

**VALPAR SPAIN PROPERTIES, S.L. Y
SOCIEDADES DEPENDIENTES**

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO
FINANCIERA CONSOLIDADO (EINF)
2022**

ÍNDICE

Introducción	2
1. Modelo de Negocio	2
1.1 Organización y Estructura.....	2
1.2 Actividades y Entorno Empresarial	3
1.3 Presencia geográfica	6
1.4 Objetivos y Estrategias de la organización	7
1.5 Mercados y Tendencias.....	10
2. Gestión de Riesgos No Financieros.....	12
2.1 Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros	12
2.2 Principales Riesgos No Financieros Identificados	12
2.3 Políticas Corporativas	12
2.4 Indicadores Clave de Resultados No Financieros	13
3. Información sobre Cuestiones Medioambientales	13
3.1 Información general detallada.....	13
3.2 Contaminación	17
3.3 Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos.....	18
3.4 Uso sostenible de los recursos	22
3.5 Cambio climático	26
3.6 Protección de la biodiversidad	27
4. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal	28
4.1 Empleo.....	28
4.2 Organización del Trabajo.....	31
4.3 Salud y Seguridad	31
4.4 Relaciones Sociales.....	33
4.5 Formación	34
4.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	34
4.7 Igualdad	34
5. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos	38
6. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno.....	39
7. Información sobre la sociedad	39
7.1 Compromisos de la empresa con el Desarrollo Sostenible	39
7.2 Subcontratación y proveedores	45
7.3 Consumidores	46
7.4 Información Fiscal	48
8. Bases Para la Elaboración del Estado de Información no Financiera	48
8.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.....	49

Introducción

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014, por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de grandes empresas y grupos, tiene como objetivo identificar riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general.

La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad.

En aplicación de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, **Valpar Spain Properties, S.L.** incluye en su Informe de Gestión Consolidado, el Estado de Información No Financiera (EINF) y se presenta como un documento separado.



1. Modelo de Negocio

1.1 Organización y Estructura

Valpar Spain Properties, S.L. es la matriz española de un grupo de sociedades que prepara cuentas anuales consolidadas y cuya entidad principal es la sociedad MARBELLA CLUB HOTEL, S.A., miembro de Luxury Hotel Partners, y que gestiona y explota el establecimiento hotelero, comercial y turístico de gran lujo del mismo nombre, situado en Marbella. Sus instalaciones ofrecen alojamiento con más de 131 habitaciones incluyendo 17 villas independientes, así como una gran variedad de ofertas gastronómicas, deportivas y de wellness en el resort, así como sofisticadas zonas comerciales que albergan lujosas boutiques de alta gama.

El Grupo integra asimismo sociedades que gestionan y explotan dos campos de golf y terrenos y bienes naturales en Benahavís (Málaga) así como los hoteles El Lodge y Maribel en Sierra Nevada (Granada).

El Grupo desarrolla sus actividades respetando el medio ambiente y procurando la mejor calidad de vida para sus usuarios, dando solución a sus necesidades. Desde su creación, las empresas se han basado en una marcada política de continua creación de valor.

Marbella Club Hotel, S.A. fue constituida en 1979, siendo uno de los hoteles exclusivos en la denominada “Milla de Oro” de Marbella. La historia de Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa comenzó en la finca Santa Margarita, una antigua finca llena de higueras y pinos que se convirtió en los años 40-50 en el refugio mediterráneo de la familia Hohenlohe, y que posteriormente se convertiría en el hotel Marbella Club.

Valpar Spain Properties, S.L., forma parte de un Grupo cuya estructura se muestra a continuación:



1.2 Actividades y Entorno Empresarial

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa es un complejo hotelero de lujo formado por más de 30 edificios y villas independientes repartidas por los amplios terrenos de la finca, que ofrecen la oportunidad de retirarse a los luminosos espacios interiores contemplando el paisaje mediterráneo. Una colección de espacios únicos, cada cual con su propio estilo y atractivo y todos con un carácter tan discreto como el de una residencia privada.

Bungalós y villas originales con dos, tres y cuatro dormitorios, con extensos espacios para el ocio y amplios dormitorios y baños. Los materiales naturales y la artesanía tradicional aportan una calidez integral, con azulejos pintados a mano, lencería orgánica y mimbre refinado. Las piscinas privadas y las cocinas de las villas hacen que este alojamiento independiente sea ideal para familias y grupos que quieren independencia, flexibilidad, y su propio santuario de estilo.

Con sus entradas privadas, en muchos aspectos las Grand Villas son las ubicaciones más atractivas de Marbella. Los jardines llenos de flores, las piscinas privadas y un Villa Host exclusivo completan maravillosas escapadas.

La resplandeciente Villa del Mar es la joya de la corona a pie de playa. Cuenta con patios tradicionales andaluces con cerámica pintada a mano y fuentes.

Sus extensas zonas de estar con florituras modernas y una colección de arte ecléctica, sus jardines frondosos y las terrazas frente al mar son el paraíso perfecto para las celebraciones y el entretenimiento.



Gastronomía

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa ofrece una amplia oferta gastronómica en la que están presentes lo mejor de la cocina mediterránea.

Espacios diferentes y característicos como El Grill y El Patio, en los que disfrutar en privado de un almuerzo o una cena, amenizados con música en vivo. La Bodega recoge la historia de bodegas familiares locales, así como otras referencias más especiales. El Beach Club es un lugar emblemático en el que el glamour del viejo mundo y la tradición andaluza se funden.

El Olivar ofrece comida saludable en un lugar perfecto para aquellos que buscan el equilibrio en su dieta diaria.

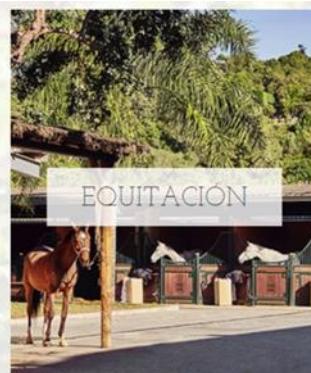
La cocina wellness está especializada en creaciones personalizadas y muy saludables, asegurando una gastronomía mediterránea vegana, sin gluten y sin lactosa, sana y fascinante.

