para programar las tareas que el personal tiene que realizar en cada unidad según su tipo, situación y las frecuencias fijadas. Es de gran ayuda para la asignación de unidades por usuario y planificación diaria del trabajo.



CHECK - IN ONLINE

Este sistema permite a los huéspedes realizar el proceso de registro desde la comodidad de su hogar, evitando colas y reduciendo el tiempo de espera en la recepción del hotel. Además, el check-in online también mejora la eficiencia operativa del hotel al permitir una mejor planificación del personal y ofrece una oportunidad para recopilar datos valiosos sobre sus huéspedes y que así personalicen aún más su experiencia e impactar al cliente en la pre estancia.



CHECK - IN PAPERLESS

En línea con la estrategia corporativa, el foco en la digitalización, experiencia del cliente y la sostenibilidad, se continuó en 2022 el despliegue global en todo el grupo del sistema check-in paperless. Ha reducido significativamente el consumo de papel y ha mejorado la captación de datos del cliente, eliminando errores de información previamente **introducidos** manualmente sobre papel.

Próximos Objetivos

- Mejora continua app PHG
- eHousekeep despliegue en todos los hoteles
- Check - in online: cambio de herramienta, una con mayor integración y más funcionalidades.

Autograph

2.2. Innovación

Digitalización, innovación y sostenibilidad



IPTV-CAST

En Palladium Hotel Group nos adaptamos a las necesidades y tendencias de nuestros huéspedes. En gran parte de nuestros hoteles ya utilizábamos IPTV con información digitalizada del propio hotel. En el ejercicio 2022 hemos avanzado en incorporar la solución de streaming como vía de entretenimiento en base a la demanda del huésped. Utilizar y lanzar a la tv el propio contenido mientras disfruta de sus vacaciones es un aspecto clave en la experiencia del cliente.



DIGITAL COMMUNICATIONS

Tras la implementación del check-in paperless, se comenzó a digitalizar y automatizar las comunicaciones que se realizan durante estancia al cliente como la factura, la notificación de habitación lista o bonos regalo. En 2023 seguiremos trabajando en despliegues de resto de comunicaciones con el objetivo de mejorar experiencia, sostenibilidad, eficiencia y personalización de cada comunicación.



FOUNDFACTOR

Integración de la herramienta FoundFactor dentro de nuestro CRM para la gestión de los objetos perdidos. Es una aplicación web que automatiza el proceso de recuperación de los objetos perdidos desde que el objeto es encontrado hasta que su dueño lo recibe en su domicilio. Es una herramienta que ayuda a la eficiencia de los equipos, mejora la experiencia del cliente y reduce la huella de carbono ofreciendo una segunda vida al objeto y gestiona el envío del producto desde el hotel al hogar. En 2023 se desplegará en todos los destinos.

2.2. Innovación

Proyecto Lean

Asociado al cambio estratégico, en 2018 se inició la redefinición de los procesos a través de la metodología LEAN. Esta palanca de cambio tiene como objetivo revisar las actividades de la organización, eliminar aquellas que no aportan valor e impulsar aquellas que generen una experiencia diferencial y de calidad para los clientes. Palladium Hotel Group utiliza este método en los departamentos de Housekeeping y Lavanderías



PALLADIUM
HOTELS & RESTAURANTS

Resultados relevantes conseguidos en 2022

Dptos. Pisos & Lavanderías Industriales

- Beneficios metodología Lean:**
1. Mejora de resultados de explotación y la satisfacción tanto de nuestros clientes internos como externos.
 2. Observación y escucha activa a las personas implicadas en el proceso.
 3. Obtenición de buenas prácticas replicables en otros destinos.
 4. Consolidación vía procedimientos operativos.
 5. Fácil replicación. Método para la mejora de procesos de gestión y de producción.
 6. Metodología. Método para la mejora de procesos de gestión y productivos.
 7. Cultura del detalle y eliminación "Desperdicio", aquello que no aporta.
 8. Aplicación vertical / transversal



Próximo Objetivo

- 1.- Seguir con las implementaciones en Restaurantes Show cooking, temáticos, fine dining y otros.
- 2.- Implementación de los Gemba Walks como herramienta diaria de gestión; un Gemba Walk es un recorrido por el lugar de trabajo cuyo objetivo es observar a los empleados preguntándoles por sus tareas e identificar las mejoras de productividad.



2.2. Innovación

Proyecto Lean

RECONOCIMIENTOS:

En 2022 se presentó como caso de éxito en el foro Hosteltur, Medio de referencia del sector turístico.

En 2022, y a pesar de no llevar mucho tiempo aplicándose, el trabajo empieza a recoger resultados y recientemente fuimos finalistas en unos premios a nivel mundial por la aplicación de la metodología en PHG, la primera compañía hotelera española con presencia internacional en aplicar metodología LEAN para optimizar sus procesos operativos.

Muchas empresas a nivel mundial han presentado sus candidaturas en estos Premios y tan solo se han seleccionado diez finalistas, entre los que se encuentra Palladium Hotel Group, como única compañía hotelera en este certamen en el que han participado algunas de alimentación, seguridad y prevención de riesgos, sanidad o automoción, algunas de ellas reconocidas internacionalmente como Jaguar Land Rover, Rolls-Royce Aerospace o Bridgestone.



THE LEAN DIAMONDS AWARDS

PALLADIUM
 HOTEL GROUP

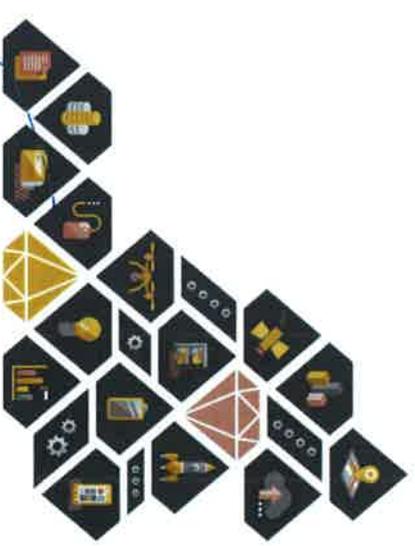


Rolls-Royce



BRIDGESTONE

ORGANIZADO POR:



Sebastián Vidal

3. IMPACTO SOCIAL POSITIVO



3.1. Personas y equipo

Organización

El ejercicio 2022 ha sido un año de consolidación en la transformación organizacional en Palladium Hotel Group, que nació en 2019 con la Nueva Estructura Organizacional, N.E.O., que pretendía homogeneizar la estructura a nivel global, profesionalizando el desarrollo organizacional. A día de hoy, la implantación de la nueva estructura, el modelo de roles y el principio de funcionamiento de nuestra arquitectura es una realidad para el 100% del equipo corporativo y el 100% del portfolio de hoteles. Esta nueva estructura ha permitido al grupo impulsar otros proyectos dentro del ciclo del talento como son el mapeo del talento, planes de sucesión, equilibrio en compensaciones y beneficios, planes de formación, itinerarios de formación y planes de carrera.

Los principales objetivos dentro de la nueva estructura son:

1. Normalizar y homogeneizar la estructura organizacional y los organigramas a nivel global.
2. Normalizar y aplicar equidad en compensaciones, beneficios y consumos autorizados.
3. Dimensionar adecuadamente y reducir verticalidad en la estructura organizativa.
4. Formalizar las políticas de promoción interna, así como la determinación de salarios para lograr una brecha salarial de 0.
5. Aplicar la nueva estructura a la Matriz de Decisión, Matriz de Beneficios, itinerarios formativos y a los movimientos organizacionales necesarios.



RESPUESTA MÁS RÁPIDA

Ser capaz de dar una respuesta
 más rápida a los mercados y a las
 necesidades de nuestros clientes.



MÁS EFICIENTE

Fomentar colaboración entre
 departamentos y unidades,
 rompiendo silos y favoreciendo y
 aumentando la comunicación.



EQUIPO

Clarificar los cambios organizativos y
 desarrollo de carreras. Mejorando la
 atracción y retención. Ayudar a
 identificar el talento interno.



LEAN

La idea principal es maximizar el
valor del cliente. Lean significa
 crear mayor valor con menos
 recursos y utilizando de forma
 eficiente.

Objetivos 2023

- Revisión y actualización de las descripciones de puestos de trabajo.
- Inclusión de la N.E.O. en el ERP de RRHH, success factor, de todas las posiciones
- Adaptación estructuras al staffing aprobado
- Sistema de gestión documental.



 31

3.1. Personas y equipo

Ciclo del Talento

En línea con el cambio organizativo y cultural, se han lanzado numerosas iniciativas dentro de todo el ciclo del talento, desde la atracción hasta nuevos programas de formación y desarrollo.

La visión de Palladium Hotel Group es ser una de las mejores empresas hoteleras en las que trabajar y prueba de ello es la certificación Top Employer en todos los países donde operamos.

Programas dedicados a empleados donde se incluye actividades que impulsan el desarrollo de las habilidades personales. Creación de "talent pool", herramienta que permite identificar empleados con alto potencial e historial probado.



Atracción de talento a través de nuestra marca empleadora; incremento del 80% en la forma de acuerdos con escuelas y universidades. 25% de contrataciones de Estudiantes en Prácticas.

Incorporación de una nueva plataforma de atracción y selección como comunicación entre unidades de negocio y central donde se agiliza todo el proceso de selección desde solicitud hasta la contratación final.

Nuevos programas on-boarding adaptados a la posición
Nuevos welcome day
Nueva presentación on-boarding.
Power automate comunicación

Durante el ejercicio 2022 la incertidumbre del mercado laboral ha incrementado la rotación y la incorporación de perfiles menos cualificados. Esto ha provocado que se haya producido un incremento de más del 60% en los impactos formativos, traduciéndose en mayor inversión, mayor número de horas de formación y mayor número de colaboradores formados

Objetivos 2023

- Creación de un nuevo SharePoint para Estudiantes en Prácticas
- Creación de una App para gestión de estudiantes en prácticas
- The promotion way: Nuevo Programa Global de Vacantes para "Talento interno"

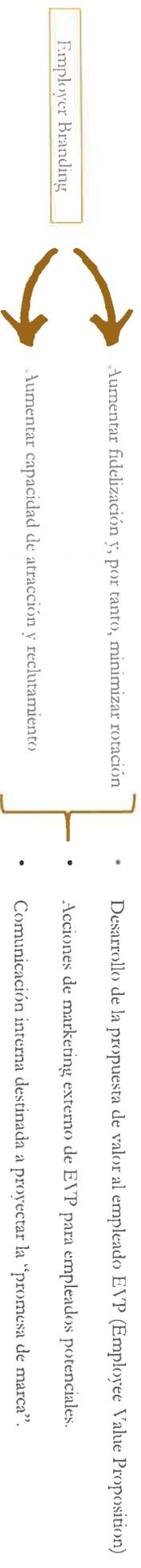
Talent mapping

Dentro de la planificación estratégica de los recursos de talento de la organización se ha creado el **Mapa de Talento PHG**, donde se detallan las necesidades de talento de la organización, al que se llega mediante la evaluación de las habilidades, aptitudes y potencial de los empleados y sirven para construir y dar continuidad a los planes de sucesión y **capex**.

3.1. Personas y equipo

Employer branding y Cultura

Creación de la nueva estrategia de comunicación interna a nivel global y creación de estrategia de employer branding con los objetivos de unificar y homogeneizar, medir y mejorar el índice de *engagement* de nuestros colaboradores, reducir los ratios de rotación, mejorar la imagen de Palladium Hotel Group como marca empleadora y como consecuencia, nuestra capacidad de reclutamiento así como mejorar nuestras calificaciones en los portales de empleo (Glassdoor, Indeed, Infojobs, etc).



La comunicación externa incluye herramientas como redes sociales de Palladium Talent, LinkedIn y portales de empleo.

El plan de trabajo incluye la definición de nuestra propuesta de valor al empleado (EVP en inglés), la comunicación y el seguimiento y medición:



Nota organización

Comunicación que se envía mediante correo electrónico. Su función es dar a conocer cualquier información destacada de la organización, desde nombramientos a beneficios sociales o campañas.



Calendario comunicaciones

Con el objetivo de mantener una estrategia global de comunicación se elaborará un calendario compartido con todos los equipos de Comunicación interna, Social Media y Comunicación institucional corporativos así como de los destinos, que se actualizará de manera mensual, permitirá contar con información actualizada y unificada para su publicación, tanto interna como externa



Portal del empleado

Es una plataforma donde encontrar numerosos recursos de utilidad para la gestión del día a día del colaborador.

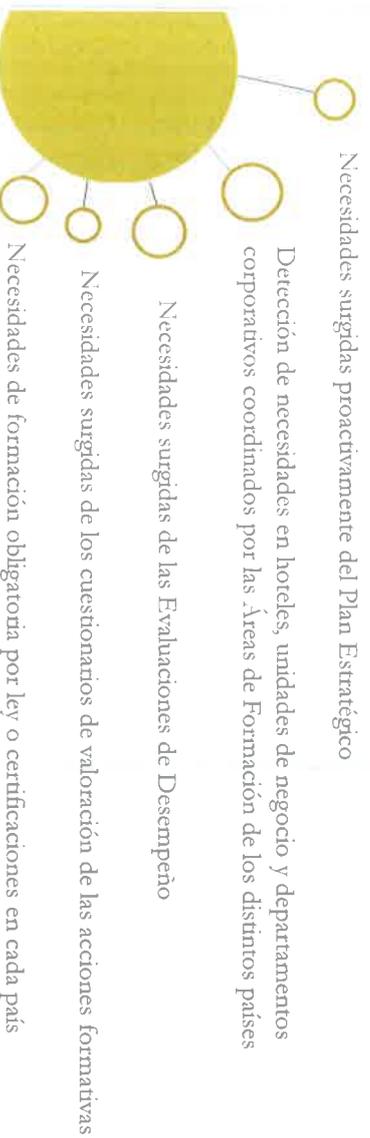
Objetivos 2023

- Employer Journey: crear una conexión que trascienda en una mera relación formal.
- Consolidación de Yammer como red social interna
- Implantación al 100% de “The Palladium Voice” como estrategia de escucha interna; onboarding, estancia y offboarding

3.1. Personas y equipo

Plan de formación y desarrollo

El Plan de Formación y Desarrollo de Palladium Hotel Group tiene como objetivo impulsar y fomentar el talento de los colaboradores que componen el equipo. El plan abarca el **plan de formación anual** para cada resort, unidad de negocio y departamentos corporativos así como las **iniciativas de desarrollo** específicas para cada unidad de negocio:



Hitos 2022:

- **Actualización on-boarding:** creación de un paquete procedimentado con las pautas que se quieren seguir en las nuevas incorporaciones. Con estas acciones se pretende mejorar la experiencia del colaborador durante el primer mes de incorporación, cuidando al máximo cada detalle. Incluye pre-boarding, welcome Day; Plan tutor o programa acompañamiento y una serie de impactos hacia los nuevos colaboradores con el objetivo de ayudar en adaptarse y adentrarse en la cultura empresarial a las nuevas incorporaciones.
- **Nuevos formatos Welcome day:** como parte del on-boarding
 - **Welcome day - corporativo** durante el ejercicio 2022 en formato online para poder adaptarlo a las necesidades y ritmos del departamento
 - **Welcome day - hotel** modalidad online, de 4 horas de dedicación, y una sesión, también de 4 horas de duración en modalidad presencia

Los objetivos para el ejercicio 2023 es un nuevo plan tutor 2.0; con tutores digitales (acompañamiento en herramientas digitales de gestión operacional) y tutores operativos (acompañamiento en la operativa; estándares de servicio y procesos operativos)

Formación Externa vs Interna



Formación Offline vs Online

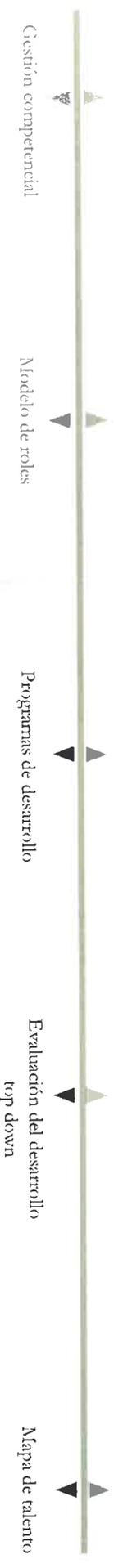


- Offline - Online

 34

3.1. Personas y equipo

Plan de formación y desarrollo



PROGRAMAS DE DESARROLLO IMPLEMENTADOS

Programa Champions
 Programa de difusión/impulso de estándares de servicio ligado a las principales entidades certificadoras que operan en el sector (LHW, Forbes, Triple A). Se seleccionan Champions de cada área del resort/hotel, en base a determinados estándares específicos. La figura del Champions actuará como elemento amplificador de la difusión de estándares de servicio, impactando en la totalidad del Staff Lane.

PRO - Evaluaciones del desempeño
 Se ha integrado la función de evaluación dentro del ámbito de desarrollo. El Programa PRO incentiva un aprendizaje estructurado, y procura un seguimiento sistemático basado en validaciones/evaluaciones de los diferentes bloques de los que se compone. El programa se estructura en dos ramas: SPRO dirigida al desarrollo en áreas departamentales específicas y GPR() para el desarrollo generalista en el ámbito hotelero.

STEP
 Programa para los colaboradores de PHG que son propuestos para un cambio de posición o rol dentro del Grupo. Dicho cambio podría tener un carácter vertical (promoción), o bien podría tratarse de un movimiento lateral (desarrollo transversal).

Programas estratégicos de desarrollo profesional individualizados
 También se han lanzado programas estratégicos de desarrollo profesional individualizados para siete directores y algunos mandos intermedios identificados como posiciones clave dentro del desarrollo estratégico organizacional. A través de estos programas, se establecieron colaboraciones con distintas entidades: IE Business School, ICENAD, e Cornell y personas Coaching.

Otros
 Programa digital estándares de servicio (Robster Ink – Estándares Forbes + Desarrollo Propio para las marcas USH y HRRH).
 OPS Executive Program.
 Programa Cantina de Talento
 Palladium Growth

Objetivos 2023:

- Actualización programa NEXI, Programa destinado a la preparación de nuevas incorporaciones a los puestos directivos dentro de la operativa de hotel.
- Habilidades; improve your leadership
- Técnicos; programas de pastelería, idiomas, ~~diplomización~~, Yoga
- Estratégicos; Programa Power MBA, ~~programa~~ plan igualdad

3.1. Personas y equipo

El equipo en cifras

Durante el año 2022, Grupo Empresas Matures ha contado con una plantilla activa durante los meses de mayor actividad de **mas de 15,000** personas, viéndose reducida, debido a la temporalidad del sector turístico, en los meses de invierno.

Empleados por Sexo

| Femenino | Masculino |
|----------|-----------|
| 6,282 | 8,884 |
| 41% | 59% |

Empleados por Tipo de Contrato

| Fijo | Temporal |
|--------|----------|
| 11,567 | 3,599 |
| 76% | 24% |

Empleados por Tipo de Jornada

| Parcial | Completa |
|---------|----------|
| 483 | 14,683 |
| 3% | 97% |

Empleados por Área

| España | México | República Dominicana | Jamaica | Resto |
|--------|--------|----------------------|---------|-------|
| 4,638 | 4,891 | 3,319 | 1,377 | 941 |
| 31% | 32% | 22% | 9% | 6% |

Empleados por Categoría Profesional

| Dirección | Manager | Supervisor | Line Staff |
|-----------|---------|------------|------------|
| 101 | 695 | 1,849 | 12,521 |
| 1% | 5% | 12% | 83% |

Handwritten signature

3.1. Personas y equipo

Organización del trabajo

Palladium Hotel Group es consciente que para obtener los mejores resultados de su equipo, se debe contar con un entorno laboral saludable donde poder desarrollarse, así como con una adecuada organización del tiempo de trabajo, que permita la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Desde el 2020 se han ido alineando las nuevas formas de trabajo con la nueva realidad social. Se ha digitalizado el puesto de trabajo con el uso de herramientas como Microsoft Teams para la comunicación entre empleados y reuniones internas y externas o la posibilidad de teletrabajo en determinados contextos.

Medidas de conciliación familiar

La jornada laboral y los descansos de los trabajadores que prestan servicios para cualquiera de las sociedades del Grupo respetan los límites legales y convencionalmente establecidos a tal efecto, ya sea en el Estatuto de trabajadores, la legislación vigente en los respectivos países y/o en los Convenios colectivos pertinentes, tales como permisos laborales retribuidos, maternidad y paternidad y excedencias.

Dentro del foco que se pone a las personas en Grupo Empresas Matutes, se quiere dar un paso más en cuanto a las medidas de conciliación familiar, adaptándose a la nueva situación global.

Durante el ejercicio 2022 se da comienzo al proyecto Flexiwork que contiene los siguientes bloques:

- 1.- Teletrabajo
- 2 - Horario flexible
- 3.- Gestión de vacaciones
- 4.- Registro de jornada
- 5 - Desconexión digital

Política de desconexión laboral



Se fomenta la comunicación; tanto llamadas como correo electrónicos dentro de la jornada laboral.



Se promueve que la convocatoria de reuniones sea dentro de la jornada laboral de los colaboradores que intervienen.



Comunicación mediante mensaje automático de correo electrónico de la ausencia por vacaciones, para que únicamente se contacte en caso de urgencia.

Objetivos 2023

- Consolidación proyecto Flexiwork.
- Creación Dashboard; horario flexible, registro jornada y teletrabajo.
- Seguimiento medidas y consolidación de los 5 bloques.
- Comunicación

3.1. Personas y equipo Igualdad y Diversidad

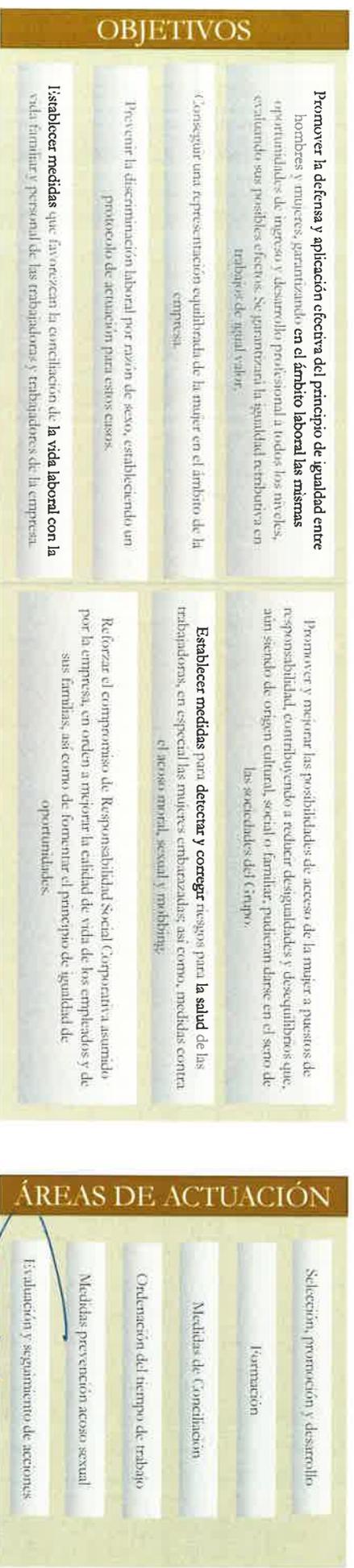
Palladium Hotel Group tiene el convencimiento que la diversidad complementa el conjunto, y por ello fomenta la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivo de raza, color, orientación sexual, estado civil, cargas familiares, edad, religión o credo, género, discapacidad o jerarquía, entre otros.

El **Código Ético del Grupo** recoge estos valores así como el rechazo a cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, y cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. En este sentido, se definen como premisas en la relación entre el Grupo y los empleados:

- ❖ Evitar actitudes que puedan ser consideradas, directa o indirectamente, un acoso.
- ❖ Tratar a los demás con respeto y consideración.

Plan de Igualdad

Con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades, el Grupo posee un Plan de Igualdad de alcance a todos los trabajadores y trabajadoras de Fiesta Hotels & Resorts. Durante el ejercicio 2021, en el marco de la visión y valores de “The Palladium Way”, Palladium Hotel Group inició la elaboración de un **Plan de Igualdad y Conciliación** actualizado y de aplicación para todas las sociedades que integran el Grupo. Dada la magnitud y relevancia del plan, se implementó en distintas fases, habiéndose lanzado el inicio del proyecto durante junio 2021. Este Plan contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones teniendo como objetivos principales:



[Handwritten signature]

3.1. Personas y equipo Igualdad y Diversidad Plan de Igualdad

En 2020 se aprobó la puesta en marcha del plan de igualdad de la compañía, iniciándose en junio de 2021

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Identificar, evaluar y analizar la situación actual, en materia de igualdad de oportunidades, existente en la empresa.

Establecer líneas de actuación y de mejora en base al análisis anterior

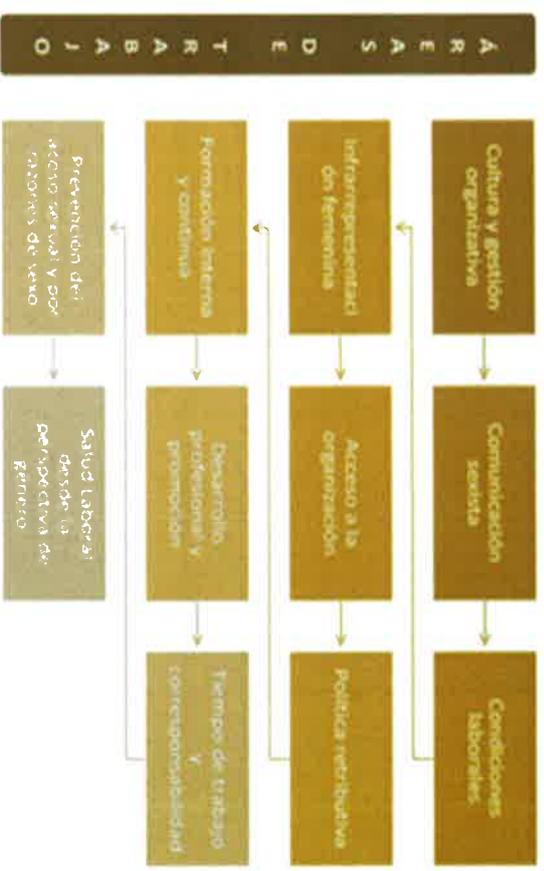
Implantar acciones derivadas del diagnóstico y que son las adecuadas a las necesidades reales de la organización, en el contexto de las líneas estratégicas de negocio

Se definió el equipo de trabajo, la comunicación del proyecto, la constitución de la comisión y la fase de diagnóstico.

Avance de los planes de igualdad Fase 1 (Fiesta Hotels & Resorts, Palladium Gestión, Cala Nova Hotelería y Hotel Oasis Paraiso) y la Fase 2 (Residencial Marina, Cala Llonga, TRS y Menorca) así como de las respectivas auditorías salariales.

2021

2022



Objetivos 2023

- Negociación y registro de todos los planes, en total 11 planes.
- Comienzo de los planes de Only You y Marbella.
- Formación en materia de prevención de acoso y sensibilización a todos los trabajadores de PHG.

2023

3.1. Personas y equipo

Igualdad y Diversidad

Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual

Con la convicción de que el respeto a la dignidad de las personas que integran la organización forma parte esencial de la cultura empresarial y de los valores del Grupo, se elabora un Protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso sexual. Con el objetivo de sensibilizar y erradicar el acoso en las relaciones laborales de todos los empleados y colaboradores de Palladium Hotel Group, se han implantado las siguientes medidas:

MEDIDAS PREVENTIVAS

COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DEL PROTOCOLO



El Grupo considera que el conocimiento efectivo de la presente declaración de principios y protocolo por toda la plantilla constituye la primera medida preventiva que debe adoptarse.

FORMACIÓN



Desarrollo de un módulo de formación teniendo por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, y a que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política empresarial contra el mismo.

Comité Permanente y Equipo Instructor

El **Comité Permanente** es responsable del seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad y Diversidad y de las medidas legales que se establezcan para el fomento de la igualdad, identificar cambios prioritarios y promover acciones formativas. El **Equipo Instructor** por su parte es el encargado de recibir, tramitar y gestionar denuncias por acoso sexual. Durante los ejercicios 2022 y 2021 no ha habido casos de acoso sexual.

Objetivos 2023

- Cerrar y dar a conocer el protocolo de acoso marco (para toda la compañía) elaborado en base a los requerimientos del ministerio
- Nombrar las distintas comisiones instructoras

3.1. Personas y equipo

Protección de los Derechos Humanos

Palladium Hotel Group es consciente de los riesgos de vulneración de derechos humanos al que están expuesto en algunos de los países en los que tienen operaciones. En ese sentido, Palladium Hotel Group se compromete a cumplir con los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) así como las normativas locales en los países donde desarrolla su actividad, así como respetar las normas de derechos fundamentales internacionalmente reconocidas.

Marco de protección de los derechos humanos

Principales riesgos

Riesgo de explotación infantil y sexual

Riesgo de incumplimiento de un trabajo digno

Vulneración del derecho a una vivienda digna

Riesgo de delito contra los derechos de los trabajadores

Palladium Hotel Group cumple y promueve los principios fundamentales de la **Organización Internacional del Trabajo** a través de sus políticas y procedimientos corporativos:

- ❖ Derecho a un ambiente de trabajo seguro
- ❖ Derecho a trabajar en condiciones laborales justas
- ❖ Derecho a la salud
- ❖ Derecho a la igualdad y no discriminación
- ❖ Derechos a la privacidad e intimidad
- ❖ Derecho a vivir en un medioambiente sano
- ❖ Libertad de asociación y negociación colectiva



En Palladium Hotel Group se promueve una gestión de los derechos humanos a través de la que se pone en valor la ética y se reconoce la responsabilidad legal sobre el cuidado de los colaboradores. Los principales objetivos que se pretenden alcanzar son:

1. Contratación justa y sin discriminación.
2. Contratación acorde a la legislación.
3. Inducción y formación adecuadas a todos los trabajadores.
4. Desarrollo y promoción según resultados de evaluación.
5. No hostigamiento por razón de sexo, raza, religión, color, nacionalidad, descendencia, incapacidad, condición médica, estado civil, edad, orientación sexual o cualquier otro motivo.



Sello ECPAT (Disponen de este sello todos los destinos de América: México, Jamaica, Brasil y República Dominicana)

ECPAT (Fund Child Prostitution) es una red mundial de organizaciones de la sociedad civil que trabaja para poner fin al abuso y la explotación de niños a través de la prostitución y trata de personas, online y en el sector de viajes y el turismo. Como miembro de esta red, Palladium Hotel Group condena cualquier tipo de explotación sexual infantil y del mismo modo se expresa el rechazo a cualquier entidad, organización o persona que practique, promueva o considere prácticas contra los derechos humanos de los niños.



3.1. Personas y equipo

Programa de Beneficios sociales

La satisfacción y compromiso de todos los colaboradores es uno de los pilares fundamentales para la consecución de la estrategia de Palladium Hotel Group. Con el objetivo de promover los beneficios como estrategia de atracción y retención del talento y como herramienta de optimización retributiva y mejora del bienestar de los empleados, desde Palladium Hotel Group se está trabajando en un sistema de beneficios que favorezcan el acceso a un:

1. Sistema de **Beneficios** que favorezcan la protección de los/as colaboradores/as y sus familiares – (Benefits Plan).
2. Sistema de **Retribución Flexible** con importantes ventajas fiscales – (RelFlex).
3. Sistema que permita un **Equilibrio** entre la vida personal y profesional – (FlexiWork).
4. Menús subvencionados en las oficinas de Madrid, donde se pueden beneficiar aproximadamente 200 empleados.

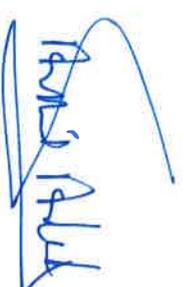
Objetivos 2023

- Introducir nuevos proyectos enfocados al wellbeing. Programas de bienestar, conciliación y cuidado del empleado.
- Consolidar el proyecto de Retribución flexible (RelFlex).
- Bajar en cascada algunos de los beneficios de Benefits Plan.

Remuneración

La política Retributiva en el Grupo Empresas Matutes se rige por el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor y cuya remuneración se estructura de acuerdo a un sistema de **Compensación Total** basado en los siguientes pilares:

- **Retribución Fija**, partiendo de un salario justo, que retribuye el desempeño y contribución del/la colaborador/a en su función dentro de PHG, con base en la equidad interna, la competitividad externa y los resultados del modelo evaluación del desempeño individual de cada uno, para atraer, retener, reconocer y desarrollar a los mejores profesionales del mercado.
- **Retribución Variable Anual**, que retribuye el logro de los resultados alcanzados, a nivel colectivo e individual, a través de un modelo de Dirección por Objetivos que favorezca un mejor desempeño individual y su reconocimiento, así como la consecución de los objetivos globales de la compañía.
- **Beneficios retributivos**.



3.1. Personas y equipo Plan de prevención de riesgos laborales

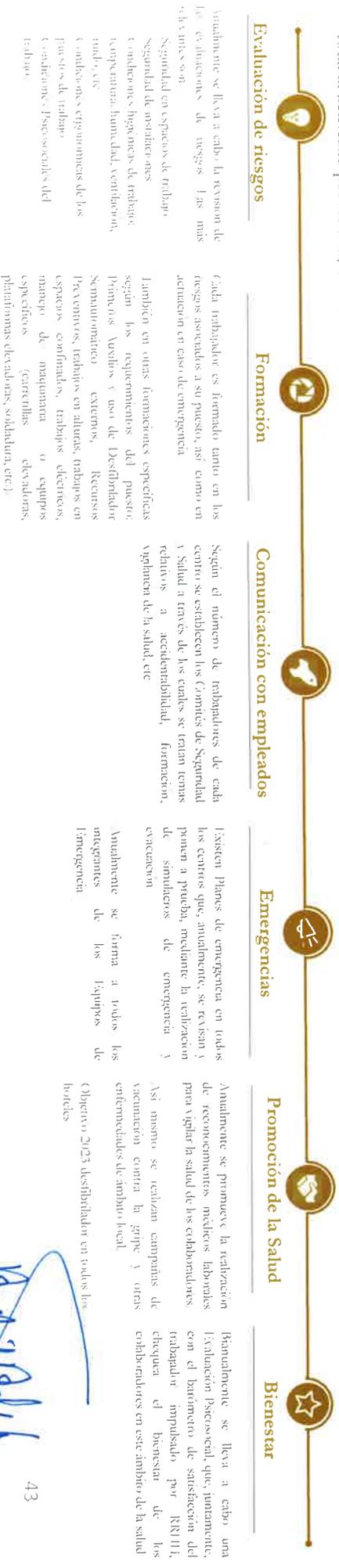
Palladium Hotel Group no solo da cumplimiento a las obligaciones establecidas por la normativa en seguridad y salud, sino que aspira a superar estas exigencias para mejorar en todo lo posible las condiciones de vida laboral de sus colaboradores. En esta línea se ha desarrollado e implantado un **Sistema de Prevención de Riesgos Laborales** funcional, eficaz y que responde a las necesidades de la organización, funcionando de forma estandarizada e integrándose transversalmente en la estructura del Grupo.

Compromisos de la política de salud y seguridad



- Cumplir con todos y cada uno de los preceptos establecidos en las leyes y reglamentos de aplicación en materia de prevención.
- Comprometer a la organización en el cumplimiento de todos los requisitos preventivos y legales a través de la información, formación, consulta y participación de los colaboradores.
- Analizar los procesos, técnicas y materias primas utilizadas eligiendo aquellos que generen menos riesgos a los trabajadores.
- Asignar recursos técnicos, humanos y económicos suficientes en materia de prevención de riesgos laborales, asegurando que todo el personal dispone de los equipos de protección individual reglamentarios según su área de actividad.
- Fomentar una cultura positiva en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Esta política de gestión es implementada por cada una de las sociedades estableciendo sistemas de prevención, ya sean propios o mancomunados, a través de los cuales se desarrolla toda la actividad preventiva, consistente en:



3.1. Personas y equipo Prevención riesgos laborales

Gracias a toda la gestión realizada en materia de prevención de riesgos laborales los índices de accidentabilidad en 2022 han sido positivos, y proporcionalmente mas bajos con respecto al nivel de actividad.

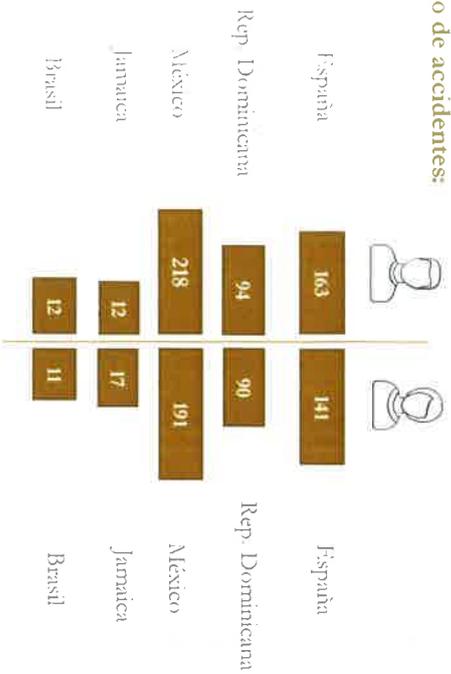
Durante el 2022 se ha realizado una evaluación y gestión específica de los puestos de teletrabajo, se ha realizado difusión, sensibilización de los protocolos de Acoso Laboral. También se ha realizado una evaluación ergonómica del departamento de pisos en uno de los hoteles incluyendo medición de esfuerzos y toma de tiempos de trabajo por tarea (prueba piloto), para 2023 se tiene previsto realizar en el resto hoteles

Comunicación
Comunicación estrecha con cada uno de los empleados. Información continua en los protocolos y líneas de actuación en el Grupo.

Concienciación
Concienciación en buenas prácticas de higiene. Concienciación en buenas prácticas de teletrabajo y ciberseguridad.

Formación
Optimización de las actividades de coordinación del Grupo, a través de la formación y capacitación de los usuarios en los diferentes centros de trabajo de la Plataforma e coordina.

Número de accidentes:



- OBJETIVOS 2023.** Para el próximo ejercicio Palladium Hotel Group tiene como objetivo conseguir una mayor visualización, a través de la puesta en marcha de las siguientes iniciativas:
- ❖ Evaluación y gestión específica de los puestos de teletrabajo.
 - ❖ Implementación de la plataforma Ónconecta para la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (digitalización de procesos)
 - ❖ Actualización protocolos de Acoso: difusión, sensibilización y formación.
 - ❖ Nueva evaluación ergonómica del departamento de pisos en hoteles incluyendo medición de esfuerzos y toma de tiempos de trabajo por tarea.
 - ❖ Se prevé ampliar número de centros dentro del mancomunado.

3.2. Labor Social (Responsabilidad Social Corporativa)

Durante el 2022, se ha creado el comité RSC del Grupo, que entre sus primeras decisiones fue crear una nueva Dirección de Responsabilidad Social Corporativa. La persona responsable se incorporó en el mes de septiembre del ejercicio 2022.

Este comité se reúne cada dos meses para definir y dar seguimiento a la estrategia en materia de sostenibilidad e impulsar la responsabilidad social y ambiental, dentro de todas las áreas de la compañía.

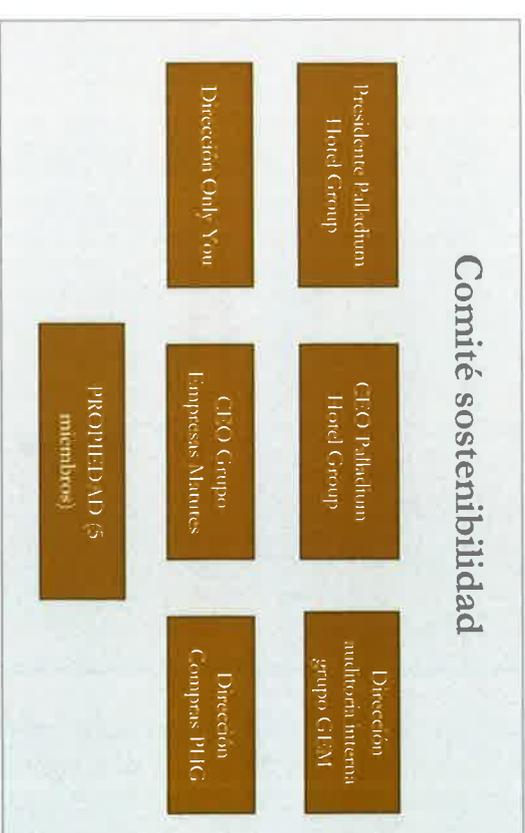
Durante los primeros meses, y después de una fase de escucha en todos los hoteles y áreas de la compañía, se ha diseñado la estrategia bajo el nombre de "Palladium Cares". La estrategia está encaminada a impactar en 3 pilares: impacto medioambiental, impacto social interno e impacto social externo.

El área social interna tiene como principal foco en América, donde se desarrollan medidas para mejorar la calidad de vida de los empleados: vivienda, comedor, áreas de ocio y tiempo libre, internet etc.

Los principales programas de la responsabilidad social externa serán:

- Campaña 4 causas x 12 meses: se han seleccionado 4 causas por las que trabajar de manera homogénea todo el grupo: lucha contra el cambio climático, reducción de la desigualdad social (incluye discapacidad), protección de la infancia y apoyo a los ancianos. Trabajaremos de la mano de ONG especializadas y desde todos los hoteles de Europa.
- Centros de formación profesional, como una manera de apoyar el empleo en las comunidades donde estamos presentes. Empezamos con programas piloto en Jamaica y en Isla Mujeres de México.

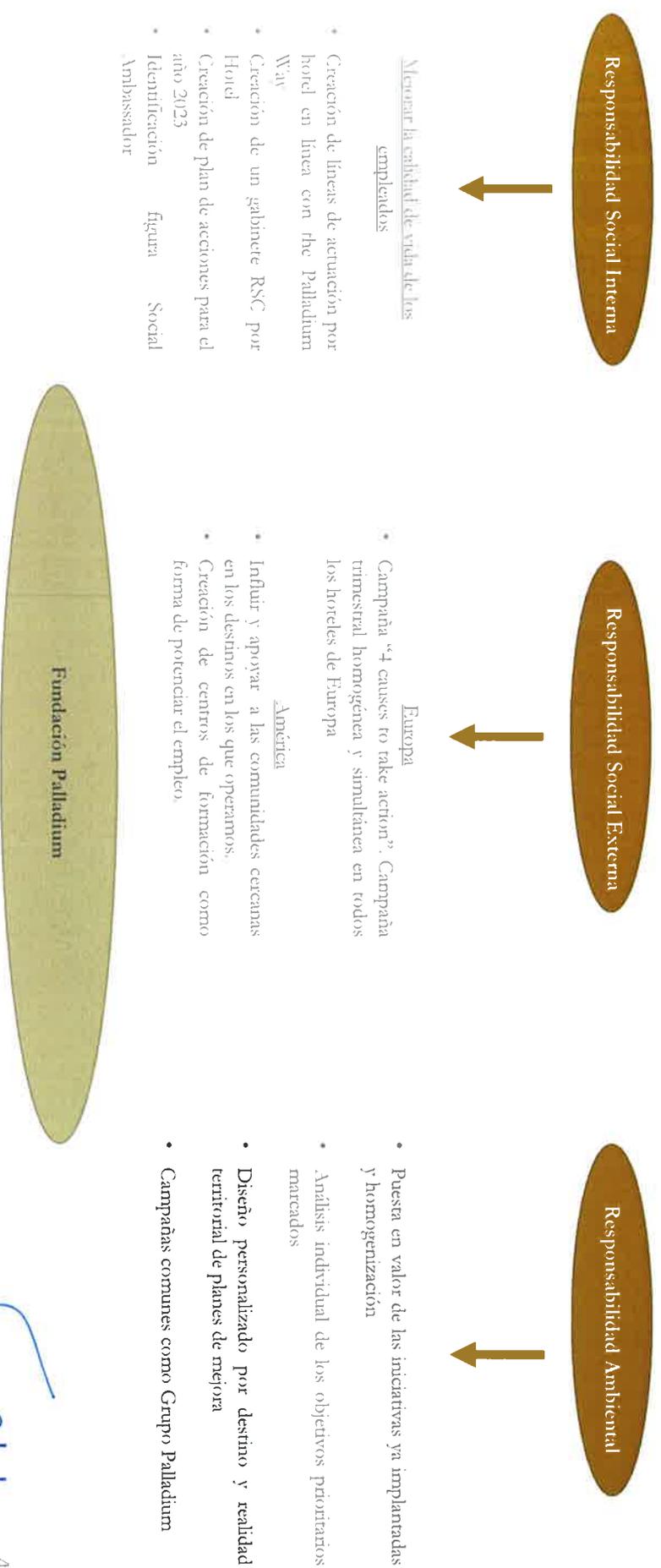
Dentro del área de medioambiente se diseñó una estrategia común para el grupo que ponga foco de manera especial en la circularidad, reciclaje, referente en disminución de uso de plásticos y reducción desperdicio alimentario.