Actividades

La riqueza del resort y de la región durante todo el año ofrece una experiencia ilimitada gastronómica, cultural, de bienestar y de actividades deportivas, así como gimnasio, SPA, estudio holístico etc.

El Kids Club es puro entretenimiento para los pequeños, con actividades supervisadas, como deportes acuáticos, diversión en el huerto, experiencias con la naturaleza, experimentos científicos y juegos al aire libre.

Durante la temporada de esquí, los resorts de esquí, El Lodge y Maribel, ofrecen alojamiento y estancias únicas a pie de pista en Sierra Nevada (Granada). Unos hoteles boutique de estilo alpino, Miembros de Small Luxury Hotels, ubicados a tan solo dos horas de Málaga.



1.3 Presencia geográfica

Marbella, situada en el centro de la Costa del Sol, es una ciudad para descubrir y ser descubierta.

Las maravillas de Andalucía: Ronda, Málaga, Sevilla, Granada o los encantos de ciudades de otro continente, como Tánger, pueden ser visitadas en un solo día.

A tan sólo 45 minutos del aeropuerto internacional de Málaga, Marbella ofrece una amplia red de servicios y comunicaciones. Una ciudad cosmopolita bañada por el Mediterráneo y resguardada por las montañas de la Sierra Blanca, ofrece un clima único, con una temperatura media anual de 18°, que permite disfrutar del mar, la playa y la montaña 300 días al año. Historia, tradición, cultura, gastronomía, arquitectura, diseño, moda, están presentes en una ciudad irrepetible.

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa se encuentra situado a pie de playa, en la milla de Oro, la zona residencial que une Puerto Banús y Marbella.

Ambos quedan a un agradable paseo de 20 minutos desde el resort.



La vista aérea de las instalaciones se muestra a continuación:



1.4 Objetivos y Estrategias de la organización

El principal objetivo y estrategia del Grupo es diferenciarse con respecto de sus competidores, dentro de su categoría de lujo, en relación con la amplia oferta de ocio y gastronómica que ofrece a sus clientes, cumpliendo con sus estrategias de sostenibilidad que se describen a continuación.

Cuenta con un posicionamiento privilegiado en comparación con la competencia, en cuanto a su conocida tradición de lujo, ofreciendo una excelente ubicación y de fácil acceso a puntos de interés turístico en Marbella.

Los principales mercados de la Compañía son, además del nacional, el centroeuropeo, el nórdico y el estadounidense.

La compañía seguirá llevando a cabo sus acciones de marketing y estrategias comerciales, con un enfoque especializado en medios de comunicación, el desarrollo de inversiones para la renovación y mejora de las instalaciones, mejora de la oferta de productos, con innovación y optimización en calidad y de ingresos y gastos y con un análisis constante de la situación y de los previsibles cambios en el mercado turístico.

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa está comprometida con la sostenibilidad, siendo ésta uno de sus objetivos primordiales, habiendo creado en su estructura interna un departamento de sostenibilidad que trabaja juntamente con colaboradores externos especializados.

La entidad principal del Grupo, Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa aplica los estándares de mejores prácticas de sostenibilidad ambiental, social, de gobernanza e innovación. En este sentido, está en proceso de obtener la distinción del Butterfly Mark de Positive Luxury (ver sección 3.1).

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA) – ISO 14001 & ISO 50001

Marbella Club está colaborando con una de las principales consultoras medioambientales del mundo, para desarrollar un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) certificable según la norma ISO 14001 y un Sistema de Eficiencia Energética que se ajuste a las normas ISO 50001. Esta iniciativa garantiza el cumplimiento de la legislación medioambiental pertinente a escala local, nacional e internacional, al tiempo que permite establecer objetivos anuales y a largo plazo para la descarbonización de las operaciones. Entre las acciones clave para la descarbonización se incluyen la mejora del control y la monitorización, el impulso de la eficiencia energética, la adquisición de energía verde y el desarrollo de una estrategia de compensación para las emisiones residuales.

ESTRATEGIA DE NEGOCIO SOSTENIBLE

En cumplimiento de la próxima Directiva Europea sobre Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive), Marbella Club ha llevado a cabo un exhaustivo análisis con el objetivo de evaluar los impactos significativos, reales o potenciales, de carácter ambiental, social y de gobernanza, sobre el valor operativo, los resultados financieros y la reputación de la empresa, así como los efectos de las operaciones de la empresa sobre el medio ambiente, las diferentes partes interesadas y la economía. Al llevar a cabo este proceso, la empresa ha priorizado eficazmente las cuestiones materiales de alta relevancia, tanto para la comunidad en general como para el éxito estratégico a largo plazo y la resiliencia de la empresa. Se identificaron una serie de cuestiones materiales relevantes para la estrategia empresarial que se detallan en el apartado 1.5 siguiente.

MARBELLA CLUB Y LA AGENDA 2030

Marbella Club Hotel está contribuyendo a la creación de un mundo más sostenible, inclusivo y equitativo. Para hacer realidad este compromiso, el hotel alinea sus estrategias empresariales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) descritos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Se ha llevado a cabo un análisis exhaustivo de dichos ODS, que revela que las actividades empresariales y los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) del hotel pueden contribuir significativamente a la consecución de 5 ODS específicos junto con sus metas asociadas:

SALUD Y BIENESTAR

- Implantar programas de bienestar en la empresa para promover el bienestar físico y mental de empleados y clientes (incluidos programas de fitness, servicios de apoyo a la salud mental y exámenes médicos).
- Proporcionar a empleados y clientes un entorno seguro y saludable, y tomar medidas para reducir los accidentes y enfermedades laborales.
- Garantizar prácticas éticas y sostenibles en toda la cadena de suministro, promoviendo productos de origen local, ecológicos y con certificación sostenible que ayuden a evitar repercusiones negativas para la salud de las comunidades o los trabajadores implicados en la cadena de suministro.
- Llevar a cabo campañas educativas y de concienciación tanto para empleados como para clientes sobre temas de salud, promoviendo medidas preventivas, estilos de vida saludables y la detección precoz de enfermedades.
- Reconocer el vínculo entre la sostenibilidad medioambiental y la salud pública. Adoptar prácticas ecológicas para contribuir a un medio ambiente más sano, lo que a su vez redunda en beneficio del bienestar humano.