3.2. Labor Social (Responsabilidad Social Corporativa)

Objetivos en Responsabilidad Social Corporativa para el ejercicio 2023:

La estrategia RSC de Palladium Hotel Group esta encaminada a impactar en 3 áreas: Responsabilidad Social interna, responsabilidad social externa y Responsabilidad Ambiental.



3.2. Labor Social

En línea con la estrategia de contribución social liderada por la Fundación Matutes, los hoteles del Grupo Palladium, de manera individual desarrollan y lanzan anualmente diferentes proyectos e iniciativas enfocadas en contribuir directamente en la mejora de la vida de personas que nos rodean. De las diferentes acciones sociales desarrolladas en el 2022 por los hoteles de Grupo Palladium en España y América, podemos destacar las siguientes:

- Somos patronos de la Fundación Integra, entidad que apoya a personas en exclusión social y a personas con discapacidad a través de la inserción laboral



- Orfanato Un Mundo Mejor Para la Niñez en República Dominicana: De manera continua se realizan diversas donaciones durante el año, desde ropa, alimentos, mobiliario, etc. Que colaboran con el bienestar de los niños del orfanato.



- Apoyo a "El Sueño de Vicky", una fundación que recauda fondos para la investigación contra el cáncer infantil

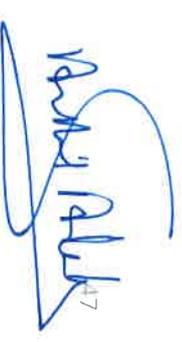


- Donativos blancos y otros materiales en costa mujeres, Puerto Vallarta y Riviera Maya a comunidades necesitadas



- Instituto Embassai Nicee como punto de contratación de fuerza de trabajo local, ofreciendo oportunidades de empleo para la población de la región así como realizar proyectos socioambientales, difundir la política ambiental a todo el entorno y brindar oportunidades para una mejor calidad de vida de la población local.





3.2. Labor Social

El Grupo es consciente de su deber de generar un impacto positivo en la sociedad y comunidad local donde opera, a través de proyectos e iniciativas solidarias. Dentro de esta línea estratégica, el grupo lleva actuando a través de la **Fundación Abel Matutes** desde hace más de 40 años.

La actuación de la Fundación está motivada por el objeto de lograr la colaboración y satisfacción conjunta de necesidades de personas o instituciones, dedicadas al ámbito de **protección social, a la cultura, al deporte y a la investigación científica**. Cabe destacar que las colaboraciones llevadas a cabo tienen como objetivo la promoción y defensa del Patrimonio Mediodiambiental, Artístico, Cultural e Histórico de Ibiza y Formentera y a las obras o trabajos de cualquier rama o sector que sea beneficioso o útil para la sociedad, siempre que tengan relación directa o indirecta con Ibiza y Formentera.



En 2022 la Fundación ha participado en **42 causas** desarrolladas en Ibiza y Formentera de las cuales **25** correspondieron a los **ámbitos social e infantil, 11** fueron **deportivas y 6 culturales**.

El resultado de la actividad de la Fundación es que cada vez más personas se organizan para tratar de **ofrecer una mejor calidad de vida a aquellos que lo necesitan**, apostando por el **fomento de la salud y el deporte** entre los más pequeños, acercando lo mejor del **arte y la cultura** a toda la sociedad y cuidando el entorno que tan amado y valioso es.

La actividad de la Fundación Abel Matutes se divide en tres grandes ámbitos:



Actuaciones destacadas durante el 2022

- Ayuda anual a las grandes ONG de Ibiza y Formentera: **Cáritas Diocesana, Cruz Roja, Unicef y Manos Unidas.**
- Aportación a la **Asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer (APAAC)**
- Apoyo al programa **“Un Mar de Posibilidades”** del **Club Náutico de Ibiza**, realizando actividades náuticas para personas con necesidades especiales.
- Convenio con los **clubes de fútbol** que cuentan con equipos en todas las categorías para ayudarles en la adquisición de equipaciones.
- Otras actividades a destacar han sido la colaboración en la edición del libro **“74 años al trote en Ibiza, una mirada retrospectiva a su historia”**, colaboración en **Fantasia Ibiza Fiestas y XIII edición de Fivissapiens**

3.2. Labor Social

AYUDAS SOCIALES E INFANTILES

Asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer



La Fundación Abel Matutes ha entregado a la **Asociación Pitiusa de Ayuda a Afectados de Cáncer, APAAC, 3.000 euros** correspondientes a la donación anual que la Fundación inició en 2016. Esta donación será dirigida a ofrecer servicios gratuitos a pacientes y familiares afectados de cáncer en Ibiza y Formentera, como complemento de la atención sanitaria pública. Asimismo, se empleará para impulsar campañas de prevención y de concienciación sobre la importancia de la detección precoz. Con estas acciones, la asociación .AP.V.C. persigue su objetivo de garantizar la atención integral del afectado oncológico y sus familiares así como mejorar su calidad de vida y expectativas de tratamiento.

Donación a entidades benéficas: Cáritas, Cruz Roja, Unicef, Manos Unidas

La Fundación Abel Matutes ha hecho entrega de la donación anual de **24.000 euros** que la entidad destina, a **Manos Unidas, Unicef, Cáritas Diocesana de Ibiza y Formentera, Cruz Roja Ibiza y Formentera**. Se trata de la única aportación a fondo perdido que desde la Fundación Abel Matutes se otorga, por lo que las ONG's pueden decidirla a las causas que consideren más urgentes o relevantes.



XIX edición de "Un Mar de Posibilidades"



El programa Un Mar de Posibilidades, promovido y organizado por y desde el Club Náutico Ibiza, en este 2022 inició su 19ª temporada con la colaboración de la Fundación Abel Matutes por octavo año consecutivo.

En las dos últimas temporadas, 2021 y 2020, las actividades fueron posibles en gran medida gracias a la trascendencia de la labor psicosocial y terapéutica que se realizaba, al quedar englobadas dentro de las excepciones que permitían la realización de actividades terapéuticas fuera de los recintos de los centros residenciales, como medida complementaria al confinamiento y necesaria para la salud integral de los residentes.

Nueva sede APNEEF en Santa Eulalia



APNEEF (Asociación de Personas con Necesidades Especiales de Eivissa y Formentera) ha inaugurado su cuarto centro en la isla de Ibiza, sito en Santa Eulalia, centro que dará cobertura a más de 100 familias con residencia en el norte de la isla, que hasta ahora debían desplazarse a Eivissa o San Antonio.

La apertura de este nuevo centro de 230 m², con 8 salas destinadas a los servicios de logopedia, psicología, terapias ocupacionales, rehabilitación, psicomotricidad y una sala polivalente, ha sido posible gracias a la colaboración de las administraciones públicas y empresas privadas, entre ellas la Fundación Abel Matutes, que estuvo representado en el acto de inauguración por María Matutes.



3.2. Labor Social

AYUDAS SOCIALES DEPORTIVAS

Convenio de colaboración con equipos de fútbol Pitiusos



La Fundación Abel Matutes ha firmado el convenio de colaboración por el que la entidad solidaria subvenciona con **12.000 euros a ocho clubes de fútbol de Ibiza** que cuentan con equipos en todas las categorías. Cada uno recibirá 1.500 euros para la compra de equipaciones deportivas. Desde 2006 la Fundación Abel Matutes trata, con esta aportación, de colaborar con los clubes que impulsan el deporte entre la juventud y los niños, incidiendo en valores humanos tan importantes como la solidaridad, el compañerismo y el esfuerzo sin olvidar el fomento del ejercicio físico y la comprensión de la competitividad y la competición dentro de los márgenes que establecen las reglas del juego, la igualdad y el respeto al deportista. En Marzo de 2022 fueron ocho los clubes de fútbol que recibieron la ayuda: C.D. Atlético Jesús, C.F. Sant Rafael, Peña Deportiva Santa Eulalia, S.D. Portmany, club deportivo Ibiza Islas Pitiusas, Inter Ibiza club deportivo, Societat Esportiva Penya Independent y U.L. Sant Josep.

Otras ayudas deportivas

Otras actividades deportivas, en 2022 fueron la carrera atlética de 5 kms en la Playa den Bossa, CB Puig den Valls, Básquet Sa Real y Handbol Club Eivissa



AYUDAS CULTURALES

Libro "74 años al trote en Ibiza, una mirada retrospectiva a su historia"

La Fundación Abel Matutes ha colaborado en la edición del libro "74 años al trote en Ibiza: una mirada retrospectiva a su historia", libro escrito por Vicente Torres Marí y que recoge en sus más de 600 páginas la historia del mundo del trote equino, tanto a nivel pitiuso como balear, nacional e internacional, y que estará disponible en las bibliotecas municipales, ayuntamientos, universidades y Consell de Eivissa.

Fantasia Ibiza Festival 22

Evento de arte multidisciplinario. Experiencia interactiva. Tres días de música y pintura en vivo, conferencias, performance, danza, acrobacias, poesía, exposiciones de esculturas y pinturas, y más.

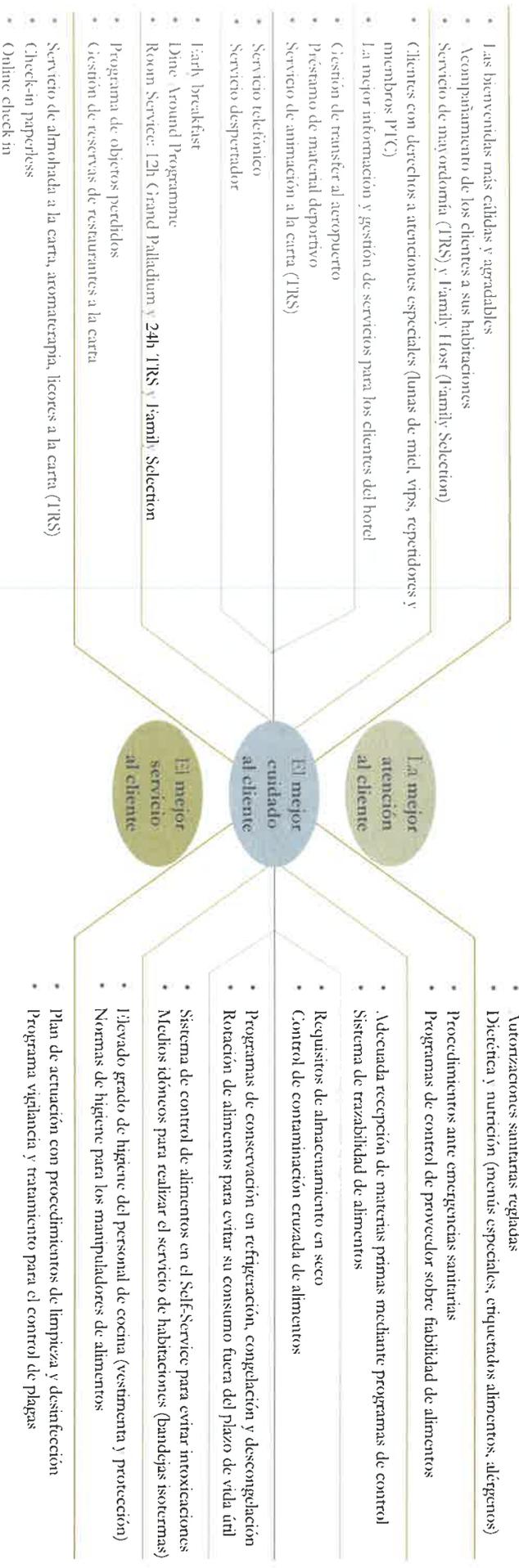
4. NEGOCIO RESPONSABLE



4.1. Clientes

Palladium Hotel Group es consciente de que la sostenibilidad del negocio pasa por asegurar la calidad del servicio y por lo tanto la satisfacción de sus clientes, asegurando **la entrega de promesa de la marca, satisfaciendo sus necesidades y superando sus expectativas, ofreciéndoles experiencias únicas y personalizadas** con el fin de convertirlos en fans. El resultado de esta implicación directa de la organización en la satisfacción de sus clientes, queda materializada en un manual específico en el que se definen todas las pautas a seguir en el área de atención al cliente, en el continuo desarrollo de la herramienta GIFT para anticiparse a las necesidades del cliente, y en la realización de encuestas de satisfacción, asegurando todos los niveles de calidad establecidos por Grupo Palladium, y siendo éste aplicable a todas las acciones realizadas por el Hospitality manager y el departamento de Guest Service, Mayordomía y Family Host.

Grupo Palladium se compromete a seguir y cumplir todas las pautas y directrices de la marca, con el objeto de **conseguir la mayor satisfacción de sus clientes** a través de la **mejor atención**, el **mejor cuidado** y el **mejor servicio** hacia ellos:



En línea con garantizar la mejor atención a sus clientes, Grupo Palladium es consciente de la importancia que supone cuidar la higiene en todos sus complejos hoteleros, prestando **especial atención a la higiene alimentaria de sus butlers y restaurantes, así como a la higiene del personal y de sus clientes**. Es por este motivo, por el que la marca dispone de una guía de Buenas Prácticas en higiene a disposición de todos sus empleados, supervisando periódicamente el cumplimiento y seguimiento de la misma, así como sistemas de auditoría externa.

Los destinos de México cuentan con el distintivo II de la Secretaría de Turismo, que acredita el cumplimiento de buenas prácticas de higiene y sanidad en materia de manipulación alimentaria.

4.1. Clientes

Gift es un CRM operacional creado para registrar todo lo que sucede en relación a nuestros huéspedes durante su estancia con el fin de tener el máximo conocimiento de ellos mejorando su experiencia.

La herramienta fue diseñada, y sigue en constante evolución, para alinearse en consonancia a las necesidades y objetivos de la compañía. Las indicaciones recopiladas a través de los diferentes departamentos y responsables de marca, se plasman en el sistema con el fin de que los colaboradores puedan brindar al cliente una experiencia más adecuada y personalizada durante su estancia.

Para conseguir el máximo aprovechamiento de **Gift by Palladium**, en 2022 se inicia un **plan formativo de adopción** y cuyo principal objetivo será la asimilación de la herramienta por parte de los usuarios y la puesta en valor de las ventajas que nos aporta en nuestra actividad diaria. Este programa contará con 2 figuras fundamentales:

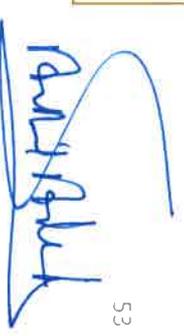
1. **Master Key Users:** se han identificado a figuras claves, en cada uno de nuestros hoteles, a quienes dotaremos del conocimiento necesario para manejar la herramienta a la perfección, estando informados de las últimas actualizaciones y pudiendo consultarles cualquier duda en cualquier momento.
2. **Key Users:** serán las figuras en las que los Master Key Users se apoyarían para conseguir el buen uso y aprovechamiento de Gift by Palladium en cada uno de los departamentos.



Próximo Objetivo 2023

Reforzar la figura del Master Key Users (MKU) con roles más operativos con el objetivo de comunicación de las nuevas funcionalidades y formación a los equipos.

Proyecto gestión de quejas de clientes desde Gift, desde donde se realizará seguimiento personalizado, tiene reflejado un proceso de escalabilidad temporal automatizado para asegurar la mejor resolución de dicha queja y permitirá ganar un mayor conocimiento de la experiencia del cliente. Proyecto para la gestión de los manuales.



4.1. Clientes

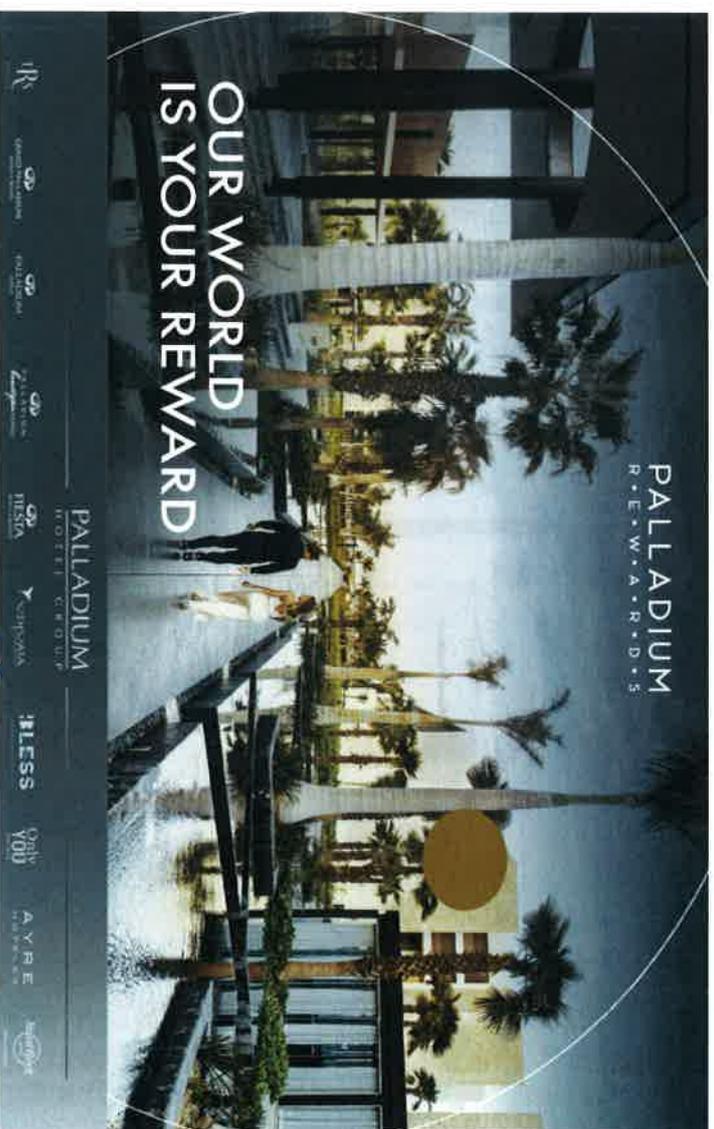
Palladium Rewards

Hay una nuestra propia filosofía, y buscando fortalecer la relación con los clientes para que su experiencia sea todavía más personalizada y exclusiva, Palladium Hotel Group lanzó el programa de fidelización en el año 2020 que ofrece ventajas y servicios exclusivos para sus clientes más fieles.

A través de un programa de puntos, que el cliente obtiene con cada reserva en los hoteles, restaurantes y centros de bienestar del grupo, Los miembros de Palladium Rewards pasan por las categorías de Follower, Promoter, Ambassador y, en el nivel más alto, Icon. Y con ello van obteniendo ventajas exclusivas como late check out, upgrades en sus reservas, desayunos gratis y descuentos al reservar la estancia en los hoteles de las distintas marcas de Palladium Hotel Group.

Un programa 100% digital

Palladium Rewards es un programa 100% digital. La innovación y la digitalización son dos pilares básicos de la compañía hotelera, que llevamos décadas apostando por la transformación digital y las nuevas tecnologías para mejorar constantemente el servicio al cliente. Por ello, el programa de fidelización de Palladium Hotel Group es exclusivamente digital y no cuenta con tarjetas físicas ni cupones en papel.



Amir Akh

4.1. Clientes

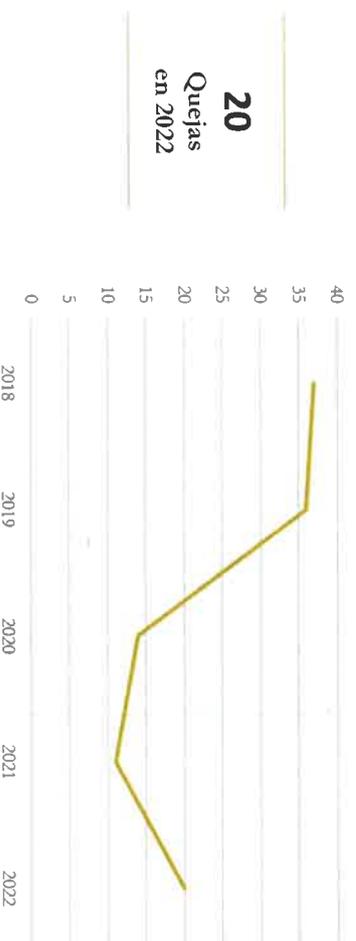
Con el objetivo de continuar mejorando la gestión de la satisfacción de sus clientes, Palladium Hotel Group dispone de canales de comunicación que permiten que los clientes puedan dirigirse a ellos, y compartir cualquier incidencia ocurrida, cuestiones, sugerencias o comentarios de mejora en relación a los servicios prestados por el hotel y los productos ofertados.

COMUNICACIÓN DE CLIENTES: INCIDENCIAS Y QUEJAS

El Grupo a través de la aplicación **GIFT** gestiona las incidencias relativas a la operativa diaria del hotel. Estas incidencias deben solucionarse en 24 horas máximo. Solo aquellas que no dependan de nosotros pueden llegar a posponerse, registrando su seguimiento y cierre en la misma herramienta.

Con tal de asegurar que todas las incidencias han sido resueltas, diariamente se revisa el listado de incidencias y se verifica el cierre de las mismas o, en su defecto, realizar seguimiento de las que permanecen abiertas.

Evolución de las quejas oficiales



Todos los hoteles tienen una **política de gestión de quejas**, según la cual, se deben atender todas las quejas de forma profesional y oportuna, para así asegurar soluciones satisfactorias a todas las partes implicadas y adoptar, en la medida de lo posible, todas las oportunidades y vías posibles para mejorar los servicios e instalaciones del hotel, en línea con su compromiso de mejora continua.

Actúan bajo tres procedimientos definidos:



Por otra parte, todos los establecimientos españoles disponen de **hojas de reclamación oficiales** a disposición de todos los clientes a través de las cuales formalizar quejas.

Para asegurar la satisfacción aun en momentos de posibles incidencias, se ha desarrollado un **protocolo de compensaciones**, mediante el cual se especifican las compensaciones posibles a ofrecer en función de las quejas o situaciones especiales con clientes por parte del departamento de atención al cliente.

Próximo Objetivo

Digitalización en la gestión de las quejas a través de la herramienta Gift, desde donde se podrá hacer un seguimiento personalizado además de clasificarlas y aplicarlas. Esta información nos permitirá anticiparnos a posibles incidencias, siempre con el objetivo de mejorar la experiencia del cliente

4.1. Clientes

COMUNICACIÓN DE CLIENTES: SATISFACCIÓN

Para la marca es fundamental conocer la opinión de sus clientes con el objeto de identificar posibles deficiencias y puntos de mejora, con tal de corregirlos, mejorando así el servicio ofrecido y favoreciendo la mejora continua del Grupo.

Por este motivo, el Grupo presenta un sistema integrado de recogida y tratamiento de información de clientes a través de diferentes fuentes y herramientas al cual se le realiza un seguimiento periódico analizando resultados en cada una de las fuentes:



ReviewPro

GUEST INTELLIGENCE

Herramienta que permite gestionar los comentarios de las diferentes encuestas, la opinión y posicionamiento de diferentes páginas web y la encuesta post-vacacional.

| | Nº cuestionarios | Puntuación global (*) | Reputación online | Nº opiniones | Puntuación global (*) |
|---------|------------------|-----------------------|-------------------|--------------|-----------------------|
| Europa | 22.715 | 4,51 | Europa | 34.086 | 88,3 |
| América | 70.095 | 4,11 | América | 69.325 | 87,8 |

(*) Puntuación sobre 5

(*) Puntuación sobre 100

En Palladium Hotel Group se usa el indicador NPS (Net Promote Score) a través del Review Pro, el cual permite conocer el posicionamiento de los hoteles del Grupo respecto el de otros hoteles 5 estrellas de América y Europa según la valoración de los usuarios.

A partir de estas herramientas, el Grupo es capaz de dar respuesta a todos los comentarios de clientes en diferentes páginas web y mejorar la satisfacción del cliente a la vez que su posicionamiento.

Gracias a todo este trabajo, el Grupo incrementa los índices de satisfacción de los clientes y el número de premios recibidos relativos a la valoración de los clientes.

Palladium Hotel Group ha recibido un total de 107 premios durante el ejercicio 2022, entre los que destacan:

- ➔ 13 Hoteles galardonados Travelers Choice Trip Advisor
- ➔ 11 Hoteles galardonados con Health & Safety certificate de HS



4.1. Clientes

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

Durante el año 2022 se han empezado a recuperar los niveles prepandemia en muchos sectores. Todas las regiones se han ido abriendo progresivamente debido a la vacunación global y el control de la pandemia. Igualmente, y para asegurar que la experiencia de los clientes sea plena es imprescindible asegurar que en todo momento se encuentran en condiciones de seguridad.

Por ello desde el Grupo se desarrollan diferentes iniciativas que consiguen el objetivo de cero accidentes entre sus huéspedes.

Alérgenos en restaurante

En todos los restaurantes hay disponible para todos los empleados los alérgenos contenidos en la carta o buffet, así como el personal está concienciado en la pregunta de estas cuestiones a los clientes.

Control y Auditoría APPCC

Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control como proceso sistemático preventivo para garantizar la inocuidad alimentaria.

Mantenimiento de instalaciones

De acuerdo a la normativa vigente se realizan todos los mantenimientos a las instalaciones (agua, luz, climatización, incendios...)



Seguridad

A nivel Europeo, Palladium Hotel Group dispone de un Plan de prevención en cada hotel, así como de tres niveles de seguridad que permiten que cada uno de los eventos organizados se desarrolle bajo el más estricto nivel de seguridad para los asistentes. Todos los agentes que configuran la red de seguridad del Grupo, ya sean propios o contratados, están habilitados para su trabajo, habiendo recibido formación oficial y reglada, incluso en derechos humanos.

Además, hay establecidos sistemas de evacuación, que permiten desalojar las instalaciones en un tiempo récord y bajo condiciones de seguridad. En el caso de América, cada uno de los hoteles tiene un responsable de seguridad altamente cualificado y capacitado para gestionar los incidentes que pudieran surgir.

4.2. Cadena de suministroo

En Palladium Hotel Group existe una preocupación constante por la adecuada gestión de su cadena de suministroo, reflejado en su apuesta permanentemente por **establecer vínculos con los proveedores basados en relaciones éticas, actitudes sostenibles, equidad y confianza**, asegurando la integridad de los valores y compromisos del grupo. Se ha definido un programa llamado **CLAS** (Compras y Logística Ágiles y Sostenibles) con el objetivo de agilizar los procesos y hacer la operación del hotel más eficiente a través de + planes básicos: personas, procesos, digitalización y sostenibilidad y apoyados en los partners.



PRINCIPALES ACCIONES CLAS:

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>Personas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesiones de aplicación de políticas ESG en Compras. - Participación en Global Sustainable Procurement Pledge (SPP) "Driving Change" 200 CPOs - Sesiones trabajo compartiendo proyectos Sostenibles (+de 40 proyectos) - Formación interna y externa para desarrollo de personas + promociones en hoteles (PROCUREMENT PLANING POOL) | <p>Procesos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora de procesos y procedimientos, haciendo partícipes a nuestros proveedores/ partners. - Código Ético + Política Compras Sostenibles - ISO 20400 de Compras Sostenibles en 2023 y 2024. | <p>Sostenibilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Energía renovable global: 100% en Europa, México y Brasil 69% a nivel global. - Grandes avances en autoconsumo. - Proveedores Kim O: Acuerdos locales para pescado, a través de las cofradías de pescadores, fruta y verdura local en Ibiza. - Reducción/eliminación de plástico en amenities y otros elementos de un solo uso. | <p>Proveedores Partners</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo y formación proveedores sostenibles: +1000 proveedores estratégicos se están formando como Proveedores Sostenibles. - Objetivos a medio y largo plazo: introducción criterios ESG en Homologación, Oferta Verde Alternativa - Patrocinios y acciones de innovación con partners - Rating proveedor criterios ESG: 108 - Evaluación de 171 proveedores: comunicación y propuesta de planes de acción (13 proveedores). |
| <p>Digitalización</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implantación de SAP Arriba para procesos P2P y S2C en México y Parte de Europa (Roll out resto países en 2023-2025) - Incentivos colaborativos con proveedores/ partners - Implantación de soluciones de movilidad de la mano de SAP Arriba | | <p>Proveedores 2022</p> <p>88% Proveedores Locales</p> | |

Próximos Objetivos

- Consolidación y expansión de la transformación digital a otros mercados
- Estandarización de los procesos internos de aprovisionamiento y logística por tipo de hotel
- Certificación de Compras Sostenibles ISO 20400

[Firma manuscrita]

58

5. HUELLA AMBIENTAL



5.1. Comprometidos con el medio ambiente

Grupo Empresas Matures tiene presente en todas sus áreas de negocio que el adecuado desempeño de su actividad ha de ir directamente vinculado a la preservación del medio ambiente allí donde está presente. Para dar cumplimiento a este compromiso con el medio ambiente, el Grupo cuenta con políticas medioambientales así como certificaciones individuales externas en sostenibilidad implementadas por todos sus hoteles y sociedades. Además, se fomenta la certificación a través de sellos reconocidos globalmente como ISO 14001 y EarthCheck, este último un sello certificado por el Consejo Global de Turismo Sostenible (GSTC) y aprobado por el Carbon Disclosure Project (CDP), que provee un marco para alcanzar los resultados deseados de desarrollo sostenible y demuestra una correcta y adecuada gestión ambiental y social en la compañía.

Política de sostenibilidad

Todos los complejos hoteleros del grupo Palladium ubicados en América cuentan con una **política de sostenibilidad** que establece las directrices de un sistema de gestión sostenible asegurando:

- ❖ La mejora continua del desempeño ambiental.
- ❖ Evaluando los riesgos ambientales.
- ❖ Estableciendo medidas eficientes de consumo de energía, agua y combustible.
- ❖ Instaurando sistemas de tratamiento de aguas residuales y residuos sólidos.
- ❖ Reduciendo las emisiones de gases efecto invernadero.
- ❖ Conservando y gestionando los ecosistemas.
- ❖ Evaluando la calidad del aire y el control del ruido.

Concienciación

De acuerdo a la política y sistema de gestión del grupo, en todos los hoteles del Grupo se llevan a cabo concienciación tanto del cliente interno como externo, ya sea mediante sesiones formativas, eventos o cartelería.

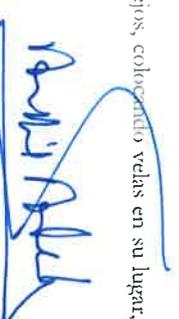
Muestra de ello es la celebración de La Hora del Planeta, día en el cual durante una hora se apagan todas las luces no esenciales de los complejos, colocando velas en su lugar, creando una atmósfera especial y concienciando a la sociedad sobre la necesidad de tomar medidas de ahorro energético y de reducción de la contaminación.

ISO 14001

La certificación del sistema de gestión ambiental de Palladium Hotel Group permite al Grupo realizar de una manera eficiente la correcta identificación, priorización y gestión de los riesgos medioambientales derivados de todas sus líneas de actividad, con el objetivo de velar por la conservación de los recursos naturales, comunidades locales y ejercer su actividad bajo unas prácticas que minimicen su repercusión en los mismos.

Varadero Port Dena, SL como una de las sociedades nacionales del grupo Palladium, estableció en 2018 un Sistema de Gestión Medioambiental según los criterios establecidos en la norma UNE-EN ISO 14001:2015, adquiriendo de esta forma compromisos ambientales a asumir por su personal como base sobre la que desarrollar su actividad. Entre sus compromisos cabe destacar la mejora continua del Sistema de Gestión, el cumplimiento de los requisitos legales medioambientales, el establecimiento y revisión de los objetivos ambientales, la optimización de los recursos naturales y la planificación de sus actividades de tal forma que se asegure la protección del medio ambiente desde una perspectiva de ciclo de vida.

Continuando con la cultura y compromiso de Grupo Empresas Matures hacia el medio ambiente, **Cultivos Piscícolas Marnos, S.A.** ha definido una política integrada que está basada en el propósito y contexto de la organización y que se constituye como base de apoyo a su dirección estratégica y adquirir compromiso de implantar y desarrollar un Sistema de Gestión Integrado basado en las normas ISO 9001 e ISO 14001, estableciendo unos objetivos de calidad y medio ambiente medibles y consistentes con esta política.



5.1. Comprometidos con el medio ambiente

Iniciativas de Palladium Hotel Group

Palladium Hotel Group es plenamente consciente de que el uso responsable y sostenible de nuestros recursos nos permite aportar nuestro granito de arena para la protección del planeta. Nuestro compromiso con el medioambiente es constante y está a la vista en cada uno de nuestros hoteles.



A principios del ejercicio 2022, en Ibiza, Palladium Hotel Group ha instalado paneles fotovoltaicos en Ushuaia Ibiza Beach Hotel, Hard Rock Hotel Ibiza, Grand Palladium Palace Ibiza Resort & Spa y Grand Palladium White Island Resort & Spa.

Entre todos los establecimientos se han instalado un total de 1.327 paneles fotovoltaicos, que permiten alcanzar una potencia máxima de 600 kWp. Se estima que estas instalaciones producirán 746.000 kWh y evitarán 186.000 kg de emisiones de CO2 anualmente.

El 100% de la energía que consume en todos sus hoteles de España, México, Brasil e Italia proceden de energías renovables, ya sea vía garantías de origen o infraestructura de paneles fotovoltaicos para autoconsumo.

Próximos Objetivo

- Creación de gabinetes RSC por hoteles y destinos. Gabinetes formados por personas voluntarias de diferentes áreas que serán responsables de liderar iniciativas y contagiar a toda la plantilla en prácticas responsables e innovadoras.
- Formación en prácticas de sostenibilidad a toda la plantilla, hoteles y corporativo.
- Implementación de nuevos proyectos con la colaboración de todos los empleados en responsabilidad social y ambiental.
- Identificación de las 10 metas de mejora ambiental en nuestros hoteles
 - 1- Reducción de plásticos de un solo uso
 - 2- Esfuerzo en digitalización
 - 3- Uso racional y sostenible del agua
 - 4- Avances en la precisión de la medición de la huella de carbono
 - 5- Uso responsable de la energía
 - 6- Iniciativas de economía circular
 - 7- Reducción de generación de residuos
 - 8- Reciclaje y reutilización de residuos
 - 9- Protección de la biodiversidad
 - 10- Gestión de proveedores y compras sostenibles

- Creación "Palladium Cares", la nueva identidad bajo la que se engloban todos los proyectos de responsabilidad social corporativa de nuestro grupo.



Amalia

5.1. Comprometidos con el medio ambiente

Riesgos ambientales de Palladium Hotel Group

Palladium Hotel Group es plenamente consciente del impacto potencial que deriva de sus actividades, motivo por el cual realiza una evaluación periódica de los principales riesgos y actividades sensibles relacionadas con la violación de normativas aplicables a la sociedad y al medio ambiente y del sistema de Control Interno implementado dentro del Grupo. En línea con esta evaluación, el Grupo ha desarrollado planes de acción enfocados en la mitigación de los riesgos evaluados, estableciéndose indicadores que posibilitan una monitorización periódica de su evolución.

El **mapa de riesgos** del grupo permite identificar con precisión aquellos sucesos que puedan tener un impacto negativo significativo sobre el medio ambiente, determinando las acciones preventivas y correctivas más idóneas para minimizarlo y evitarlo, con el objetivo de lograr un destacable respeto por la naturaleza y el medio ambiente, permitiendo obtener el máximo nivel de garantía para los grupos de interés, a la vez que se protegen los ingresos y la reputación del Grupo.

Para analizar todos los **riesgos medioambientales** asociados a la **actividad hotelera** del Grupo Palladium, los que presentaran un impacto más significativo y una evaluación final más elevada se detallan a continuación:

| RIESGO AMBIENTAL. Actividades operativas que pueden causar un impacto | ÁREAS AFECTADAS Departamentos | IMPACTO AMBIENTAL. Cambios al ecosistema | RIESGO DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO |
|--|---|--|--|
| Fuga de gas | Cocina, mantenimiento | Incendio con emisiones a la atmósfera | Coste de la energía |
| Incendio | Todos los departamentos | Emisiones tóxicas a la atmósfera, residuos, consumo de agua | Coste seguros |
| Legionella | Áreas públicas, conductos de refrigeración, S ^o ACS, mantenimiento | Afectación a la salud humana | Repercusión provocadores Incremento incendios |
| Derribe o vertido accidental de gasoil y/o aceite | Seguridad, mantenimiento, animación | Incendio con emisiones, residuo peligroso, contaminación del suelo | Olas de calor / frío |
| Inundaciones | Todas las áreas | Residuos, desastre natural | Subida nivel del mar |
| Huracanes | Todas las áreas | Residuos, desastre natural, deforestación, destrucción de la flora | Según |

5.1. Comprometidos con el medio ambiente

Las sociedades integradas en Grupo Empresas Mantres cuya actividad se aleja de la gestión hotelera también presentan una evaluación de aquellos **riesgos** con mayor potencial de causar un impacto ambiental negativo. El análisis de estos riesgos ambientales materializa aquellos que presentan un mayor impacto asociado, los cuales son detallados a continuación:

| SOCIEDAD DEL GRUPO EMPRESAS MANTRES | RIESGO AMBIENTAL | IMPACTO AMBIENTAL |
|-------------------------------------|--|-----------------------------------|
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Consumo de pienso para alimentación | Reducción de materia prima |
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Consumo de oxígeno para producción | Reducción de materia prima |
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Consumo de sustancias de limpieza peligrosas | Reducción de materia prima |
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Consumo de energía eléctrica | Reducción de recursos naturales |
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Consumo de agua potable | Reducción de recursos naturales |
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Generación de aceite usado | Producción de residuos peligrosos |
| CULTIVOS PSICÓLOGAS MARINOS S.A. | Vertido | Contaminación de aguas |
| VARADERO PORTUJENIA S.L. | Incumplimiento de requisitos legales en materia de gestión de residuos | Contaminación de ecosistemas |
| VARADERO PORTUJENIA S.L. | Mezcla de residuos y vertidos | Contaminación de ecosistemas |
| VARADERO PORTUJENIA S.L. | Deficiente gestión ambiental en las instalaciones por los trabajadores | Contaminación y emisiones |

Varadero port Denia S.L. tiene presente que uno de los temas más controvertidos actualmente es el calentamiento global, el cambio climático y las consecuencias que éste tiene, las cuales afectan a todo el planeta. Por este motivo, la sociedad, además de evaluar y analizar sus riesgos medioambientales, identifican los posibles riesgos derivados del cambio climático y sus consecuencias sobre la actividad que desarrolla.

Las principales consecuencias o efectos del cambio climático en la actividad de Varadero Port Denia S.L. son las siguientes, validados en 2022:

Aumento del nivel del mar → El aumento del nivel del mar puede afectar negativamente a Varadero de manera que sus instalaciones quedan inundadas e inservibles

Olas de calor → Las olas de calor afectan a los operarios en su trabajo haciendo que su eficacia sea menor

Tormentas → En el caso de Varadero, sus instalaciones se encuentran a nivel del mar por lo que los efectos de las tormentas asociados con el impacto del oleaje y la ruptura del **PAVIMENTO LAS ARENAS** negativamente

[Firma manuscrita]

5.1. Comprometidos con el medio ambiente

Como parte de nuestra plataforma medioambiental, Palladium Hotel Group promueve continuamente acciones en todos nuestros hoteles con respecto a la gestión de residuos, la reducción del uso del agua, minimizando su huella de carbono y ahorrando energía

Prueba de ello, son las certificaciones y distintivos que el Grupo ha obtenido durante el ejercicio 2022:

Distintivos

Distintivo S: Reconocimiento que otorga en **México** la Secretaría de Turismo, a las buenas prácticas sostenibles, en el desarrollo de proyectos turísticos y el compromiso de las empresas turísticas que operan en el país bajo los criterios globales de sustentabilidad

Disponen de este distintivo los complejos de Riviera Maya y Vallarta.

Punta Cana (Certificación en Producción más Limpia de República Dominicana.



FRIENDS OF THE SEA

Cultivos Piscícolas Mannos, S.A. participa en un proyecto de la World Sustainability Organization, **Friends of the Sea**. Es el principal estándar de certificación para productos y servicios que respeta y protege el medio ambiente marino. La certificación otorga prácticas sostenibles en pesca, acuicultura, harina de pescado y aceite de pescado (Omega 3). También promueve proyectos piloto relacionados con restaurantes, envíos sostenibles, observación de ballenas y delfines, acuarios, peces ornamentales, ceras UV y otros. Es la única certificación de pesca sostenible reconocida y supervisada a nivel mundial por un Organismo Nacional de Acreditación.



Wyndham Green

El programa Wyndham Green está diseñado para ayudar a nuestros hoteles a reducir su huella ambiental y operar de manera más eficiente a través de iniciativas ecológicas. Este compromiso con las prácticas sostenibles es una de las muchas formas en que nos aseguramos de que nuestros valores fundamentales se alineen con los de nuestros huéspedes.



GRUPO EMPRESAS MATURES



PALLADIUM
HOTEL GROUP

PALLADIUM HOTEL GROUP RECIBE EL PREMIO AL COMPROMISO CON LA SOSTENIBILIDAD Y ECONOMIA CIRCULAR EN EL SECTOR HOTELERO



EARTH CHECK

EarthCheck es el primer programa de certificación mundial para reconocer las prácticas sostenibles de las organizaciones de la industria turística.

La **certificación en EarthCheck** se puede otorgar tras una evaluación exhaustiva del desempeño de la empresa en ocho diferentes áreas: la implementación de una política de desarrollo sostenible, cuidado del agua, consumo de energía, manejo de desperdicios, consumo de papel, uso de pesticidas, uso de productos de limpieza e higiene y compromisos con la comunidad local



EARTHCHECK

Riviera Maya y Vallarta han mantenido la certificación por 10 años consecutivos, por lo cual se ha obtenido el nivel PLATINUM. La certificación consiste en un benchmarking de los indicadores de consumos de energéticos, químicos, generación de residuos, reciclaje, educación ambiental y responsabilidad social. Además de una revisión InSitu del hotel para evaluar las buenas prácticas y operación general

Hard Rock Hotel Tenerife, desde Abril 2019, mantiene el sello Silver de EarthCheck. En línea con este lema, el hotel se compromete al desarrollo e implantación de una política sostenible, con el objetivo de velar por la conservación de los recursos naturales, comunidades locales y ejercer su actividad bajo unas prácticas que minimicen su repercusión en los mismos.