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Desarrollar y aplicar políticas sólidas de diversidad, igualdad e inclusión para garantizar un trato justo, la igualdad de oportunidades y la representación de todos los empleados, independientemente de su sexo, raza, etnia, orientación sexual u otras características.
- Llevar a cabo análisis periódicos de equidad salarial para identificar y abordar las diferencias salariales entre hombres y mujeres y de otro tipo dentro de la organización. Garantizar que los empleados reciban una remuneración justa por sus habilidades y contribuciones, independientemente de factores demográficos.
- Crear prácticas de contratación inclusivas que se centren en la igualdad de oportunidades para todas las personas. Aplicar procesos de contratación ciegos para minimizar los prejuicios y garantizar una plantilla diversa.
- Asignar fondos y recursos para apoyar a organizaciones filantrópicas y benéficas que trabajen para hacer frente a las desigualdades sociales.
- Animar a los empleados a participar o contribuir a programas de voluntariado que aborden las desigualdades sociales.

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- Incorporar progresivamente los principios de la economía circular al modelo empresarial para minimizar los residuos, fomentando la eficiencia de los recursos empleados y la reutilización de productos, y el reciclaje.
- Auditarse y mejorar la sostenibilidad de la cadena de suministro. Trabajar con los proveedores para mejorar la transparencia y el cumplimiento de las normas éticas y

medioambientales e integrar y aumentar progresivamente en la cadena de suministro el número de productos con certificación sostenible y de origen local.

- Poner en marcha campañas educativas y soluciones tecnológicas para reducir la generación de residuos peligrosos y no peligrosos.
- Aplicar soluciones tecnológicas para reducir el consumo de agua y energía.

ACCIÓN POR EL CLIMA

- Integrar prácticas de emisiones netas cero (net zero emissions) en las políticas, estrategias y planes de Marbella Club Hotel.
- Evaluar las emisiones de carbono de alcance 1, 2 y 3, y establecer objetivos anuales de reducción alcanzables.
- Implementar tecnologías y prácticas de eficiencia energética para reducir las emisiones de carbono.
- Maximizar el consumo de energía verde en todas las operaciones mediante estrategias de adquisición de energía renovable.
- Promover medios de transporte ecológicos para huéspedes y empleados.
- Mejorar la concienciación sobre los riesgos del cambio climático entre los empleados, proveedores, huéspedes y otras partes interesadas, y permitir que los empleados contribuyan activamente a la política de energía verde del hotel y al diseño e implantación de acciones para el ahorro energético.
- Tomar las medidas técnicas y administrativas necesarias para lograr la calificación de eficiencia energética A en todos los edificios del complejo.

VIDA SUBMARINA

- Incrementar progresivamente el porcentaje de pescado y marisco con certificación sostenible en la cadena de suministro, con el fin de contribuir en la conservación a largo plazo de las poblaciones de peces.
- Implementar medidas para eliminar los plásticos de un solo uso y reducir el uso general de plásticos en las operaciones y servicios ofrecidos por el hotel.
- Llevar a cabo actividades de limpieza en la playa (beach clean-up actions) con las partes interesadas.
- Colaborar con ONG, gobiernos y otras partes interesadas centradas en la conservación de la biodiversidad marina y la restauración de ecosistemas y trabajar para establecer y proteger ecosistemas marinos críticos.
- Defender y apoyar financieramente la creación y el mantenimiento de áreas marinas protegidas.
- Implementar programas educativos y de concienciación ambiental para empleados, clientes y la comunidad local, con el fin de sensibilizar sobre la importancia de proteger los ecosistemas marinos, mediante charlas, presentaciones y exposiciones educativas en el recinto del hotel, promoviendo el respeto por la naturaleza.
- Abordar los impactos del cambio climático en los entornos marinos reduciendo las emisiones de carbono y apoyando iniciativas que promuevan la resiliencia climática.
- Eliminar el uso de insecticidas ecotóxicos y otros productos nocivos, priorizando el aumento del uso de alternativas respetuosas con el medio ambiente.

- Fomentar las relaciones con los grupos de interés relevantes dentro de la comunidad para ayudar a impulsar proyectos locales de conservación y restauración de la biodiversidad marina.

Se han formulado indicadores clave de rendimiento (KPI) precisos y medibles para los siguientes ODS: Consumo y producción responsables, la Acción por el clima y Vida submarina. Además, el hotel está trabajando activamente en el establecimiento de KPI evaluables para los ODS Salud y bienestar y Reducción de las desigualdades.

1.5 Mercados y Tendencias

La industria de los hoteles se está reinventando continuamente, adaptándose constantemente a las cambiantes expectativas y necesidades de los clientes.

Las cuestiones materiales relevantes identificados en la estrategia empresarial de Marbella Club Hotel que son aplicados en la organización se resumen en el cuadro a continuación:

CUESTIÓN MATERIAL RELEVANTE	DESCRIPCIÓN
Comunicación y diálogo con partes interesadas	Mecanismos de diálogo transparente y empático con todas las partes interesadas para recabar y evaluar información sobre las expectativas y la percepción del rendimiento de la organización.
Gobernanza corporativa. Liderazgo y transparencia para garantizar un comportamiento ético y responsable.	Aplicación del código de buena gobernanza en los órganos directivos de la organización. Aplicación de políticas y mecanismos para prevenir actividades corruptas, operaciones fraudulentas o cualquier otro incumplimiento. Acciones para garantizar un modelo de transparencia.
Eficacia y resiliencia del modelo empresarial	Solvencia financiera, rentabilidad y solidez de la empresa. Gestión de los riesgos financieros, no financieros y emergentes.
Compromiso con la eficiencia energética	Implantación de sistema eficiente de gestión energética, certificado bajo los criterios de la norma ISO 50001, que garantiza una gestión eficiente de los recursos energéticos y prioriza el uso de energía procedente de fuentes renovables en las operaciones.
Anticipación y respuesta a los riesgos del cambio climático	Reducción de la huella de carbono mediante la aplicación de prácticas que reduzcan las emisiones de gases de efecto invernadero y mitiguen los impactos a medio y largo plazo del cambio climático en el entorno natural, las comunidades y la cadena de valor. Descarbonización de las operaciones de la empresa y compromiso de extender este principio a toda la cadena de valor.
Gestión de los recursos naturales y la biodiversidad	Gestión eficiente y uso responsable de los recursos (agua, materias primas, capital natural, etc.). Responsabilidad en la preservación de espacios naturales o naturalizados, fauna y flora autóctonas y fomento de la biodiversidad.

	Gestión de los impactos ambientales del sector hotelero.
Economía circular y gestión eficiente de los recursos	Gestión, medición y control de los residuos, vertidos y efluentes generados por las distintas actividades. Gestión de residuos alimentarios. Promoción de la economía circular para ampliar el ciclo de vida de los productos. Optimización de los recursos: reducción del consumo de materias primas y del aprovechamiento de los residuos.
Cadena de suministro responsable y local	Desarrollo de una estrategia de aprovisionamiento para minimizar riesgos e implantación de mecanismos de gestión y control de la cadena de suministro. Buenas prácticas en materia de compra responsable y certificación de proveedores. Fomento de la compra de bienes y servicios bajos en carbono y promoción del comercio local.
Capital humano. Talento, formación y desarrollo profesional.	La capacidad de la organización para atraer, retener y desarrollar el talento. Orgullo de pertenencia y compromiso de los empleados.
Salud, seguridad y bienestar laboral	Mecanismos y planes de acción enfocados a la prevención de cualquier tipo de riesgo asociado al desempeño laboral de empleados, proveedores y clientes. Promoción de hábitos saludables y entornos de trabajo seguros.
Compromiso con la igualdad, la diversidad y la inclusión	Gestión de la diversidad y promoción de acciones enfocadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar. Entorno de trabajo que fomente la igualdad de oportunidades independientemente del sexo, raza, edad, religión, discapacidad, etc. y la inclusión de colectivos minoritarios o en riesgo de exclusión.
Impacto positivo sobre la comunidad y cultura local	Contribución al desarrollo socioeconómico de las comunidades en las que opera MC. Garantizar que la actividad turística sea respetuosa con la sociedad y el medio ambiente, y repercuta positivamente en el progreso económico y social de los destinos y de los sectores que forman parte de la cadena de valor de la Compañía.
Ciberseguridad y protección de datos	Protección de datos personales. Tratamiento seguro y responsable de los datos relativos a los medios de pago. Impedir el acceso no autorizado o el uso de activos informáticos que puedan vulnerar la propiedad intelectual e industrial, constituir un riesgo para los sistemas informáticos, la privacidad o la continuidad de la actividad.
Calidad del servicio y satisfacción. Experiencias exclusivas.	Compromiso con un producto de alto valor, máxima calidad y excelencia que busca conseguir la fidelidad y confianza de los clientes. Compromiso con la sostenibilidad para lograr mejores resultados económicos.
Digitalización y nuevos modelos IT para la mejora de procesos	Operaciones y flujos de trabajo rápidos y fiables. Tecnologías avanzadas y automatización en el modelo de negocio: relación con el cliente, gestión de back-office y operaciones de servicios

	técnicos. Sistemas flexibles capaces de recopilar, organizar, analizar la información y determinar respuestas eficaces, limitando los errores y garantizando la trazabilidad de la información.
--	---

2. Gestión de Riesgos No Financieros

Las actividades del Grupo están expuestas a diversos riesgos no financieros. Las entidades del grupo disponen de mecanismos de identificación y evaluación, así como de prevención y mitigación de los impactos más significativos. Además, se realizan procedimientos para la verificación y control de efectividad de las medidas implementadas.

2.1 Proceso de Gestión de Riesgos No Financieros

El grupo encabezado por Valpar Spain Properties, S.L., gestiona los principales riesgos no financieros vinculados a sus actividades, entre ellas, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos desde un punto de vista no financiero.

2.2 Principales Riesgos No Financieros Identificados

Los principales riesgos no financieros que pueden afectar a las actividades de las compañías son:

- Epidemias, pandemias, emergencias sanitarias.
- El cambio climático: fenómenos meteorológicos extremos, estrés hídrico, subida del nivel del mar.
- La estabilidad político-social.
- Fallo en la adaptación a las nuevas necesidades de los clientes.
- Comoditización, la pérdida de diferenciación del establecimiento hotelero.
- La posible carencia de contratación de perfiles cualificados en áreas clave.
- La digitalización.

Por el tipo de actividad de las sociedades, los riesgos medioambientales, sociales y de gobernanza se consideran bajos.

2.3 Políticas Corporativas

Las principales políticas corporativas aplicadas respecto a los riesgos no financieros identificados se detallan a lo largo del presente documento en cada uno de sus apartados.

POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

Marbella Club Hotel es consciente de los impactos directos que sus operaciones pueden ejercer sobre su entorno más cercano, así como de las repercusiones ambientales indirectas derivadas de su cadena de suministro. Estos impactos potenciales incluyen las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), derroche de los recursos hídricos, consumo energético, dependencia de recursos naturales renovables y no renovables, generación y liberación de residuos, y la posible perturbación del entorno natural inmediato, incluyendo daños a la biodiversidad marina y terrestre autóctona y los servicios ecosistémicos asociados.