Este reconocimiento se suma a los ya obtenidos por otros complejos hoteleros del grupo en **Costa Mujeres y Bávaro**.

Brazil destaca por el sello **Gold de EarthCheck** desde el 2010 por su respeto y cuidado hacia el medio ambiente.

5.2. Uso sostenible de los recursos

Palladium Hotel Group es consciente de que cuidar del medioambiente está directamente vinculado con la creación de valor sostenible de su negocio. Este compromiso se materializa con la voluntad de reducir su impacto medioambiental mediante el uso sostenible de los recursos naturales en todas sus **sociedades y complejos hoteleros**, y la reducción de su **contribución al cambio climático**.

En su compromiso con el planeta, el Grupo trabaja para aumentar la eficiencia de sus recursos mediante el desarrollo de iniciativas dentro de todo su negocio hotelero y sociedades que lo conforman.

Iniciativas para la reducción del impacto ambiental

| Iniciativa/complejo hotelero | RM | CMU | PVR | PUJ | SSA | MBJ | SDQ | CAP |
|--|----------|----------|----------|----------|-----|-----|-----|-----|
| Paneles Fotovoltaicos | proyecto | proyecto | proyecto | ✓ | | ✓ | ✓ | |
| Bombas de Calor para ahorro Chillers y Generación de ACS | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | |
| Procesado Agua Pozos-Osmosis | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| Procesado Agua Pozos-Sanitizadores | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Aprovechamiento Agua Riego-PTAR | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| Generación Hipoclorito Sodio | proyecto | proyecto | | proyecto | ✓ | | | |
| Equilibrado Circuitos AHU | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Equilibrado Circuito ACS | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Monitoreo BMS Consumos | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Cogeneración | | | | ✓ | | | ✓ | |



Leyenda:

- RME: Riviera Maya
- CMU: Costa Mujeres
- PVR: Puerto Vallarta
- PUJ: Punta Cana
- SSA: Brasil
- MBI: Jamaica
- SDQ: Santo Domingo
- CAP: Punta Cana (Cap. Cana)

Rafael Salas

5.2. Uso sostenible de los recursos

Retos hoteleros para el 2023

Todos los complejos hoteleros del Palladium Hotel Group son conscientes de la importancia de reducir su huella ambiental y mejorar la contribución de los mismos sobre el ecosistema y el medio natural, es por ello, por lo que todos ellos se han propuesto objetivos y metas para el 2022 enfocados en un mejor aprovechamiento de los recursos naturales, una significativa reducción de sus consumos energéticos y una mayor optimización del consumo de agua en todos los complejos. Los proyectos más relevantes durante el ejercicio 2022 han sido los siguientes:

- **Proyecto tri-generación en Jamaica** donde añadiendo GLP al suministro energético, se producirá **electricidad, calor y frío**, reduciendo el consumo de GLP y energía eléctrica externa reduciendo así la emisiones en el consumo de electricidad, agua fría, ACS y vapor, agua potable. Inicialmente se iba a usar Gas Natural pero debido a la fluctuación del precio del Gas durante 2022, se cambiará el funcionamiento a gas propano durante comienzo de 2023.
- Continuación de la instalación de **nuevos sistemas fotovoltaicos**, con el objetivo de ser más sostenibles reduciendo el consumo de recursos fósiles, y las emisiones de CO2. Se encuentran en estado de estudio los siguientes proyectos:
 1. Producción 4.000 MWh en el complejo de Costa Mujeres
 2. Producción de 3.100 MWh en el complejo de Riviera Maya
 3. Puerto Vallarta en primeras fases de estudio
- Mejora de la **herramienta interna de la gestión de consumos**: agua, clima, electricidad, lavandería, habitaciones, piscinas. Digitalización y análisis con un sistema de alarmas donde podremos ser capaces de detectar cambios diarios que nos ayuden a mejorar el sistema de reporting de consumos y su posterior uso para el cálculo de la huella
- **Análisis de la huella de carbono** y planes de acción con objetivos definidos para su reducción y eficiencia energética
- **Reducción de papel** a través de diferentes iniciativas y digitalización tanto en áreas comparativas como unidades hoteleras y resto de negocios



[Handwritten signature]

5.2. Uso sostenible de los recursos

El Grupo Empresas Matures es consciente de que cuidar del medioambiente está directamente vinculado con la creación de valor sostenible de su negocio. Este compromiso se materializa con la voluntad de reducir su impacto medioambiental mediante el uso sostenible de los recursos naturales en todas sus **sociedades y complejos hoteleros**, y la reducción de su contribución al cambio climático.

El **100%** la **energía** que se consume en todos sus **hoteles de España** y cerca del **69%** del consumo **global** en los seis países en los que el grupo tiene presencia, procede de **energías renovables**, ya sea vía garantías de origen o infraestructura de paneles fotovoltaicos para autoconsumo.

Durante 2022 se han instalado paneles fotovoltaicos en todos los hoteles de Palladium Hotel Group ubicados en Playa d'en Bossa (Ushuaia Ibiza Beach Hotel, Hard Rock Hotel Ibiza, Grand Palladium Palace Ibiza Resort & Spa y Grand Palladium White Island Resort & Spa).

En 2022, el **consumo de agua** total de los complejos hoteleros y las sociedades que conforman el Grupo Empresas Matures ha sido de **4.699.708 m³**, y el **consumo energético** global de electricidad ha sido de **168.137 MWh**.

| CLASIFICACION ACTIVIDAD | ACTIVIDAD HOTELERA | | DISTRIBUCIÓN BEBIDAS | | PISCIFACTORIA | | VARADERO | | DISTRIBUCIÓN MATERIALES CONSTRUCCION | |
|-------------------------------|--------------------|-----------|----------------------|--------|---------------|--------|----------|-------|--------------------------------------|--------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Agua (m ³) | 4.654.451 | 3.255.652 | 2.039 | 1.063 | 16.033 | 16.810 | 4.873 | 5.198 | 22.312 | 24.639 |
| Electricidad (MWh) | 159.839 | 133.157 | 271 | 216 | 6.630 | 6.179 | 807 | 845 | 590 | 631 |
| Diésel (l) | 547.426 | 335.380 | 82.434 | 25.770 | 10.607 | 3.808 | 11.472 | 9.836 | - | - |
| Gasolina (l) | 46.508 | 77.427 | - | - | - | - | 623 | 190 | - | - |
| G.L.P (l) | 7.525.386 | 5.112.997 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Gas Natural (m ³) | 627.260 | 586.903 | - | - | - | - | - | - | - | - |

Actividad Hotelera: Se observa un aumento general de los consumos, en línea con el aumento de la actividad durante el ejercicio 2022. Aún así los consumos son ligeramente inferiores a los consumos del ejercicio 2019. Asimismo, la disminución en gasolina se debe principalmente a los complejos hoteleros en Jamaica donde, progresivamente se está abandonando su consumo.

Distribución bebidas: El incremento en los consumos va en línea con el incremento de actividad hotelera, y como consecuencia, mayor actividad en distribución de bebidas.

Piscifactoría: incremento en diésel durante el ejercicio 2022 se debe a cortes en la línea eléctrica para la puesta a punto de la Planta fotovoltaica.

Varadero: El aumento en combustible se debe al mayor uso de sus vehículos.

Objetivos 2023

- Instalación de autoconsumo eléctrico en el complejo Hard Rock en Tenerife.
- Proyecto de instalación de autoconsumo en todos los complejos de México.



5.2. Uso sostenible de los recursos

Gestión del agua

En **Palladium Hotel Group** se lleva trabajando muchos años en materia de eficiencia hídrica. Somos conscientes de la importancia de este recurso natural y de la importancia de la correcta medición, utilización y optimización.

En actividad hotelera representa el 99% del consumo total de agua de Grupo Empresas Matutes. Asimismo, en 2022, América representa el 86% del consumo del Grupo.

| CONSUMO AGUA | EUROPA | AMÉRICA | TOTAL |
|--------------------------|----------------|------------------|------------------|
| Agua suministradora (m3) | 612,836 | 550,940 | 1,163,776 |
| Agua captación (m3) | - | 3,490,675 | 3,490,675 |
| Total Agua (m3) | 612,836 | 4,041,615 | 4,654,451 |

Verdeo aguas residuales

- El agua residual está en torno al 80% del agua de consumo, globalmente son 4,6 millones de m³. En Europa se vierte directamente al alcantarillado público, el 14% del total.
- En todos los complejos de México, Brasil, Jamaica el agua se trasladada a una planta de tratamiento y se usa para riego: 1,979,881 m³, un 48% del total.
- En República Dominicana, en Punta Cana se trata y se usa para riego, 1,92 millones de m³, 46,6% del total y en Cap Cana y Santo Domingo se vierte en la red de alcantarillado, 1,34,554 m³, 3,2%.
- En todos los casos, la gestión y tratamiento se hace de acuerdo con la regulación vigente.

Consumo hídrico

Sólo en América se realizan acciones de tratamiento de agua y se reutiliza para riego en las instalaciones. En casi todos los destinos de América el agua se provee mediante captación.

En Riviera Maya y costa mujeres se realiza la doble osmosis y embotellado de agua para el consumo del cliente y de los empleados.

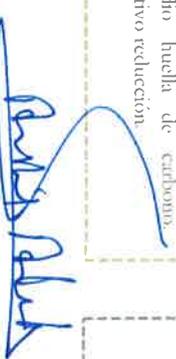


Rami Akh

5.2. Uso sostenible de los recursos

Continuando con la cultura y filosofía de respeto hacia el medio ambiente inculcada en Grupo Empresas Matures, todas las sociedades que integran el Grupo, durante el 2022 desarrollaron iniciativas remarcables en materia de ahorro energético y reducción de consumo de agua, las principales son:





5.3. Economía circular

En un mundo conducido por una economía lineal basada en la explotación incontrolada de los recursos naturales, el impacto derivado de la transformación de los mismos en productos comercializables y la generación de residuos tras el final de su vida útil hacen que todas las iniciativas que giran en torno a la instauración de un nuevo modelo de **economía circular**, basado en el aprovechamiento y reutilización de los residuos generados, adquieran un papel vital en la actividad de cualquier organización.

En la cultura y valores de respeto por el medio ambiente, forjados en **Grupo Empresas Matures**, se le da cabida a iniciativas encaminadas a desarrollar la actividad de toda la organización bajo un modelo de economía circular, sustentado sobre tres pilares esenciales: **la recuperación, el reciclaje y la reutilización de los residuos**.

Actividad Hotclera

En todos los hoteles nacionales e internacionales del Grupo Palladium se están desarrollando iniciativas en materia de economía circular. Palladium Hotel Group colabora con la fundación Impulsa Balears, iniciativa que persigue impulsar la competitividad global de Balears y contribuir, así, a que la sociedad avance hacia un futuro de mayor prosperidad.



- ✓ Todos los hoteles del grupo han sido certificado por SCS como máxima garantía sanitaria desde 2020
- ✓ Adaptar protocolos, sistemas y procedimientos a la nueva realidad



- ✓ Reducción desperdicio alimentos con el objetivo de controlar la sobreproducción, reducir el desperdicio y alinear los estándares en las ruedas de menú por marca
- ✓ Donación alimentos



- ✓ A través de donaciones productos perecederos de alimentos por parte de todos los complejos hoteleros a los grupos más desfavorecidos a causa del covid (COVID)



- ✓ Reducción y gestión residuos generados
- ✓ Nuevas inversiones en energías de origen verde
- ✓ Avances en la reducción de la huella de carbono y huella hídrica
- ✓ Rehabilitaciones y reformas eficientes

Próximo Objetivo

Proyecto gestión de residuos: desarrollo nuevo proyecto con el objetivo de reducir el desperdicio alimentario. El objetivo es, mediante análisis predictivo e inteligencia artificial, predecir consumos de los clientes y planificar las compras y así poder reducir el desperdicio. Prueba piloto en 2023 en Palladium Palmyra

5.3. Economía circular

La piscicultura Cupimar se dedica a la acuicultura marina desde hace más de 30 años. Cupimar aprovecha los recursos del parque natural Bahía de Cádiz, donde se encuentran sus instalaciones y se produce el langostino Soleá, de un modo totalmente respetuoso con el medio ambiente.

En sintonía con este medio ambiente, la acuicultura marina realizada dentro de los parques naturales, respeta tanto la calidad como el entorno, siendo esta una de las principales consignas que convierten a nuestro langostino Soleá en referente a nivel europeo.

En pleno Parque Natural Bahía de Cádiz, en Cupimar se desarrollan cultivos en las salinas que conforman este peculiar entorno. Contamos con el inestimable recurso que nos ofrece el agua de mar filtrada subterránea, dotando a nuestras instalaciones de una calidad de agua imborrable y con unas condiciones inalterables a lo largo del año.



Colaboraciones de Cupimar con el sector académico

- Universidad de Cádiz
- Centro Tecnológico de la Acuicultura
- Universidad Málaga
- Universidad de Algarve
- Universidad de Vite
- Consejería de Agricultura, ganadería, pesca y desarrollo sostenible



Tecnologías ambientales y bioeconomía circular

Con los sistemas de recirculación de agua marina (RAS) conseguimos hacer una actividad 100% sostenible, que sustenta sus plantas en la acuicultura tradicional y en el entorno natural. Habiendo sabido adaptarse, además, y a través de inversiones en I+D+i a las nuevas exigencias de eficiencia energética, economía circular, mejora genética, cultivos multicéforos y bienestar animal.

La importancia de un sistema productivo resiliente y sostenible, que ha sabido adaptarse al ecosistema del Parque Natural de la Bahía de Cádiz. Primera empresa en recalibrar los lodos de acuicultura, mediante gestores autorizados, en compost agrícola. Actualmente se está participando en varios proyectos para convertirlos en fertilizantes.

Genética y reproducción

Desde Cupimar se lideran proyectos propios (ReproSole1, 2 y 3) junto con el Ministerio de Ciencia e Innovación desde 2012, y actualmente en un proyecto internacional de fecundación *In Vitro*.

Salud y bienestar

Proyectos para el control y diagnóstico de enfermedades así como el Biocontrol del microbioma mediante fagoterapias (Proyecto BIOSOL13)

XX premio Jacumar

Elaboración de piensos y microbios de alto valor añadido

Sea-Land

Uso de lodos de acuicultura para valorizarlos en fertilizantes

Bioferri-co

Uso de energía fotovoltaica en los sistemas de Recirculación (RAS) y aplicando biotecnología de microalgas para generar Biofertilizantes a partir de los efluentes de las aguas de cultivo.

La acuicultura multicéfora permite obtener otros productos aprovechando los mismos recursos, como es el caso de producción de Salicornia

Ami Albi

5.3. Economía circular

En Grupo Empresas Matutes, la implementación por la adecuada gestión de los residuos bajo el marco de la economía circular no solo se manifiesta en la gestión hotelera del grupo, sino que se extiende transversalmente por las distintas sociedades que lo conforman, a través de iniciativas fundamentadas en la recuperación, el reciclaje y la reutilización de los residuos generados en sus actividades. Durante el ejercicio 2022, además de las iniciativas mencionadas anteriormente, podemos destacar:

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <p>BEDRINKS Beverage&More S.L.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión externalizada para residuos de pallets, papel y cartón • Directrices definidas de separación de residuos en contenedores específicos • Botellas distribuidas en envases reutilizables • Incremento en el número de botellas recogidas para su reutilización con respecto años anteriores | <p>CUBIWAER Cubivos Piscícolas Marinos S.A</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio de colaboración con el H.P.V.A. donde se está desarrollando un cultivo de Salicornia para reducir los niveles de Nitrógeno de los clientes de las instalaciones. • Convenio de la Universidad de VIC estamos tratando producir biofertilizantes a partir de los lodos de acuicultura. | <p>FORTDENIA Vareadero Port Doria S.L.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reutilización de los residuos de madera y pallets. • Separación de los distintos tipos de residuos a través de gestor externo. | <p>PALLADIUM Actividad hotelera</p> <ul style="list-style-type: none"> • Separación selectiva de plásticos, residuos de construcción y demolición, metales y pinturas • Recolección de aceite de cocina usado y utilizado para producir biodiésel y alimento para animales en Costa Mujeres • Materia orgánica generada en cocinas y restaurantes utilizada como alimento para animales en Jamaica • Reciclables (cartón, plásticos, vidrio, metales ferrosos y aluminio): recolectados por una empresa autorizada en todos los destinos de Europa y América. |
|---|---|---|--|

RESIDUOS GENERADOS EN 2022

Durante el 2022, Grupo Empresas Matutes generó un total de 7.499 Tn de residuos, cantidad la cual, gracias a la labor de separación e identificación llevada a cabo por parte de sus integrantes, ha podido cuantificarse y clasificarse en el siguiente detalle de residuos peligrosos y no peligrosos:

| CLASIFICACIÓN ACTIVIDAD | ACTIVIDAD HOTELERA | | DISTRIBUCIÓN BEBIDAS | | PISCIFACTORIA | | VARADERO | |
|-------------------------|--------------------|--------------|----------------------|-----------|---------------|------------|------------|------------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Residuos No Peligrosos | 7.022 | 3.953 | 46 | 28 | 137 | 133 | 102 | 97 |
| Residuos Peligrosos | 103 | 90 | - | - | - | - | 89 | 56 |
| Residuos Totales | 7.125 | 4.043 | 46 | 28 | 137 | 133 | 191 | 153 |
| | | | 78% | | 63% | | 3% | |
| | | | 15% | | | | 59% | |
| | | | 76% | | 63% | | 3% | |
| | | | | | | | 25% | |

Aumento en residuos en Actividad Hotelera en línea con aumento actividad. Mayor aumento en residuos no peligrosos debido a medición rechazo que supone incremento 2.000 Tn, (tal así el total es inferior a 2019)

El aumento de los residuos no peligrosos en distribución de bebidas va en línea con aumento de actividad, aun así, es ligeramente menor que en 2019.

El aumento en residuos peligroso en Vareadero se debe al mayor uso de MARRÓNI, e hidrocarburos de las embarcaciones. En el ejercicio 2020 fueron 124 Tn.

En la Piscifactoría los residuos peligrosos correspondientes al ejercicio 2021 se refieren a hidróxido potásico usado para limpieza de instalaciones, no realizada en el ejercicio 2022.



5.4. Cambio climático - Emisiones GEI

Actualmente uno de los temas más controvertidos en nuestros tiempos es el **calentamiento global** como principal precursor del **cambio climático**, la temperatura global del planeta sigue aumentando progresivamente a un ritmo acelerado, estimándose como mínimo un aumento de hasta 2°C para el año 2025, de mantenerse la tendencia actual del planeta. Este es el escenario menos desfavorable de los 3 posibles escenarios (2°C/4°C/6°C de aumento en la temperatura global) definidos por la Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC), cuyas consecuencias podrían ser nefastas para nuestro ecosistema (temperaturas extremas, desertización, deshielo de los polos, inundaciones, lluvias ácidas, nuevas enfermedades, pérdida de biodiversidad, etc).

Este es el motivo por el que **Grupo Palladium** está plenamente concienciado e implicado en la causa, muestra de ello se ve reflejado en la disposición mostrada para determinar sus emisiones anuales de CO₂, a través del cálculo de la **huella de carbono** de todos los **complejos hoteleros y sociedades** que conforman el grupo:

HUELLA DE CARBONO – GRUPO PALLADIUM

| Emisiones (1n CO ₂ eq) | Actividad Hotelera | | Distribución de bebidas | | Piscifactoría | | Varadero | | Distribución de materiales de construcción | |
|-----------------------------------|--------------------|--------|-------------------------|------|---------------|-------|----------|------|--|------|
| | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 | 2022 | 2021 |
| Scope 1 | 14.389 | 7.775 | 204 | 63 | 26 | 9 | 28 | 24 | - | - |
| Scope 2 | 13.126 | 34.462 | 68 | 54 | 1.515 | 1.545 | 200 | 211 | 147 | 158 |
| Totales | 27.515 | 42.237 | 272 | 117 | 1.541 | 1.554 | 228 | 235 | 147 | 158 |

Scope 1

Para la cuantificación de las emisiones de CO₂ incluidas en este alcance se han considerado todos los consumos de combustibles asociados con el funcionamiento de maquinaria y empleo de vehículos propios durante el desarrollo de la actividad de Grupo Palladium en su conjunto.

Scope 2

Las emisiones de CO₂ incluidas en este alcance han sido calculada mediante los consumos eléctricos asociados con la actividad desarrollada por Grupo Palladium en su conjunto.

Scope 3

Actualmente el Grupo no dispone de los mecanismos para determinar las emisiones de scope 3, sin embargo, está trabajando para poder determinarlas en un futuro.

¹ Los hoteles incluidos en el cálculo de las emisiones de CO₂ corresponden al ámbito **Nacional** (Trinidad y Tobago) e **Internacional** (Brasil, Jamaica, República Dominicana y México)

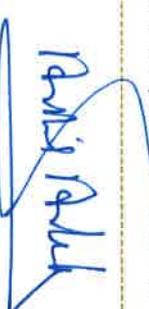
Otra muestra de la preocupación que concierne a la firma con respecto al cambio climático, se ve claramente reflejada en el **análisis de los posibles impactos**, que este puede ocasionar sobre la actividad del grupo, y de las **medidas ha adoptar para combatirlo** y hacerle frente en los próximos años.

Principales impactos del cambio climático

- Inundaciones de los complejos ubicados en zonas de costa por aumento del nivel del mar.
- Cambios en las estacionalidad por irregularidades en las temperaturas, que afectan a la clientela.
- Tormentas y ciclones que dañen las estructuras.
- Restricciones legales por aparición de nueva normativa.

Medidas adoptadas contra el cambio climático

- Instalaciones de sistema solar fotovoltaico.
- Sustitución gradual de propano por gas natural.
- Incorporación de sistemas de recuperadores térmicos.
- Sensores de presencia en habitaciones.
- Cambio de iluminación halógena por bajo consumo.
- Control de los aires acondicionados con dispositivos en bloqueados en oficinas y habitaciones.
- Se realizan estudios sobre emisión de gases tanto en Riviera como en Costa Mujeres. Lin complejos certificados con Faircheck se incluyen datos de consumo en su plataforma.