Por ello, Marbella Club está comprometido a operar de forma ambientalmente responsable, asumiendo su deber de participar en la preservación del planeta para generaciones futuras salvaguardando los hábitats naturales, sus recursos y su biodiversidad. Este compromiso se

materializa a través de la aplicación de su Plan Energético y su Política Medioambiental, y Política del Agua, junto con el desarrollo, implantación y mejora continua de su Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

2.4 Indicadores Clave de Resultados No Financieros

Valpar Spain Properties, S.L. como matriz del grupo, incluye en el presente Estado de Información No Financiera, indicadores Clave de Resultados No Financieros que permiten el seguimiento y la evaluación de los progresos obtenidos con la implementación de las políticas y procedimientos, favoreciendo la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia. Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, las circunstancias específicas y los parámetros utilizados en sus procedimientos internos de gestión y evaluación de riesgos, el Grupo ha establecido indicadores útiles, tomando como referencia determinados estándares seleccionados de Global Reporting Initiative (GRI), y la información presentada es precisa, comparable y verificable.

3. Información sobre Cuestiones Medioambientales

3.1 Información general detallada

Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de las sociedades en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad

Los principales aspectos ambientales del Grupo son:

- Consumo de agua.
- Consumo de energía eléctrica.
- Consumo de combustible (gasoil).
- El consumo de aire acondicionado y calefacción genera el efecto invernadero derivado, a su vez, de las emisiones a la atmósfera de los gases refrigerantes. En las entidades del Grupo se aplican las indicaciones de la normativa europea F-Gas, cuyo objetivo principal es la reducción del uso de gases fluorados de efecto invernadero (GEI) en un 70% de cara al año 2030. Esta normativa, unida a la aplicación del Impuesto sobre los gases fluorados (artículo 5 de la Ley 16/2013), en vigor desde el 1 de enero de 2014, ha generado que la empresa, a través de sus instaladores RITE y suministradores, realice una política de actualización, revisión y sustitución de los gases de efecto invernadero por gases sustitutos que sean compatibles con los equipos de refrigeración ya instalados y que sean igual de eficientes en su aplicación.
- Consumo de materiales (cocina, piscina, limpieza, productos de piscina, pinturas, disolventes, papel, tinta, tóner etc).
- Vertido de aguas residuales.
- Generación de residuos (residuos orgánicos, residuos inorgánicos, envases y residuos de envases, vidrio, papel-cartón, aceite vegetal usado, residuos de tóner, fluorescentes, pilas, aerosoles, envases).

Los principales impactos ambientales fruto de estos aspectos ambientales son:

- Reducción de los recursos hidrológicos potables limitados.
- Afecciones o pérdida de la calidad del aire.
- Contribución al efecto invernadero.
- Reducción de recursos combustibles fósiles no renovables.
- Degradación y contaminación del terreno.
- Contaminación de aguas.

Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Marbella Club Hotel está trabajando para obtener la certificación sostenible conocida como Butterfly Mark de Positive Luxury. Esta certificación está respaldada por los últimos estándares internacionales, la legislación global y los principios de mejores prácticas y se otorga a marcas de lujo, minoristas y proveedores que cumplen con los más altos estándares de rendimiento ESG+ verificado: Ambiental, Social, Gobernanza e Innovación.

La Entidad está invirtiendo en conseguir la certificación Butterfly en el futuro próximo, en el marco de una clara política de la empresa hacia la sostenibilidad y el objetivo de ampliar a otras certificaciones a partir de 2024.

Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

El Grupo tiene un departamento interno de sostenibilidad que es el encargado de la gestión medioambiental.

Marbella Club Hotel, en consonancia con el Acuerdo de París y la Net Zero (neutralidad de carbono) para el año 2050, trabaja para evaluar las emisiones de carbono anualmente para monitorizar y supervisar el progreso en este sentido. Este análisis abarca las emisiones de carbono de Alcance 1 (emisiones directas procedentes de fuentes en propiedad de la empresa o controladas por ella) y emisiones de carbono de Alcance 2 (emisiones indirectas derivadas de la generación de electricidad adquirida para las operaciones del hotel). Esta evaluación tiene por objeto establecer una base de referencia para fijar objetivos anuales de reducción estrictos y alcanzables.

Tras realizar este análisis, el hotel ha establecido el objetivo anual (SMART target) de reducir las emisiones un 5% para 2023.

Además de calcular las Emisiones de Carbono de Alcance 1 y 2 y fijar objetivos anuales de reducción, el hotel ha empezado a desarrollar, aplicar y evaluar medidas específicas para reducir las emisiones de carbono y mejorar la resiliencia al cambio climático como parte del Sistema de Gestión Medioambiental que se está desarrollando actualmente. Estas medidas afectan a todas aquellas operaciones que impliquen emisiones de GEI directas, así como a las relacionadas con nuestra estrategia de aprovisionamiento energético. Además, dentro de este ejercicio anual de evaluación de los factores ambientales y de los riesgos potenciales correspondientes, se consideran prioritarios los relacionados con posibles escenarios futuros de cambio climático y, en consecuencia, se integran en la estrategia ambiental del hotel medidas eficaces de adaptación y mitigación.

MEDIDAS IMPLANTADAS PARA DESCARBONIZAR LAS OPERACIONES DEL HOTEL

El hotel ha implantado las siguientes medidas orientadas a reducir las emisiones de carbono derivadas de sus operaciones.

- ESTRATEGIA DE CONTRATACIÓN DE ENERGÍA RENOVABLE

En el último trimestre de 2022, el hotel firmó un contrato de energía renovable indexada. Posteriormente, al iniciar 2023, el hotel consolidó su compromiso con las mejores prácticas sostenibles mediante la firma de un contrato de energía renovable de 10 años. Esta medida estratégica garantiza que el 100% del consumo eléctrico del hotel actualmente procede de fuentes de energía verde, en concreto de energía solar.

- IMPLANTACIÓN DE TECNOLOGÍAS ENERGÉTICAMENTE EFICIENTES

En 2023, Marbella Club Hotel va a implementar un innovador sistema inteligente de medición y control de energía (SMART ENERGY METERING AND CONTROL SYSTEM). Este avanzado y novedoso sistema permite a la dirección y a los equipos de mantenimiento del hotel supervisar el consumo de energía en tiempo real, emitir alertas de advertencia para los equipos que superen los límites energéticos impuestos y controlar los dispositivos individuales de consumo de energía a través de dispositivos móviles y de escritorio. El proyecto consta de tres fases diferenciadas. La Fase I consiste en la instalación de una línea de Internet independiente en toda la propiedad para soportar los datos generados por el sistema de medición y control SMART. En la Fase II, se instalan contadores de consumo energético SMART en todas las unidades consumidoras de energía. Finalmente, en la Fase III, se integran en el sistema inteligente sensores instalados en las habitaciones, con el fin de controlar de forma remota los diferentes dispositivos consumidores de energía presentes en estas. Está previsto completar las Fases I y II en el ejercicio 2023.

- VEHÍCULOS ELÉCTRICOS

El hotel cuenta con una flota de 42 buggies eléctricos, habiendo sido retirado el último buggy de gasolina a principios de 2023. Además, cuenta con dos furgonetas eléctricas, una de ellas dedicada al transporte de clientes de wellness y la otra al transporte de las botellas de agua filtrada a las habitaciones. En total, los vehículos eléctricos suponen el 79% de la flota completa de vehículos del hotel, incluyendo buggies, furgonetas y turismos (house cars).

- PUNTOS DE CARGA DE VEHÍCULOS ELÉCTRICOS PARA CLIENTES

En 2021, Marbella Club invirtió en la instalación de 4 cargadores de vehículos eléctricos para uso de los clientes, promoviendo activamente el uso de vehículos eléctricos personales o alquilados en la propiedad. En 2023, los cuatro cargadores se actualizarán a cargas rápidas.

- TRANSPORTE SOSTENIBLE PARA HUÉSPEDES

El Marbella Club dispone de una flota de bicicletas para uso de los huéspedes, promoviendo activamente su alquiler como forma medioambientalmente respetuosa de explorar Marbella.

- IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS RENOVABLES INSTALADAS EN LA PROPIEDAD

Se han instalado paneles solares en los tejados de los bloques de habitaciones Los 30 y Los 100, recientemente renovados, diseñados para la producción de agua caliente sanitaria (ACS).

- DISEÑO SOSTENIBLE DE LOS EDIFICIOS

El Marbella Club Hotel, como parte de su política, selecciona cuidadosamente los materiales y equipos de mayor calidad, más eficientes energéticamente y sostenibles, tanto para los proyectos de renovación como para las nuevas construcciones. Como resultado, los 24 edificios residenciales independientes del hotel mantienen conjuntamente una impresionante calificación

A-B de eficiencia energética. El hotel se ha fijado como objetivo elevar los edificios clasificados actualmente como C en eficiencia energética a una calificación mínima de B.

- **SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL (SGA) – ISO 14001 & ISO 50001**

Como se ha mencionado, Marbella Club está colaborando con una de las principales consultoras medioambientales del mundo, para desarrollar un Sistema de Gestión Medioambiental (SGA) certificable según la norma ISO 14001 y un Sistema de Eficiencia Energética que se ajuste a las normas ISO 50001.

Cabe destacar que el Hotel Marbella Club utiliza desde hace varios años iluminación LED más eficientes, siendo actualmente de este tipo de iluminación la práctica totalidad de las luminarias de las instalaciones del Resort.

Los equipos de aire acondicionado, trenes de lavado y electrodomésticos de cocinas, bares y habitaciones que usa el Grupo son de alta gama, modernos y de mayor eficacia energética que reducen el impacto medioambiental.

La totalidad de las habitaciones de clientes tienen acristalamiento doble en sus ventanas que reducen el consumo en climatización y mejoran la eficiencia energética.

Se limita el sonido en los puntos de venta exteriores para reducir la contaminación acústica.

A continuación, se detallan los principales conceptos de gastos de la compañía en el tratamiento de residuos:

- Gastos de recogida de cartones, vidrios, plásticos y residuos sólido.
- Gasto por llevar los cartones a la planta de reciclaje, incluido de canon de reciclaje.
- Recogida de materiales peligrosos de electrodomésticos e iluminación es gratuita.
- Recogida de vidrio, plástico y residuo sólido realizados por Ayuntamiento de Marbella.
- Certificado de Declaración anual de residuos peligrosos.
- Gastos por recogida de sustancias peligrosas (envases contaminantes, disolventes y mezclas halogenadas)
- Los gastos por la retirada de la poda procedente de la jardinería.

Aplicación del principio de precaución

La compañía dispone de procedimientos en caso de emergencia para evitar un riesgo grave sobre la salud o el medioambiente, como pueden ser:

- **Possible incendio:** el hotel posee un Plan de Autoprotección para el hotel. También se dispone de un contrato de mantenimiento con una empresa instaladora-mantenedora homologada por la industria, la cual realiza la revisión mensual de los sistemas de protección contra incendios, con la aportación de certificados trimestrales.
- **Possible vertido accidental:** el hotel dispone de una red de saneamiento de fecales y pluviales a la red municipal que es revisada por el departamento de mantenimiento, actuando rápidamente en caso de fuga.
- **Almacén de sustancias peligrosas:** todas las sustancias peligrosas están agrupadas en diferentes almacenes, separando cada una según sus características y peligrosidad, y

retirada periódicamente por empresas especializadas en la recogida de sustancias peligrosas.

- **Possible fuga de aguas residuales:** el departamento de mantenimiento realiza controles para evitar fugas de aguas residuales, actuando rápidamente en caso de detectar alguna fuga.

Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

El Grupo no ha constituido provisiones para riesgos ambientales a lo largo del último ejercicio. Sin embargo, cuenta con garantías a través de un seguro por Responsabilidad Civil que cubre los daños por contaminación accidental.

Dicha póliza garantiza la responsabilidad civil del asegurado por la contaminación o polución de la atmósfera, del suelo o de las aguas, siempre que dichas acciones nocivas se hayan producido como consecuencia de una causa accidental, súbita, imprevisible, inesperada y no intencionada.

Quedan asimismo cubiertos los gastos de retirada, limpieza o eliminación de las sustancias contaminantes de los que deba legalmente responder el asegurado por contaminación a situaciones o instalaciones de terceros.