5.5. Protección de la biodiversidad

Puesto que parte de los hoteles gestionados por **Palladium Hotel Group** desarrollan su actividad dentro de áreas naturales protegidas, la organización cuenta con distintas medidas e iniciativas para preservar y restaurar la biodiversidad de los entornos en los que opera. Del mismo modo, **todas las sociedades que conforman el grupo** muestran una implicación directa en la protección y gestión de la biodiversidad de sus ecosistemas más próximos.

INICIATIVAS DE CONSERVACIÓN DE LA NATURALEZA Y EL MEDIO NATURAL

Una vez más, el Puesto que la gran mayoría de los hoteles se ubican en áreas que no se encuentran protegidas, los esfuerzos por conservar la naturaleza se centran en minimizar el impacto de la actividad del hotel en la playa con la que está en contacto. Esto se materializa en las siguientes actuaciones:

- Facilitar zonas de paso de madera sobre el terreno natural en los complejos
- Realizar jornadas voluntarias de limpieza de playas por personal de los hoteles en los días internacionales de medio ambiente



Cupimar

- Colaboración con PNIC en la elaboración del censo de ave en las salinas
- Convenio de colaboración con la Conservación de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio para la obtención de ejemplares vivos de **anguilas (Anguilla anguilla)** incluidas en el Libro Rojo de vertebrados amenazados de Andalucía, para la **recuperación de poblaciones**



A nivel internacional, los hoteles ubicados en América, debido a la riqueza y diversidad de los ecosistemas terrestres y acuáticos presentes en las situaciones geográficas en las que se localizan, se encuentran expuestos a muchos de flora y fauna escasos de especial protección y conservación. Esto implica que las iniciativas desarrolladas por los complejos hoteleros de América sean variadas:

En **Costa Mujeres** cada año se lleva cabo un monitoreo de la flora y la fauna en toda la propiedad por parte de especialistas externos, con la finalidad de reportar las condiciones ambientales del ecosistema. Se usa la distribución y abundancia de distintas especies animales y vegetales como indicadores.

Se han creado amplias extensiones de terreno como zonas de conservación ecológica, esto para que sean una reserva de los ecosistemas de la zona. Una vez al año se contratan a especialistas para que realicen monitoreos de fauna, vegetación y parámetros de la calidad del agua en espacios naturales, esto con el fin de conocer la salud ecológica y en su caso, tomar acciones de mitigación o mejoramiento.



Amir Galich

5.5. Protección de la biodiversidad



Creación del campamento Tortiguero de **Riviera Maya** en 2012. Para cada temporada de anidación, desde el año 2012, se gestionan los permisos ante las autoridades ambientales para la operación y montaje de un campamento tortiguero. La operación del campamento tortiguero dura las 24 horas del día, siendo durante la noche la actividad principal, que es cuando las tortugas arriban a la playa a anidar. La labor de los técnicos es realizar una inspección del estado físico del ejemplar y monitorear el desove. Posteriormente los huevos son recibidos en un corral donde se vigilan de manera constante, manteniéndolos fuera del alcance de los depredadores y llevando un registro estadístico preciso. Durante la temporada se atienden las inquietudes de los huéspedes y colaboradores en cuanto a la operación del campamento, todo mediante actividades de educación ambiental dirigidas por los técnicos capacitados. En dichas actividades se respeta siempre el comportamiento natural de las especies causando el menor impacto posible. Esta labor, sin duda, fortalece nuestra Política de Sostenibilidad y el compromiso con la conservación del medio.



En **Brasil** se realiza el proyecto del Centro de Producción Agrícola, en Imbassat. Tiene como objetivo ampliar la visión cultural ambiental en la región, brindando a la comunidad cursos sobre educación ambiental, micropiicultura y sostenibilidad para optimizar la producción y cuidar del planeta a la vez.



Santuario de Peces
En **Jamaica**, los pescadores locales tienen cada vez más dificultades para ganarse la vida de forma sostenible. Las capturas totales han disminuido más de un 600% desde 1950 y se necesitaría un esfuerzo 7 veces mayor (y un coste 7 veces mayor) para capturar la misma cantidad de pescado que antes. Las dificultades camuflan a muchas familias por debajo del umbral de la pobreza. En todo el mundo, los santuarios de peces están demostrando ser una herramienta poderosa y eficaz para revertir el deterioro de la salud marina. Por lo tanto, el Grand Palladium Resort & Spa ha reconocido la necesidad de ayudar a crear un entorno marino protegido en la zona de Jaccá para evitar el agotamiento de las poblaciones de peces, preservar la vida marina y mejorar la vida de la comunidad local que depende de este recurso. Este proyecto beneficiará a la comunidad, ya que garantizará que todos los pescadores estén debidamente organizados y registrados. La organización les permitirá acceder mejor a recursos como el equipamiento y la ayuda financiera.

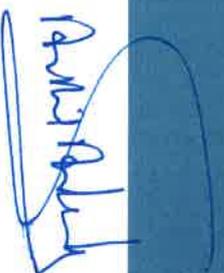


En **República Dominicana**, durante el 2022 se realizaron reforestaciones, limpieza de playas públicas mensuales, estudio de impacto de los corales y Donaciones a la fundación del Gobierno para la protección de los arrecifes. Red Arrecifal Dominicana. Colaboramos con horas de voluntariado en las distintas campañas de limpieza realizadas en la zona de Bavaro Punta Cana.

- * Atención post operatoria.
- * Captura y transporte de animales.
- * Limpieza pre y post actividad.

Rafael Abad

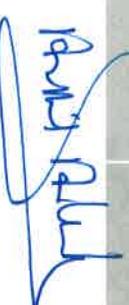
6. SOBRE ESTE INFORME



7.1. Sobre este informe

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matutes) correspondiente a los ejercicios finalizado el 31 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2021. En concreto, se recoge la información de las siguientes sociedades hoteleras:

| PERÍMETRO SOCIEDADES HOTELERAS | | | |
|---|---|----------------|----------------|
| SOCIEDAD | PROPIEDAD HOTELERA | Ejercicio 2022 | Ejercicio 2021 |
| Hotel Casis Paraiso S.A | Hard Rock Tenerife | ✓ | ✓ |
| UITE Invercimentos, Participaciones e Invercimentos Hoteleros, Ltda | Grand Palladium Imbassai Resort & Spa | ✓ | ✓ |
| Protagonistas y Proyectos, S.A | Dominican Fiesta Hotel & Casino | ✓ | ✓ |
| Fiesta Hotels & Resorts, S.L. | Grand Palladium Palace Ibiza Resort & SPA Ushuaia Ibiza Beach Hotel (Club y Tower) Hard Rock Ibiza Hotel (Club y Tower) Grand Palladium White Island Resort & SPA | ✓ | ✓ |
| Hard Cala Llonga, S.L. | Palladium Hotel Cala Llonga | ✓ | ✓ |
| Menorca, S.A | Palladium Hotel Menorca | ✓ | ✓ |
| Construcción, S.A | Palladium Hotel Don Carlos | ✗ | ✓ |
| Residencial Marina, S.L. | Agriculturismo Sa Talaha | ✓ | ✓ |
| Fiesta Bavaro Hotels, S.A | Grand Palladium Bavaro Suites Resorts & SPA Grand Palladium Palace Resorts Spa & Casino Grand Palladium Punta Cana Resort & SPA TRRS Turquesa Hotel TRRS Cap Cana | ✓ | ✓ |
| Desarrollos DINTE, S.A | Grand Palladium Colonial Resort & Spa Grand Palladium Kaanarah Resort & Spa Grand Palladium White Sand Resort & Spa TRRS Yucatan Hotel Grand Palladium Vallarta Resort & Spa Famula Selection at Grand Palladium Vallarta Resort & Spa | ✓ | ✓ |



7.1. Sobre este informe

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matures) correspondiente a los ejercicios finalizado el 31 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2021. En concreto, se recoge la información de las siguientes sociedades hoteleras:

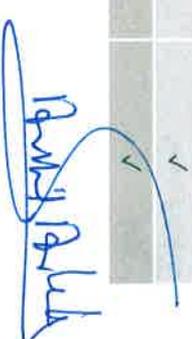
| PERÍMETRO SOCIEDADES HOTELERAS | | Ejercicio 2022 | Ejercicio 2021 |
|--|---|----------------|----------------|
| SOCIEDAD | PROPIEDAD HOTELERA | | |
| Proyecciones y Desarrollos Riberia Matures, S.A. de C.V. | Grand Palladium Costa Mujeres Resort & SPA FRS Coral Hotel Family Selection at Grand Palladium Costa Mujeres Resort & SPA | ✓ | ✓ |
| Emmal Jamaica Ltd. | Grand Palladium Jamaica Resort & SPA | ✓ | ✓ |
| RSR Hotels, S.L. | Ayre Gran Hotel Colon (Madrid) Ayre Hotel Gran Via (Barcelona) | ☒ | ✓ |
| Only You Hotels, S.L. | OY Boutique Hotel (Madrid) Only You Arocha (Madrid) | ✓ | ✓ |
| Aspa, S.A.U. | Ayre Hotel Córdoba | ☒ | ✓ |
| Ayre Gran Via, S.L. | Ayre Hotel Sevilla | ✓ | ✓ |
| Somo, S.A.U. | Ayre Hotel Alfonso II (Oviedo) Ayre Hotel Camino I (Oviedo) Ayre Hotel Oviedo | ☒ | ✓ |
| Industria Jorlecas Sondra, S.A. | Only You Valencia | ✓ | ✓ |



7.1. Sobre este informe

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matures) correspondiente a los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2021. En concreto, se recoge la información de las siguientes sociedades no hoteleras:

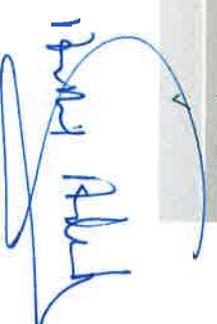
| PERÍMETRO SOCIEDADES NO HOTELERAS | | |
|---|----------------|----------------|
| SOCIEDAD | Ejercicio 2022 | Ejercicio 2021 |
| Varadero Port Dena, S.L. | ✓ | ✓ |
| Zampos Nauticas, S.A. | ✓ | ✓ |
| Beverage & More, S.L. | ✓ | ✓ |
| Dominican Entertainment, S.A. | ✓ | ✓ |
| Fundación Abel Matures | ✓ | ✓ |
| El Dorado Clubs & Services, S.L. | ✓ | ✓ |
| Comercial de Productos Pesqueros, S.A. | ✓ | ✓ |
| Castores Pescícolas Matures, S.A. | ✓ | ✓ |
| Suministros Ibiza de Inversión y Corporación S.L. | ✓ | ✓ |
| Suministros Ibiza S. A. | ✓ | ✓ |
| Viajes Arakya, S.A. | ✓ | ✓ |
| Servicios/Largo Distancia, S.A. | ✓ | ✓ |
| GEM Core Management, S.L. | ✓ | ✓ |
| Pennamar, B.V. | ✓ | ✓ |
| Sports 360, S.L. | ✓ | ✓ |
| Merchante, S.L. | ✓ | ✓ |
| Ushuaia Merchandising, S.L. | ✓ | ✓ |
| Palladium Hotels&Resorts | ✓ | ✓ |



7.1. Sobre este informe

El presente informe recoge el Estado de Información no Financiera de Residencial Marina S.L. y sociedades dependientes (denominado en el informe como Grupo Empresas Matures) correspondiente a los ejercicios finalizados el 31 de diciembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2021. En concreto, se recoge la información de las siguientes sociedades no hoteleras:

| PERÍMETRO SOCIEDADES NO HOTELERAS | | | |
|-----------------------------------|----------------|----------------|---|
| SOCIEDAD | Ejercicio 2022 | Ejercicio 2021 | |
| Palladium Gestion, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Songel SA | ✓ | ✓ | ✓ |
| Ushuaia Entertainment, SL | ✓ | ✓ | ✓ |
| Market Risk Management, SL | ✓ | ✓ | ✓ |
| Ortega, Azagra Seguros S.L. | ✓ | ✗ | ✗ |
| Dominican Entertainment, S.V.R.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Clor de Mares, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Bahia Star Turismo, S.A | ✓ | ✓ | ✓ |
| Palladium Corp Venture, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Baleón de Portraits, S.A | ✓ | ✓ | ✓ |
| Ibinvestur, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Raleón de Jaque II, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Mar y Golf Ibiza, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Can Escudell, S.L. | ✓ | ✓ | ✓ |
| Ujima, S.A | ✓ | ✓ | ✓ |



7.1. Sobre este informe

El informe ha sido elaborado conforme la metodología de la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión “Universal standards 2021”, para dar respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre, así como las últimas actualizaciones y adiciones, en cada uno de sus apartados (ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización).

También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley 11/2018 de Información No Financiera y Diversidad :

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

De acuerdo al criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades del Grupo Empresas Matutes, con el objetivo de definir los aspectos más relevantes para él y sus grupos de interés. Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

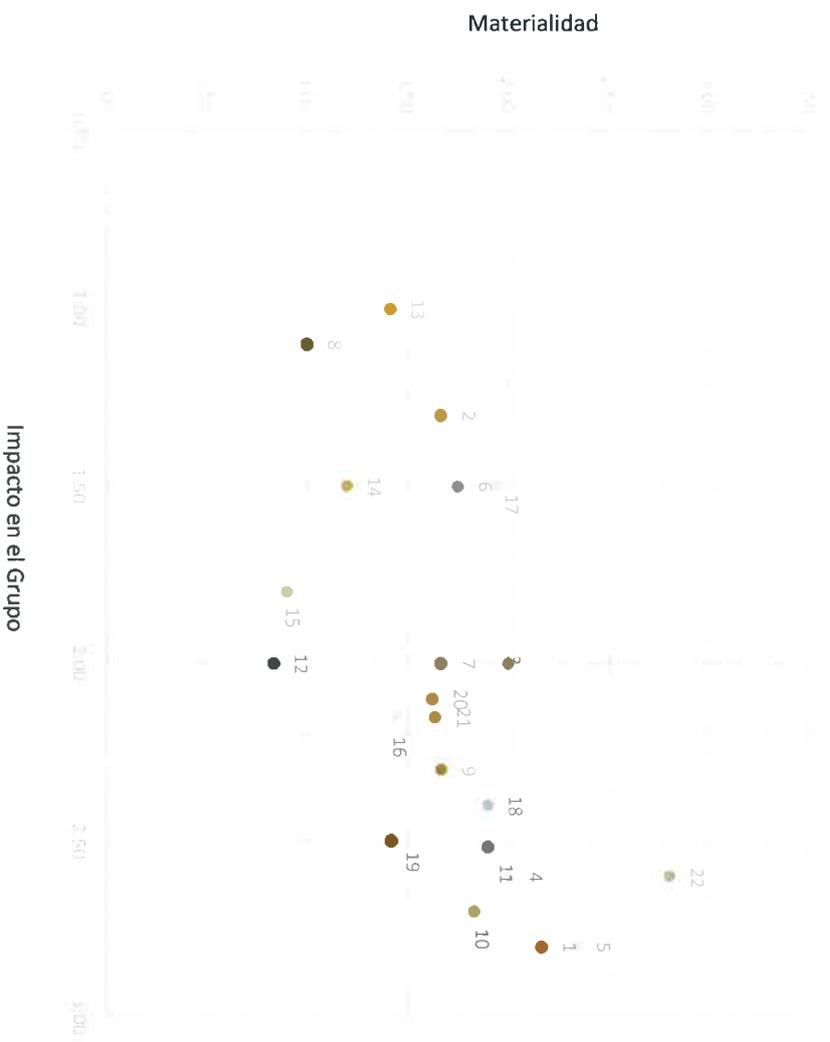
- Análisis en sostenibilidad (GRI core, ODS y Principios del Pacto Mundial, SASB).
- Análisis de la información interna del Grupo Palladium.
- Análisis de la información sobre el Grupo Palladium y el sector dispuesta en la web.
- Análisis de los aspectos materiales en RSC entre competidores del sector hotelero, así como de las principales asociaciones sectoriales.
- Análisis de asociaciones sectoriales y best practices.

En línea con el análisis realizado, se han identificado una matriz de materialidad estructurada en base a siete ámbitos (Gobierno, Medioambiente, Recursos Humanos, Derechos Humanos, Proveedores, Sociedad, Clientes). Cada uno de los temas ha sido clasificado como Top A, Top B o Top C, según su importancia para el Grupo Palladium.



7.2. Aspectos Materiales

Gráfico 1: Matriz de materialidad del Grupo Empresas Matutes. Se pueden identificar los aspectos materiales Top A, Top B y Top C, según su importancia para el negocio y estrategia del Grupo.



Top A

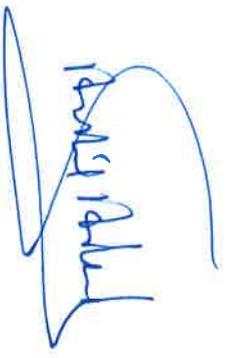
- Cadena de Suministro (22)
- Modelo de negocio sostenible (1)
- Ciberseguridad & Protección de datos (4)
- Transformación cultural e innovación(5)
- Eficiencia energética (10)
- Protección de los derechos humanos y laborales (19)
- Cambio Climático (11)
- Formación y desarrollo (18)

Top C

- Protección de la biodiversidad (12)
- Organización del trabajo (15)
- Gestión de las relaciones Sociales (17)
- Impacto, gestión de marca y diálogo con grupos de interés (6)
- Diversidad, igualdad e inclusión (14)
- Gobierno corporativo, ética empresarial y transparencia (2)
- Gestión de residuos y Economía circular (8)
- Compromiso con los empleados (13)

Top B

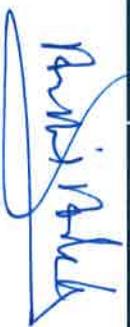
- Gestión responsable del agua (9)
- Experiencia del cliente (21)
- Negocio responsable (20)
- Compromiso con el medio ambiente (7)
- Modelo de negocio (1)
- Entorno regulatorio (3)
- Seguridad, salud y bienestar de empleados y clientes (16)



1. Número total y distribución de colaboradores/as por sexo, edad, país y clasificación profesional.

| año | Categoría - Alta Dirección | Categoría - Resto Direcciones | Categoría M - Mandos Intermedios | Categoría S - Responsables y supervisores | Categoría LI - Line Staff | | |
|--------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|-----|-------|
| Brasil | 2022 | Hombres <30 | 0 | 0 | 17 | 177 | |
| | 2021 | Hombres <30 | 0 | 0 | 1 | 5 | 166 |
| | 2022 | Mujeres <30 | 0 | 0 | 0 | 2 | 161 |
| | 2021 | Mujeres <30 | 0 | 0 | 0 | 3 | 137 |
| | 2022 | Hombres 30-50 | 0 | 1 | 16 | 45 | 208 |
| | 2021 | Hombres 30-50 | 0 | 1 | 16 | 35 | 184 |
| | 2022 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 13 | 29 | 188 |
| | 2021 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 15 | 6 | 182 |
| | 2022 | Hombres >50 | 0 | 0 | 3 | 7 | 40 |
| | 2021 | Hombres >50 | 0 | 0 | 2 | 4 | 43 |
| TOTAL | 2022 | Mujeres >50 | 0 | 0 | 2 | 2 | 13 |
| | 2021 | Mujeres >50 | 0 | 0 | 2 | 2 | 12 |
| | 2022 | TOTAL | 0 | 1 | 34 | 102 | 787 |
| | 2021 | TOTAL | 0 | 1 | 36 | 55 | 724 |
| México | 2022 | Hombres <30 | 0 | 0 | 14 | 110 | 1,289 |
| | 2021 | Hombres <30 | 0 | 0 | 5 | 106 | 1,180 |
| | 2022 | Mujeres <30 | 0 | 0 | 5 | 71 | 770 |
| | 2021 | Mujeres <30 | 0 | 0 | 5 | 56 | 724 |
| | 2022 | Hombres 30-50 | 0 | 5 | 97 | 298 | 1,118 |
| | 2021 | Hombres 30-50 | 0 | 2 | 26 | 163 | 570 |
| | 2022 | Mujeres 30-50 | 0 | 1 | 52 | 115 | 654 |
| | 2021 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 18 | 60 | 319 |
| | 2022 | Hombres >50 | 0 | 1 | 20 | 36 | 158 |
| | 2021 | Hombres >50 | 0 | 1 | 44 | 173 | 606 |
| TOTAL | 2022 | Mujeres >50 | 0 | 0 | 4 | 5 | 68 |
| | 2021 | Mujeres >50 | 0 | 0 | 18 | 55 | 332 |
| | 2022 | TOTAL | 0 | 7 | 192 | 635 | 4,057 |
| | 2021 | TOTAL | 0 | 3 | 116 | 622 | 3,731 |

Los datos sustentados en la presente tabla corresponden a la plantilla a 31 de Diciembre.