3.2 Contaminación

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica

El Grupo establece ciertas medidas internas para reducir las emisiones derivadas de su actividad, en todas las áreas de riesgo y en la medida de sus posibilidades.

En esta línea, en relación con el vertido de aguas residuales, las compañías vierten directamente las aguas al sistema de saneamiento municipal, que posteriormente es depurada en EDAR municipal.

En relación con la posible contaminación de suelos motivada por derrames en combustibles, cabe destacar que los depósitos de combustibles (propano y gasóleo) son sometidos a tareas de mantenimiento e inspecciones reglamentarias de manera periódica, con la obtención de los correspondientes certificados por OCA (Organismo de Control Autorizado). Por otra parte, dada la naturaleza de las compañías, no se contempla la posible contaminación de suelos motivada por una gestión incorrecta de los residuos peligrosos generados.

Adicionalmente, la integración del complejo hotelero en el entorno y las medidas implementadas en materia de iluminación (sistemas de iluminación eficiente y de bajo impacto energético y lumínico) reducen de manera significativa la posible contaminación lumínica.

Asimismo, durante los últimos años, se han seguido implantado las siguientes medidas en materia de contaminación acústica:

- Limitación del nivel sonoro de las actividades de alojamiento y actividades lúdicas para cumplir con los horarios y límites marcados por la ordenanza municipal. Estas actividades

están reguladas por la ordenanza municipal y se respeta el horario establecido bajo sanción de no cumplirse con ellas.

- Maquinaria y utensilios poco ruidosos: las máquinas colocadas en las habitaciones son de eficacia elevada. Por su parte, las maquinarias de cocina son de reciente disposición, y cumplen con todos los estándares de la Unión Europea y eficiencia energética.
- Maquinaria que posea el marcado CE, todas las maquinarias cumplen con las normativas europeas.
- Aislamiento de ventanas y terrazas mediante doble acristalamiento en las habitaciones de clientes.

3.3 Economía circular; Prevención y Gestión de Residuos

Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos

- GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS

Marbella Club Hotel promueve el consumo responsable de los recursos y la gestión eficiente de los residuos mediante la aplicación de su Política Medioambiental. Esta política da prioridad a los principios rectores de las 5R "Reducir, Reciclar, Reutilizar, Reparar y Recuperar", e incluyen objetivos de reducción alcanzables que se revisan anualmente para ayudar a reducir el volumen de residuos producidos.

El hotel dispone de un sistema de gestión de residuos que facilita la separación, recuperación y valorización de los residuos no peligrosos y la eliminación legal o el tratamiento de los residuos peligrosos. El papel, el cartón, el vidrio, los envases (plásticos duros y blandos, latas, tetrabriks, aluminio), el aceite de cocina y los residuos orgánicos se separan en origen dentro de las instalaciones. El hotel tiene un acuerdo directo con el servicio municipal de recogida de residuos para los residuos no reciclables no peligrosos y colabora con terceros autorizados para la recogida y gestión tanto de los residuos reciclables no peligrosos como de los residuos peligrosos.

- FORMACIÓN SOBRE GESTIÓN DE RESIDUOS Y SENSIBILIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL

En 2022 el hotel invirtió unas 800 horas de formación presencial sobre gestión de residuos a sus empleados durante un periodo consecutivo de cinco meses con el fin de concienciar sobre los compromisos del hotel en materia de gestión de residuos y los esfuerzos de transición hacia una economía circular. Esta formación ayudó a los equipos operativos a adquirir las competencias necesarias para incorporar las prácticas de la política de gestión de residuos a sus rutinas y tareas diarias y contribuir activamente a alcanzar los objetivos de reducción de la gestión de residuos del hotel. Además, los empleados contaron a lo largo del año con el apoyo de un equipo de Embajadores Sostenibles, que proporcionaron formación diaria continua sobre gestión de residuos y transmitieron las sugerencias, comentarios e inquietudes de los empleados a la dirección.

- MEJORAS LOGRADAS EN LA GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS

- Reducción de la basura orgánica por mayor eficiencia en la separación de residuos generados
- Reducción de vidrio no retornable debido a la implementación del sistema de agua filtrada embotellada.
- Reducción de plásticos y envases de aluminio y metal gracias a la estrategia implantada en el departamento de compras para eliminar este tipo de materiales de un solo uso.

- **GESTIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS**

El hotel está desarrollando e implantando actualmente un sistema de gestión ambiental que contribuirá a incrementar el control sobre la generación de residuos peligrosos y asegurar su correcta gestión. Los residuos peligrosos generados en el hotel incluyen restos de pintura, aceites, disolventes, absorbentes, detergentes, suavizantes, plaguicidas, fertilizantes, envases contaminados con estas sustancias, tubos fluorescentes y bombillas, baterías y pilas, residuos de aparatos electrónicos y eléctricos, aerosoles, tóneres de impresora, y otro tipo de residuos que requieren un tratamiento especial como los residuos sanitarios y los restos de aceites usados en cocina. En el sistema de seguimiento se han incorporado indicadores clave medioambientales específicos para los residuos peligrosos, con el objetivo de lograr una reducción del 10% de la cantidad total de residuos peligrosos generados por el Marbella Club en ejercicios futuros, y reducir la proporción de residuos peligrosos no recuperados.

Con respecto a los residuos peligrosos, en 2022 se retiraron las siguientes cantidades de residuos:

- Lámparas de descarga, no LED y fluorescentes desechados: a lo largo del último ejercicio han sido retirados, sin coste para la compañía un total de 240 Kg por una empresa externa, autorizada por la Junta de Andalucía, donde los residuos han sido adecuadamente segregados, almacenados y retirados.
- Equipos eléctricos y electrónicos desechados: a través de una empresa externa, autorizada por la Junta de Andalucía, se han retirado un total de 8.240 Kg sin coste para la compañía, que han sido adecuadamente segregados, almacenados y retirados.
- Otros residuos peligrosos (tóneres de impresión, envases de pinturas, gases refrigerantes o equipos que lo contienen, otros gases en recipientes a presión, residuos de pintura y barniz, residuos peligrosos de origen sanitario): 546 kg.