I. Número total y distribución de colaboradores/as por sexo, edad, país y clasificación profesional.

| año | Categoría - Alta Dirección | Categoría - Resto Direcciones | Categoría M - Mandos Intermedios | Categoría S - Responsables y supervisores | Categoría LI - Line Staff |
|-------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|
| 2020 | Hombres <=30 | 0 | 0 | 8 | 38 |
| 2021 | Hombres <=30 | 0 | 0 | 3 | 26 |
| 2022 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 2 | 33 |
| 2021 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 1 | 30 |
| 2020 | Hombres 30-50 | 0 | 3 | 44 | 220 |
| 2021 | Hombres 30-50 | 0 | 4 | 33 | 217 |
| 2022 | Mujeres 30-50 | 0 | 2 | 37 | 96 |
| 2021 | Mujeres 30-50 | 0 | 2 | 31 | 81 |
| 2022 | Hombres >=50 | 0 | 0 | 10 | 61 |
| 2021 | Hombres >=50 | 0 | 0 | 9 | 51 |
| 2022 | Mujeres >=50 | 0 | 0 | 6 | 19 |
| 2021 | Mujeres >=50 | 0 | 0 | 6 | 19 |
| 2022 | TOTAL | 0 | 5 | 107 | 467 |
| 2021 | TOTAL | 0 | 6 | 83 | 414 |
| 2022 | Hombres <=30 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| 2021 | Hombres <=30 | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 2022 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| 2021 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 2022 | Hombres 30-50 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 2021 | Hombres 30-50 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 2022 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| 2021 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| 2022 | Hombres >=50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2021 | Hombres >=50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | Mujeres >=50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2021 | Mujeres >=50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | TOTAL | 0 | 1 | 5 | 3 |
| 2021 | TOTAL | 0 | 1 | 5 | 3 |

Las cifras contenidas en la presente tabla corresponden a la planilla a 31 de Diciembre.

Antoni Abell

1. Número total y distribución de colaboradores/as por sexo, edad, país y clasificación profesional.

| | año | Categoría - Alta Dirección | Categoría - Resto Direcciones | Categoría M - Mandos Intermedios | Categoría S - Responsables y supervisores | Categoría Ll - Line Staff | |
|---------|--------------|----------------------------|-------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|-----|
| Jamaica | 2022 | Hombres <=30 | 0 | 0 | 1 | 8 | 256 |
| | 2021 | Hombres <=30 | 0 | 0 | 2 | 10 | 202 |
| | 2022 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 0 | 11 | 270 |
| | 2021 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 2 | 8 | 221 |
| | 2022 | Hombres 30-50 | 0 | 1 | 15 | 61 | 296 |
| | 2021 | Hombres 30-50 | 0 | 0 | 18 | 48 | 291 |
| | 2022 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 16 | 47 | 252 |
| | 2021 | Mujeres 30-50 | 0 | 0 | 10 | 34 | 271 |
| | 2022 | Hombres >=50 | 0 | 0 | 2 | 16 | 52 |
| | 2021 | Hombres >=50 | 0 | 1 | 3 | 17 | 44 |
| 2022 | Mujeres >=50 | 0 | 0 | 0 | 9 | 61 | |
| 2021 | Mujeres >=50 | 0 | 0 | 1 | 7 | 41 | |
| 2022 | TOTAL | 0 | 1 | 34 | 155 | 1.187 | |
| 2021 | TOTAL | 0 | 1 | 36 | 124 | 1.070 | |
| España | 2022 | Hombres <=30 | 0 | 1 | 5 | 14 | 144 |
| | 2021 | Hombres <=30 | 0 | 1 | 4 | 13 | 95 |
| | 2022 | Mujeres <=30 | 0 | 0 | 6 | 6 | 139 |
| | 2021 | Mujeres <=30 | 0 | 1 | 1 | 9 | 85 |
| | 2022 | Hombres 30-50 | 10 | 52 | 81 | 78 | 311 |
| | 2021 | Hombres 30-50 | 9 | 36 | 61 | 65 | 272 |
| | 2022 | Mujeres 30-50 | 2 | 9 | 65 | 61 | 310 |
| | 2021 | Mujeres 30-50 | 2 | 7 | 43 | 48 | 271 |
| | 2022 | Hombres >=50 | 2 | 16 | 37 | 36 | 129 |
| | 2021 | Hombres >=50 | 2 | 21 | 28 | 38 | 118 |
| 2022 | Mujeres >=50 | 2 | 5 | 8 | 18 | 118 | |
| 2021 | Mujeres >=50 | 2 | 4 | 6 | 20 | 91 | |
| 2022 | TOTAL | 16 | 82 | 202 | 219 | 1.151 | |
| 2021 | TOTAL | 15 | 70 | 148 | 193 | 932 | |

Los datos suministrados en la presente tabla corresponden a la plantilla a 31 de Diciembre.

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos y contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de contrato

Clasificación por género

| País | año | Descripción | Género | | Total | % |
|----------------------|------|---|---------|---------|-------|------|
| | | | Mujeres | Hombres | | |
| BRASIL | 2022 | Número de empleados con contrato indefinido | 331 | 114 | 445 | 91% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 706 | 305 | 1011 | 80% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 39 | 40 | 79 | 9% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 53 | 62 | 115 | 14% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato indefinido | 400 | 64 | 464 | 92% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 345 | 402 | 747 | 58% |
| JAMAICA | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 56 | 57 | 113 | 80% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 265 | 234 | 509 | 42% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato indefinido | 617 | 1087 | 1704 | 46% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato indefinido | 452 | 782 | 1234 | 28% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 1098 | 2459 | 3557 | 64% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 1441 | 2494 | 3935 | 72% |
| REPÚBLICA DOMINICANA | 2022 | Número de empleados con contrato indefinido | 1205 | 2014 | 3219 | 100% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato indefinido | 1406 | 1859 | 2865 | 100% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato indefinido | 11 | 5 | 16 | 9% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato indefinido | 74 | 71 | 145 | 100% |
| URUGUAY | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 0 | 1 | 1 | 6% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 0 | 0 | 0 | 0% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato indefinido | 2103 | 1286 | 4389 | 45% |
| ESPAÑA | 2021 | Número de empleados con contrato indefinido | 1205 | 1463 | 2668 | 76% |
| | 2022 | Número de empleados con contrato temporal | 142 | 107 | 249 | 9% |
| | 2021 | Número de empleados con contrato temporal | 387 | 464 | 851 | 24% |

Datos de España en peak a julio de 2022

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de contrato

Clasificación por edad

| BRASIL | año | Número de empleados con contrato indefinido | Clasificación por edad | | | Total |
|--------|------|---|------------------------|-------|-----|-------|
| | | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | 2022 | 916 | 170 | 63 | 819 | |
| | 2021 | 587 | 209 | 51 | 701 | |
| | 2022 | 41 | 30 | 5 | 99 | |
| | 2021 | 55 | 19 | 11 | 115 | |

| MEXICO | año | Número de empleados con contrato indefinido | Clasificación por edad | | | Total |
|--------|------|---|------------------------|-------|-------|-------|
| | | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | 2022 | 401 | 1,080 | 167 | 1,714 | |
| | 2021 | 108 | 205 | 111 | 1,234 | |
| | 2022 | 1,778 | 1,254 | 125 | 3,157 | |
| | 2021 | 1,768 | 1,346 | 124 | 3,238 | |

| JAMAICA | año | Número de empleados con contrato indefinido | Clasificación por edad | | | Total |
|---------|------|---|------------------------|-------|-------|-------|
| | | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | 2022 | 167 | 60 | 137 | 1,364 | |
| | 2021 | 159 | 161 | 89 | 719 | |
| | 2022 | 79 | 31 | 5 | 113 | |
| | 2021 | 286 | 208 | 25 | 519 | |

| URUGUAY | año | Número de empleados con contrato indefinido | Clasificación por edad | | | Total |
|---------|------|---|------------------------|-------|-----|-------|
| | | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | 2022 | 11 | 5 | 0 | 16 | |
| | 2021 | 10 | 5 | 0 | 15 | |
| | 2022 | 1 | 0 | 0 | 1 | |
| | 2021 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| REPÚBLICA DOMINICANA | año | Número de empleados con contrato indefinido | Clasificación por edad | | | Total |
|----------------------|------|---|------------------------|-------|-------|-------|
| | | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | 2022 | 1,294 | 1,736 | 265 | 3,379 | |
| | 2021 | 1,098 | 1,410 | 227 | 2,745 | |
| | 2022 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 2021 | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| ESPAÑA | año | Número de empleados con contrato indefinido | Clasificación por edad | | | Total |
|--------|------|---|------------------------|-------|-------|-------|
| | | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | 2022 | 1,130 | 2,039 | 810 | 1,989 | |
| | 2021 | 428 | 1,018 | 712 | 2,558 | |
| | 2022 | 95 | 118 | 36 | 249 | |
| | 2021 | 358 | 415 | 88 | 851 | |

Datos de España en periodo a Julio de 2022

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de contrato

Clasificación por categoría profesional

| BRASIL | año | D- Resto Direcciones | M-Mandos Intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | Total |
|--------|-----|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2027 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2028 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2029 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2030 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2031 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2032 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2033 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2034 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2035 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2036 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2037 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2038 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2039 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2040 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| REPUBLICA DOMINICANA | año | D- Resto Direcciones | M-Mandos Intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | Total |
|----------------------|-----|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2027 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2028 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2029 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2030 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2031 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2032 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2033 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2034 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2035 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2036 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2037 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2038 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2039 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2040 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| JAMAICA | año | D- Resto Direcciones | M-Mandos Intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | Total |
|---------|-----|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2027 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2028 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2029 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2030 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2031 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2032 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2033 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2034 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2035 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2036 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2037 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2038 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2039 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2040 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| URUGUAY | año | D- Resto Direcciones | M-Mandos Intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | Total |
|---------|-----|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2027 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2028 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2029 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2030 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2031 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2032 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2033 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2034 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2035 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2036 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2037 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2038 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2039 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2040 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| MÉXICO | año | D- Resto Direcciones | M-Mandos Intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | Total |
|--------|-----|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2027 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2028 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2029 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2030 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2031 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2032 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2033 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2034 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2035 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2036 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2037 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2038 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2039 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2040 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ESPAÑA | año | D- Resto Direcciones | M-Mandos Intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | Total |
|--------|-----|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2023 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2024 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2025 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2026 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2027 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2028 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2029 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2030 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2031 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2032 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2033 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2034 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2035 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2036 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2037 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2038 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2039 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2040 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Datos de España en peak a julio de 2022

ANEXO I

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de jornada

Clasificación por género

| año | Mujeres | Hombres | Total | Total% |
|------|---------|---------|-------|--------|
| 2022 | 301 | 565 | 866 | 92% |
| 2021 | 324 | 416 | 740 | 91% |
| 2022 | 19 | 41 | 60 | 1% |
| 2021 | 35 | 41 | 76 | 9% |

| año | Mujeres | Hombres | Total | Total% |
|------|---------|---------|-------|--------|
| 2022 | 1.543 | 2.116 | 3.659 | 57% |
| 2021 | 1.516 | 2.676 | 4.192 | 60% |
| 2022 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 2021 | 0 | 0 | 0 | 0% |

| año | Mujeres | Hombres | Total | Total% |
|------|---------|---------|-------|--------|
| 2022 | 666 | 711 | 1.377 | 147% |
| 2021 | 505 | 650 | 1.155 | 100% |
| 2022 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 2021 | 0 | 0 | 0 | 0% |

| año | Mujeres | Hombres | Total | Total% |
|------|---------|---------|-------|--------|
| 2022 | 11 | 13 | 24 | 9% |
| 2021 | 5 | 5 | 10 | 9% |
| 2022 | 1 | 0 | 1 | 6% |
| 2021 | 1 | 0 | 1 | 7% |

| año | Mujeres | Hombres | Total | Total% |
|------|---------|---------|-------|--------|
| 2022 | 1245 | 2.141 | 3.386 | 100% |
| 2021 | 1.016 | 1.800 | 2.816 | 100% |
| 2022 | 0 | 0 | 0 | 0% |
| 2021 | 0 | 0 | 0 | 0% |

| año | Mujeres | Hombres | Total | Total% |
|------|---------|---------|-------|--------|
| 2022 | 206 | 2.157 | 3.363 | 97% |
| 2021 | 1.626 | 1.830 | 3.456 | 98% |
| 2022 | 238 | 214 | 452 | 100% |
| 2021 | 102 | 107 | 211 | 62% |

Datos de España en verde a julio de 2022.

Rafael Rafael

2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de jornada

Clasificación por edad

| año | Modalidad de contrato | Edad | | | Total |
|------|--|------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Contrato de empleados a jornada indefinida | 63 | 510 | 67 | 640 |
| 2021 | Contrato de empleados a jornada indefinida | 234 | 409 | 57 | 700 |
| 2020 | Número de empleados a jornada parcial | 10 | 0 | 0 | 10 |
| 2019 | Número de empleados a jornada parcial | 38 | 30 | 8 | 76 |

| año | Modalidad de contrato | Edad | | | Total |
|------|--|-------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número de empleados a jornada indefinida | 2.397 | 2.306 | 253 | 4.956 |
| 2021 | Número de empleados a jornada indefinida | 2.026 | 2.673 | 253 | 4.952 |
| 2020 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | Modalidad de contrato | Edad | | | Total |
|------|--|------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número de empleados a jornada indefinida | 510 | 594 | 144 | 1.248 |
| 2021 | Número de empleados a jornada indefinida | 485 | 622 | 144 | 1.251 |
| 2020 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | Modalidad de contrato | Edad | | | Total |
|------|--|------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número de empleados a jornada indefinida | 11 | 5 | 0 | 16 |
| 2021 | Número de empleados a jornada indefinida | 0 | 2 | 0 | 2 |
| 2020 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | Número de empleados a jornada parcial | 1 | 0 | 0 | 1 |

| año | Modalidad de contrato | Edad | | | Total |
|------|--|-------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número de empleados a jornada indefinida | 1.204 | 1.734 | 295 | 3.233 |
| 2021 | Número de empleados a jornada indefinida | 1.068 | 1.604 | 257 | 2.929 |
| 2020 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2019 | Número de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | Modalidad de contrato | Edad | | | Total |
|------|--|-------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número de empleados a jornada indefinida | 1.040 | 2.261 | 843 | 4.144 |
| 2021 | Número de empleados a jornada indefinida | 741 | 1.855 | 702 | 3.300 |
| 2020 | Número de empleados a jornada parcial | 145 | 234 | 13 | 452 |
| 2019 | Número de empleados a jornada parcial | 45 | 138 | 31 | 214 |

Datos de España en parte a julio de 2022

Rafael Alvarado

ANEXO I



2. Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo y promedio anual de contratos indefinidos, contratos temporales y de contratos a tiempo parcial.

Empleados por tipo de jornada Clasificación por categoría profesional

| año | | D. Reso Directores | M.Mandos intermedios | S. Responsables y supervisores | LI: Line Staff de operaciones | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 54 | 103 | 38 | 195 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 1 | 26 | 59 | 63 | 149 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 107 | 0 | 0 | 107 |
| 2022 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 1 | 3 | 30 | 34 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 107 | 0 | 0 | 107 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 1 | 3 | 30 | 34 |

| año | | D. Reso Directores | M.Mandos intermedios | S. Responsables y supervisores | LI: Line Staff de operaciones | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | Suma de empleados a jornada completa | 3 | 125 | 455 | 457 | 1040 |
| | Suma de empleados a jornada completa | 3 | 116 | 625 | 1731 | 1475 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | | D. Reso Directores | M.Mandos intermedios | S. Responsables y supervisores | LI: Line Staff de operaciones | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 0 | 153 | 1187 | 1340 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 36 | 124 | 1070 | 1230 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | | D. Reso Directores | M.Mandos intermedios | S. Responsables y supervisores | LI: Line Staff de operaciones | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | Suma de empleados a jornada completa | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 |
| | Suma de empleados a jornada completa | 1 | 0 | 6 | 25 | 32 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| 2022 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | | D. Reso Directores | M.Mandos intermedios | S. Responsables y supervisores | LI: Line Staff de operaciones | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | Suma de empleados a jornada completa | 4 | 103 | 167 | 1430 | 1704 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 83 | 111 | 2303 | 2497 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 38 | 0 | 0 | 0 |
| 2022 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 16 | 0 | 79 | 95 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| año | | D. Reso Directores | M.Mandos intermedios | S. Responsables y supervisores | LI: Line Staff de operaciones | Total |
|------|--------------------------------------|--------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------|
| 2021 | Suma de empleados a jornada completa | 24 | 111 | 367 | 1724 | 2226 |
| | Suma de empleados a jornada completa | 24 | 205 | 411 | 2893 | 3533 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 2 | 12 | 30 | 408 | 452 |
| 2022 | Suma de empleados a jornada completa | 0 | 9 | 3 | 193 | 215 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Suma de empleados a jornada parcial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Datos de España en fecha a julio de 2022

[Handwritten signature]

3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos

Clasificación por género

| Brasil | Clasificación por género | | Total |
|--------|--------------------------|-----------------|-------|
| | Mujeres | Hombres | |
| año | Numero despidos | Numero despidos | |
| 2022 | 42 | 66 | 108 |
| 2021 | 67 | 91 | 158 |

| Jamaica | Clasificación por género | | Total |
|---------|--------------------------|-----------------|-------|
| | Mujeres | Hombres | |
| año | Numero despidos | Numero despidos | |
| 2022 | 68 | 125 | 193 |
| 2021 | 47 | 47 | 94 |

| República Dominicana | Clasificación por género | | Total |
|----------------------|--------------------------|-----------------|-------|
| | Mujeres | Hombres | |
| año | Numero despidos | Numero despidos | |
| 2022 | 277 | 645 | 922 |
| 2021 | 129 | 353 | 482 |

| España | Clasificación por género | | Total |
|--------|--------------------------|-----------------|-------|
| | Mujeres | Hombres | |
| año | Numero despidos | Numero despidos | |
| 2022 | 30 | 34 | 64 |
| 2021 | 5 | 10 | 15 |

| México | Clasificación por género | | Total |
|--------|--------------------------|-----------------|-------|
| | Mujeres | Hombres | |
| año | Numero despidos | Numero despidos | |
| 2022 | 149 | 586 | 735 |
| 2021 | 40 | 283 | 323 |

3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos

Clasificación por edad

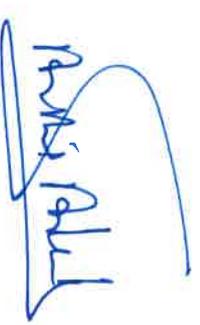
| Brasil | año | Clasificación por edad | | | Total |
|--------|-----------------|------------------------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número despidos | 39 | 62 | 7 | 108 |
| 2021 | Número despidos | 62 | 82 | 11 | 158 |

| Jamaica | año | Clasificación por edad | | | Total |
|---------|-----------------|------------------------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número despidos | 123 | 63 | 7 | 193 |
| 2021 | Número despidos | 51 | 31 | 6 | 94 |

| República Dominicana | año | Clasificación por edad | | | Total |
|----------------------|-----------------|------------------------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número despidos | 152 | 131 | 36 | 322 |
| 2021 | Número despidos | 257 | 212 | 13 | 482 |

| España | Año | Clasificación por edad | | | Total |
|--------|-----------------|------------------------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número despidos | 13 | 52 | 16 | 81 |
| 2021 | Número despidos | 1 | 13 | 1 | 15 |

| México | año | Clasificación por edad | | | Total |
|--------|-----------------|------------------------|-------|-----|-------|
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| 2022 | Número despidos | 319 | 351 | 35 | 735 |
| 2021 | Número despidos | 117 | 162 | 20 | 329 |



3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

Número de despidos

Clasificación por categoría profesional

| Brasil | año | Número de pidos | Clasificación por categoría profesional | | | | | Total |
|--------|------|-----------------|---|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | L2: Line Staff de operaciones | |
| | 2022 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 198 |
| | 2021 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 188 |

| Jamaica | año | Número de pidos | Clasificación por categoría profesional | | | | | Total |
|---------|------|-----------------|---|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | L2: Line Staff de operaciones | |
| | 2022 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 193 |
| | 2021 | 0 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 94 |

| República Dominicana | año | Número de pidos | Clasificación por categoría profesional | | | | | Total |
|----------------------|------|-----------------|---|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | L2: Line Staff de operaciones | |
| | 2022 | 1 | 13 | 0 | 93 | 0 | 0 | 922 |
| | 2021 | 0 | 9 | 0 | 43 | 0 | 0 | 182 |

| España | año | Número de pidos | Clasificación por categoría profesional | | | | | Total |
|--------|------|-----------------|---|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | L2: Line Staff de operaciones | |
| | 2022 | 1 | 11 | 0 | 6 | 0 | 0 | 84 |
| | 2021 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 15 |

| México | año | Número de pidos | Clasificación por categoría profesional | | | | | Total |
|--------|------|-----------------|---|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------|
| | | | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | L1: Line Staff de operaciones | L2: Line Staff de operaciones | |
| | 2022 | 1 | 18 | 0 | 52 | 0 | 0 | 735 |
| | 2021 | 0 | 9 | 0 | 18 | 0 | 0 | 329 |



4. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Remuneraciones medias

Clasificación por género

| | Mujeres | Hombres | Total |
|-----------------------------|----------|----------|----------|
| Brasil | | | |
| Remuneraciones medias | 4.933 € | 5.655 € | 5.335 € |
| Jamaica | | | |
| Remuneraciones medias | 6.186 € | 7.057 € | 6.635 € |
| República Dominicana | | | |
| Remuneraciones medias | 5.472 € | 5.528 € | 5.507 € |
| Uruguay | | | |
| Remuneraciones medias | 18.354 € | 32.888 € | 23.183 € |
| España | | | |
| Remuneraciones medias | 25.813 € | 28.756 € | 27.311 € |
| México | | | |
| Remuneraciones medias | 6.544 € | 6.999 € | 6.836 € |



4. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Remuneraciones medias

Clasificación por edad

| | | <30 | 30-50 | >50 | |
|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|----------|----------|----------|
| Brasil | Remuneraciones medias | 1.089 € | 6.135 € | 6.000 € | |
| | | <30 | 30-50 | >50 | |
| | Jamaica | Remuneraciones medias | 1.927 € | 7.826 € | 7.122 € |
| | | | <30 | 30-50 | >50 |
| República Dominicana | | Remuneraciones medias | 4.214 € | 6.329 € | 6.513 € |
| | | | <30 | 30-50 | >50 |
| | Uruguay | Remuneraciones medias | 17.299 € | 38.327 € | |
| | | | <30 | 30-50 | >50 |
| España | | Remuneraciones medias | 23.934 € | 28.352 € | 29.815 € |
| | | | <30 | 30-50 | >50 |
| | México | Remuneraciones medias | 5.452 € | 7.907 € | 9.050 € |
| | | | <30 | 30-50 | >50 |

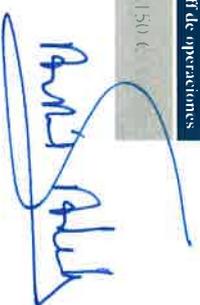


4. Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

Remuneraciones medias

Clasificación por categoría profesional

| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |
|-----------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Brasil | | | | |
| Remuneraciones medias | 81.310 € | 22.189 € | 8.365 € | 4.117 € |
| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |
| Jamaica | | | | |
| Remuneraciones medias | | 29.904 € | 11.141 € | 5.225 € |
| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |
| República Dominicana | | | | |
| Remuneraciones medias | 50.923 € | 28.007 € | 8.903 € | 3.976 € |
| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |
| Uruguay | | | | |
| Remuneraciones medias | | 21.675 € | 22.679 € | 13.825 € |
| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |
| España | | | | |
| Remuneraciones medias | 80.848 € | 43.754 € | 32.656 € | 24.329 € |
| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |
| México | | | | |
| Remuneraciones medias | 83.792 € | 28.098 € | 11.017 € | 5.150 € |
| | D- Resto Direcciones | M-Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones |



ANEXO I

5. Brecha salarial (x)

| | Categoría D - Resto Direcciones | Categoría M - Mondos Intermedios | Categoría S - Responsables y supervisores | Categoría LI - Line Staff |
|--------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|
| Brecha salarial Brasil | - | 14% | 3% | 5% |
| Brecha salarial España | 30% | 16% | 8% | 2% |
| Brecha salarial Jamaica | - | 20% | 6% | 9% |
| Brecha salarial México | - | 4% | 11% | 5% |
| Brecha salarial República Dominicana | 60% | 12% | 2% | 5% |

| | Categoría D2 - Resto Direcciones | Categoría M - Mondos Intermedios | Categoría S - Responsables y supervisores | Categoría LI - Line Staff |
|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---|---------------------------|
| Brecha salarial global | 15% | 7% | 2% | 16% |

En el caso de brecha no se han reportado países con baja plantilla (Dirección Brasil, Jamaica y México, estos si se han incluido en el cuadro de Brecha salarial global)

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

| | 2021 | 2022 |
|----------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | Ratio (fiscal/local) ⁽⁵⁾ | Ratio (fiscal/local) ⁽⁵⁾ |
| España | 1,000 | 1,000 |
| República Dominicana | 1,000 | 1,000 |
| Brasil | 1,011 | 1,006 |
| Jamaica | 1,001 | 1,110 |
| México | 1,000 | 1,000 |

8. Empleados con discapacidad (promedio anual)

| | 2021 | 2022 |
|----------------------|------|------|
| Brasil | 31 | 35 |
| España | 30 | 26 |
| Jamaica | 4 | 4 |
| México | 21 | 22 |
| República Dominicana | 1 | - |
| Uruguay | - | - |
| TOTAL | 87 | 87 |

7. Número de horas de absentismo

| | 2021 | 2022 |
|----------------------|--|--|
| | Número de horas de absentismo ⁽⁶⁾ | Número de horas de absentismo ⁽⁶⁾ |
| España | 21,347 | 47,304 |
| República Dominicana | 11,593 | 41,514 |
| Brasil | 26,172 | 21,567 |
| Jamaica | 42,616 | 109,708 |
| México | 230,848 | 353,864 |
| Uruguay | - | - |
| Total | 332,578 | 651,629 |

(6) No se consideró absentismo al cronista de legajos, directores, la huelga legal, el tiempo destinado al servicio de actividades de representación legal de los empleados, los permisos y licencias establecidos legalmente o las vacaciones. Tampoco se consideró absentismo aquellos situaciones especialmente psicólogas, debidas a alteraciones de trabajo momentánea, luego de haberse producido el cambio y la licitación, enfermedades causadas por el cambio, pero no incrementa por cantidad, las bajas por enfermedad sin un o las ausencias derivadas de la ausencia de gobierno.

(5) En el caso de brecha no se han reportado países con baja plantilla (Dirección Brasil, Jamaica y México, estos si se han incluido en el cuadro de Brecha salarial global)



9. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

| BRASIL | año | Hombres | Mujeres |
|------------------------------------|------|---------|---------|
| N° de accidentes laborales | 2021 | 2 | 6 |
| Índice de frecuencia ¹¹ | 2021 | 1,05 | 0,5 |
| Índice de gravedad ¹² | 2021 | 1,90 | 7,31 |
| Número de fallecimientos | 2021 | 0 | 0 |

| República Dominicana | año | Hombres | Mujeres |
|------------------------------------|------|---------|---------|
| N° de accidentes laborales | 2021 | 24 | 90 |
| Índice de frecuencia ¹¹ | 2021 | 3,3 | 2,5 |
| Índice de gravedad ¹² | 2021 | 1,7 | 30,82 |
| Número de fallecimientos | 2021 | 17,10 | 14,88 |

| JAMICA | año | Hombres | Mujeres |
|------------------------------------|------|---------|---------|
| N° de accidentes laborales | 2021 | 12 | 39 |
| Índice de frecuencia ¹¹ | 2021 | 3,1 | 10,8 |
| Índice de gravedad ¹² | 2021 | 25,53 | 37,35 |
| Número de fallecimientos | 2021 | 0 | 0 |

| España | año | Hombres | Mujeres |
|------------------------------------|------|---------|---------|
| N° de accidentes laborales | 2021 | 169 | 141 |
| Índice de frecuencia ¹¹ | 2021 | 73 | 43 |
| Índice de gravedad ¹² | 2021 | 55,81 | 36,70 |
| Número de fallecimientos | 2021 | 22,24 | 13,10 |

| MÉXICO | año | Hombres | Mujeres |
|------------------------------------|------|---------|---------|
| N° de accidentes laborales | 2021 | 135 | 96 |
| Índice de frecuencia ¹¹ | 2021 | 22,86 | 30,37 |
| Índice de gravedad ¹² | 2021 | 1,37 | 1,39 |
| Número de fallecimientos | 2021 | 0 | 0 |

¹¹ Índice de frecuencia: número de accidentes de trabajo o enfermedades laborales con baja / número de horas reales trabajadas por los empleados x 1000000

¹² Índice de gravedad: (n° de jornadas perdidas / n° de horas reales trabajadas por los colaboradores) x 1000

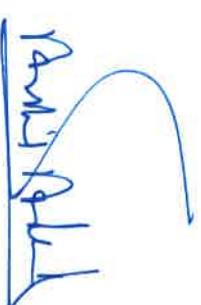


10. Horas de formación por categoría profesional

| | Año | D - Resto de directores | M- Mandos intermedios | S- Responsables y supervisores | LI- Line Staff de operaciones | Total |
|---|------|-------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------|
| Cantidad total de horas de formación impartidas en el ejercicio | 2021 | 1.206 | 5.057 | 16.414 | 101.994 | 124.671 |
| Cantidad total de horas de formación impartidas en el ejercicio | 2022 | 2.362 | 17.812 | 34.383 | 186.997 | 241.554 |

11. Remuneración de la Alta Dirección

| | Remuneración 2022 Alta Dirección | Remuneración 2021 Alta dirección |
|---------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Hombres | 5.006.500,57€ | 1.958.511,86€ |
| Mujeres | 411.3822,98€ | 260.253,23€ |



Información Fiscal

12. Beneficios obtenidos por país

| | España | Brasil | Rep. Dominicana | Jamaica | México | Otras jurisdicciones |
|------|-------------|-----------|-----------------|-------------|-------------|----------------------|
| 2022 | 212,372,933 | 3,775,389 | 4,290,893 | (3,515,433) | 32,962,242 | 5,025,163 |
| 2021 | 39,252,581 | 500,401 | (6,044,014) | (6,429,180) | (6,601,088) | 3,747,747 |

13. Impuestos sobre beneficios pagados(€)

| | 2022 | 2021 |
|------------------------------------|--------------|-------------|
| Impuestos sobre beneficios pagados | (34,358,402) | (6,513,012) |

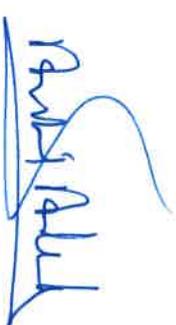
14. Subvenciones públicas recibidas(€)

| | 2022 | 2021 |
|---------------------------------|-----------|------------|
| Subvenciones públicas recibidas | 5,000,000 | 14,020,359 |



ANEXO II

TABLA DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDAR GRI

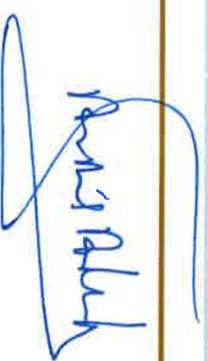


| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de Información no financiera y diversidad | | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones |
|---|--|--|---|---|
| MODELO DE NEGOCIO | | | | |
| Descripción del modelo de negocio del grupo | Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. | GRI 2-1 | 1. El grupo Palladium, Excelencia y calidad | Este capítulo da cobertura a: La estructura empresarial, historia del grupo, servicios y ubicaciones, estrategia corporativa. |
| | | GRI 2-6 | | |
| | | GRI 2-9 | | |
| | | GRI 3-1 | | |
| | GRI 3-2 | 2. Mentalidad ganadora | Se incluye la cultura corporativa de Grupo Palladium e innovación. | |
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | | |
| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado | GRI 2-23 | 5.1 Comprometidos con el Medio Ambiente | |
| | | GRI 2-22 | | |
| | | GRI 2-24 | | |
| | GRI 201-2 | 5.1 Comprometidos con el Medio Ambiente – Riesgos ambientales de Grupo Palladium | Se desglosan los riesgos de la actividad hotelera del Grupo, la piscifactoría y Varadero. | |
| Principales riesgos | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 2-25 | | |

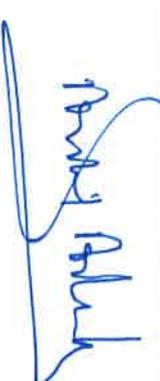


| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones |
|---|----------|------------------------|---------------|
|---|----------|------------------------|---------------|

| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | | |
|---|--|---|---|--|
| General | Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad | GRI 3-3 GRI 2-12 GRI 416-1 GRI 416-2 | Posibles riesgos derivados del cambio climático de Varadero Port Dania S.L | |
| | Procedimientos de evaluación o certificación ambiental | Indicador No GRI | | |
| | Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales | No aplica | | |
| | Aplicación del Principio de Precaución | GRI 2-23 | | |
| Contaminación | Provisiones y garantías para riesgos ambientales | Indicador No GRI | Grupo Palladium no ha identificado provisiones ni garantías para riesgos ambientales. | |
| | Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica | GRI 3-3 | | 5.2 Uso sostenible de los Recursos – iniciativas para la reducción del impacto ambiental |
| | | GRI 302-5 | | |
| | | GRI 305-6 | | |
| | GRI 305-7 | | | |



| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones |
|---|--|---|--|
| INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES | | | |
| Economía Circular y prevención y gestión de residuos | Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos | GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3 GRI 306-4 GRI 306-5 | 5.3 Economía circular |
| | El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales | GRI 303-1 GRI 303-2 GRI 303-3 GRI 303-4 GRI 303-5 | 5.2 Uso sostenible de los recursos |
| Usos sostenible de los recursos | Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso | GRI 3-3 | Grupo Palladium no ha cuantificado el consumo de materiales derivados de su actividad en 2022. |
| | | GRI 301-1 | |
| | | GRI 301-2 | |
| | | GRI 301-3 | |
| | | GRI 3-3 | |
| GRI 302-1 | Se ha cuantificado el consumo de electricidad y combustible asociado a la actividad del grupo hotelero y las sociedades: Beverage&More S.L, Cultivos piscícolas Marios S.A. y Varadero Port Denia S.L y grupo Suministros Ibiza. | | |
| GRI 302-2 | | | |
| GRI 302-3 | | | |
| GRI 305-1 | | | |
| GRI 305-2 | | | |
| Cambio climático | Emissiones de Gases de Efecto Invernadero | GRI 305-3 | 5.4 Cambio climático – Emissiones GEI |
| | | GRI 305-4 | |
| | | GRI 305-3 | |
| | | GRI 305-4 | |



| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones |
|---|----------|------------------------|---------------|
|---|----------|------------------------|---------------|

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

| | | | | |
|---------------------------------------|---|------------------------|------------------------------------|---|
| Cambio climático | Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático | GRI 3-3 | 5.4 Cambio climático - Emisiones | |
| | Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin | GRI 302-4 GRI 305-5 | 5.2 Uso sostenible de los recursos | Grupo Palladium ha definido metas de reducción de consumos energéticos que quedan traducidas en reducciones indirectas de emisiones GEI, pero no se han definido reducciones cuantitativas concretas de emisiones GEI con horizonte 2022. |
| Protección de la biodiversidad | Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad: | GRI 3-8 | 5.5 Protección de la biodiversidad | |
| | | GRI 304-2 GRI 304-3 | | |
| | | GRI 304-1 GRI 309-4 | | Grupo Palladium no ha identificado ningún impacto sobre las áreas protegidas asociado a su operatividad en 2022. |



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones |
|--|-------------|---|---|
| Políticas Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atención de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 2-22 | 3.1 Personas y equipo | |
| | GRI 2-23 | | |
| | GRI 2-24 | | |
| Principales riesgos Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 3-3 | 3.1 Personas y equipo – Ciclo del talento | |
| Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional | GRI 2-7 | 3.1 Personas y equipo – El equipo en cifras | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| | GRI 102-8 | | |
| | GRI 405-1b) | | |
| Empleo Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional | GRI 2-7 | 3.1 Personas y equipo – El equipo en cifras | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| | GRI 2-7 | | |
| | GRI 2-7 | | |





Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

| Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional | | GRI 401-1b) | 3.1. Personas y equipo – El equipo en cifras | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
|---|--|------------------------|--|---|
| Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor | | GRI 201-3 | 3.1. Personas y equipo – Remuneración | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| | | GRI 202-1 | | |
| | | GRI 401-2 GRI 405-2 | | |
| Brecha Salarial | | GRI 405-2 | | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad | | GRI 202-1 | | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| | | GRI 2-19 | | |
| | | GRI 2-20 | | |
| | | GRI 2-21 GRI 2-29 | | |
| La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo | | | | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| Implantación de medidas de desconexión laboral | | NO GRI | 3.1. Personas y equipo -- Organización del trabajo | |
| Empleados con discapacidad | | GRI 405-1. b) | 3.1. Personas y equipo – Igualdad y diversidad | |
| Organización del tiempo de trabajo | | NO GRI | | |
| Número de horas de absentismo | | NO GRI | 3.1. Personas y equipo – Organización del trabajo | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. |
| Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores. | | GRI 401-3 | | |
| | | Cualitativo | | |

Organización del trabajo


108

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

| Salud y Seguridad | | Relaciones Sociales | | Formación | | Accesibilidad | | Igualdad | |
|---------------------|--|---------------------|------------|--|---|---|--|---|--|
| Salud y Seguridad | Condiciones de salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-6 | GRI 403-8 | 3.1 Personas y equipo – Plan de prevención riesgos laborales | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo |
| | Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-7 | GRI 403-3 | | | | | | |
| | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-1 | GRI 403-4 | | | | | | |
| | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-2 | GRI 403-5 | | | | | | |
| | Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo | GRI 403-9 | GRI 403-10 | | | | | | |
| Relaciones Sociales | Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos | GRI 2-29 | | 3.1 Personas y equipo – Comunicación | El 100% de los trabajadores se encuentran cubiertos por convenio colectivo. | | | | |
| | Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país | GRI 2-30 | GRI 402-1 | 3.1 Personas y equipo | | | | | |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-1 | | 3.1 Personas y equipo | | | | | |
| | Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo | GRI 403-4 | | 3.1 Personas y equipo – Plan de formación y desarrollo | | | | | |
| Formación | Políticas implementadas en el campo de la formación | GRI 3-3 | | 3.1 Personas y equipo – Plan de formación y desarrollo | Todas las tablas con la información cuantitativa quedan detalladas en el Anexo 1 de este informe. | | | | |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | GRI 404-1 | | | | | | | |
| | Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales | GRI 412-2 | GRI 205-2 | | | | | | |
| Accesibilidad | Accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 | | 3.1 Personas y equipo – Igualdad y diversidad | Grupo Pallasdium cumple con todos los requisitos legales en materia de accesibilidad de personas discapacitadas implícitos a su licencia de actividad hotelera. | | | | |
| | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | GRI 3-3 | | | | | | | |
| Igualdad | Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres | GRI 3-3 | | 3.1 Personas y equipo – Igualdad y diversidad | | | | | |
| | Planes de igualdad | GRI 3-3 | | | | | | | |



Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL

| Igualdad | Medidas adoptadas para promover el empleo | GRI 3-3 | 3.1 Personas y equipo – Igualdad y diversidad | |
|----------|--|----------------------|---|--|
| | | GRI 404-2 | | |
| | Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo | GRI 3-3 | | |
| | La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad | GRI 3-3 | | |
| | Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad | GRI 3-3 GRI 406-1 | | |

INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado. | GRI 103-2 | 3.1 Personas y equipo -- Protección de los derechos humanos | |
|-----------|--|--------------------------|---|--|
| | | GRI 103-3 | | |
| | | GRI 410-1 GRI 412-2 | | |
| | Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo. | GRI 102-15 GRI 102-30 | | |

Principales riesgos

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

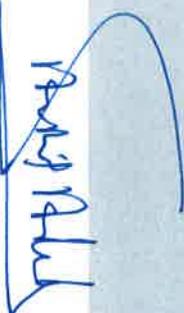
FORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

| | | | | | | |
|-------------------------|---|------------|---|--|---|--|
| Derechos Humanos | Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos | GRI 103-2 | 3.1. Personas y equipo – Protección de los derechos humanos | | | |
| | | GRI 414-2 | | | | |
| | Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos | GRI 103-2 | | | | |
| | | GRI 412-1 | | | | |
| | | GRI 410-1 | | | | |
| | Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos | GRI 102-17 | | | | |
| | | GRI 103-2 | | | | |
| | | GRI 411-1 | | | | |
| | Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil | GRI 103-2 | | | 3.1. Personas y equipo – Protección de los derechos humanos | |
| | | GRI 419-1 | | | | |

No se han registrado denuncias durante el 2022.

LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS

| | | | | |
|------------------|---|-----------|--|--|
| Políticas | Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado | GRI 103-2 | 1.3. Estrategia corporativa - Anticorrupción | |
| | | GRI 103-3 | | |
| | | GRI 205-2 | | |



 111

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

| | | | | |
|-----------------------------|---|------------|---|--|
| Principales Riesgos | <p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p> | GRI 102-15 | 1.3 Estrategia corporativa - Anticorrupción | |
| | | GRI 102-30 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| Corrupción y soborno | <p>Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno</p> <p>Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales</p> <p>Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro</p> | GRI 103-2 | | |
| | | GRI 103-2 | | |
| | | GRI 103-2 | | |
| | | GRI 201-1 | | |
| | | GRI 203-2 | | |
| | GRI 415-1 | | | |

[Handwritten signature]

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

| Políticas | <p>Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.</p> | <p>GRI 103-2 GRI 103-3</p> | |
|---|---|--|-------------------------|
| Principales riesgos | <p>Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p> | <p>GRI 102-15 GRI 102-30</p> | <p>3.2 Labor Social</p> |
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | <p>Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local</p> | <p>GRI 203-1 GRI 203-2 GRI 204-1 GRI 413-1 GRI 413-2</p> | |





Colina Fideles Matres



PALLADIUM

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad

Estándar

Capítulo de Referencia

Observaciones

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones | | |
|---|--|------------------------|---------------|-----------|------------|
| Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible | Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio | 3.2 Labor Social | | | |
| | | | | GRI 203-1 | |
| | | | | GRI 203-2 | |
| | | | | GRI 413-1 | |
| | | | | GRI 413-2 | |
| | Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos | GRI 102-43 | | | |
| | | | | | GRI 413-1 |
| | | | | | GRI 102-13 |
| | Acciones de asociación o patrocinio | GRI 203-1 | | | |
| | | | | | GRI 201-1 |
| Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales | GRI 103-2 | | | | |
| | | | | GRI 102-9 | |
| | | | | GRI 103-2 | |
| | | | | GRI 308-1 | |
| | | | | GRI 308-2 | |
| | | | | GRI 407-1 | |
| | | | | GRI 409-1 | |
| Subcontratación y proveedores | Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental | 4. Negocio Responsable | | | |
| | | | | GRI 414-1 | |
| | | | | GRI 414-2 | |
| | | | | GRI 414-2 | |

| Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad | Estándar | Capítulo de Referencia | Observaciones |
|---|----------|------------------------|---------------|
|---|----------|------------------------|---------------|

INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD

| | | | | |
|--------------------------------------|---|------------|--|--|
| Subcontratación y proveedores | Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas | GRI 308-1 | 4.2 Cadena de suministro | |
| | | GRI 308-2 | | |
| | | GRI 414-2 | | |
| | | GRI 103-2 | | |
| | | GRI 416-1 | | |
| Consumidores | Medidas para la salud y seguridad de los consumidores | GRI 416-2 | 4.1 Clientes | |
| | | GRI 417-1 | | |
| | | GRI 102-17 | | |
| | | GRI 103-2 | | |
| | | GRI 418-1 | | |
| Información fiscal | Beneficios obtenidos por país | GRI 201-1 | 4.1 Clientes -- Comunicación de clientes | |
| | | GRI 201-1 | | |
| | | GRI 201-1 | | |
| | | GRI 201-4 | | |
| Información fiscal | Impuestos sobre beneficios pagados | GRI 201-1 | Anexo 1 | |
| | | GRI 201-1 | | |
| | | GRI 201-4 | | |
| Información fiscal | Subvenciones públicas recibidas | GRI 201-1 | Anexo 1 | |
| | | GRI 201-1 | | |
| | | GRI 201-4 | | |