- **PROYECTO DE RESTAURACIÓN Y ACONDICIONAMIENTO – TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR**

Los residuos generados en los proyectos anuales de renovación, incluidos muebles, accesorios, textiles y equipos eléctricos que se han retirado de las instalaciones y que están en buen estado, se destinan para ayudar a recaudar fondos para la iniciativa SEAHORSEMED en colaboración del hotel con la Fundación Aula del Mar Mediterráneo (FAMM), destinada a la conservación de los caballitos de mar y su hábitat natural. Asimismo, se donan a la Asociación Adintre, una ONG local que gestiona un comedor para personas sin hogar y personas de la zona de Fuengirola que tienen dificultades para cubrir sus necesidades básicas.

- **ELIMINACIÓN DE PLÁSTICOS DE UN SOLO USO EN HABITACIONES Y PUNTOS DE RESTAURACIÓN**

El hotel ha tomado decisiones de compra responsables y conscientes con el fin de eliminar los plásticos de un solo uso de las habitaciones y puntos de venta de comida y bebida. Para ello, en primer lugar, se han reemplazado los productos de cortesía de aseo (gel, champú, crema corporal y sales de baño) de un solo uso con productos de una línea sostenible, envasados de forma sostenible en tubos de aluminio reciclable y hechos con ingredientes naturales y ecológicos, veganos y certificados como libres de crueldad animal.

También se han eliminado todos los accesorios de baño de plástico de un solo uso y se han sustituido por alternativas de Moso-bambú de origen sostenible, fabricados en España, con certificación FSC, GOTS, CE y envasadas con papel kraft reciclable sin blanquear que se imprime con tintas a base de soja. Los llaveros y bolígrafos de plástico se han sustituido por llaveros y bolígrafos de madera reciclada. Todas las pajitas, agitadores, sobres de azúcar, bolsitas de té y envases de plástico para llevar se han sustituido por envases reciclables de papel kraft, cartón y bagazo, todos ellos fácilmente reciclables. Por último, todas las botellas de plástico del minibar se han sustituido por botellas de vidrio.

El hotel también ha considerado en su política de compras evitar el abastecimiento de productos que contengan bioplásticos.

Estas decisiones han permitido que en 2022 se eliminaran 70.000 botellas de plástico de un solo uso de 75 ml, lo que se traduce en una reducción de 5.6 toneladas de residuos plásticos (0.08 kg/botella). También se eliminaron 32.920 artículos accesorios de baño de plástico o envasados en plástico.

- **OBJETIVO DE REDUCCIÓN PLÁSTICOS PARA EL AGUA DE CORTESÍA Y AGUA SERVIDA EN RESTAURANTES Y HABITACIONES - TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR**

En 2022, Marbella Club Hotel fijó el objetivo de reducción absoluta de los residuos de envases de plástico y vidrio asociados al agua de cortesía servida en las habitaciones, las zonas comunes, las piscinas exteriores y el agua de la casa servida en sus cinco restaurantes. El hotel se asoció con una de las marcas de agua filtrada más reconocidas del mundo, para cambiar a un modelo verdaderamente circular de producción de agua embotellada. Se instalaron máquinas de filtración manual en lugares clave para producir agua con y sin gas en botellas de vidrio reutilizables para los restaurantes y botellas reutilizables para las piscinas. Se colocaron fuentes en espacios públicos clave, como el gimnasio, el spa, el Kid's club y la pista de pádel, con el fin de que aquellos clientes más concienciados con el medio ambiente pudieran tener acceso a agua filtrada localmente. El hotel instaló la primera máquina de España, una máquina semiautomática con capacidad para producir hasta 500 botellas de agua filtrada de primera calidad por hora, con el fin de producir agua complementaria para el servicio de bienvenida y de apertura de habitaciones. Para ello, el hotel realizó una inversión de más de 200 000 euros, incluyendo la preparación del espacio de almacenamiento adicional y la zona necesaria para el proyecto. Toda el agua producida por la máquina se entrega a los 16 bloques independientes, villas y bungalows del hotel y se recoge mediante un vehículo eléctrico.

Este proyecto apoya la economía circular a través de las siguientes acciones:

- Reducción absoluta de los residuos de envases que antes se asociaban al consumo anual de 200.000 botellas de agua de plástico, latas de aluminio, Tetrabriks y botellas de vidrio retornables.

- Creación de dos empleos verdes de economía circular a tiempo completo, que se dedican a la recogida, limpieza, rellenado, taponado y entrega diaria de las botellas de agua reutilizables.
- Utilización de un vehículo eléctrico de bajas emisiones de carbono para el reparto.
- Eliminación completa de las emisiones de GEI asociadas al transporte de botellas individuales de agua de plástico, latas de aluminio, Tetrabriks y botellas de vidrio retornables.

- **SERVICIO DE AGUA PARA EMPLEADOS**

El hotel ha dejado de adquirir botellas de agua de plástico para sus empleados. En su lugar, se han instalado fuentes de agua en todas las zonas administrativas del hotel, y cada empleado ha recibido su propia botella de agua rellenable. Esta iniciativa ha contribuido sustancialmente a minimizar la huella de residuos plásticos del hotel.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

Las compañías del Grupo llevan a cabo distintas medidas para minimizar el desperdicio de alimentos, como por ejemplo planificar la previsión de necesidades, garantizar la conservación y rotación de los productos manteniendo la calidad o la introducción de alimentos ecológicos y productos locales y de temporada.

Asimismo, se realiza una compra ajustada a necesidades de los puntos de venta para evitar el desperdicio de materia prima en todos los restaurantes.

- **SISTEMA DE REDUCCIÓN DE RESIDUOS ALIMENTARIOS IMPULSADO POR LA TECNOLOGÍA AVANZADA**

En 2023, Marbella Club Hotel prevé una inversión estratégica en el sistema de reducción de residuos alimentarios impulsado por tecnología avanzada. Esta iniciativa tiene como objetivo ayudar a reducir la huella de residuos orgánicos producidos por los empleados, y concienciarlos sobre el impacto global que los residuos de alimentos tienen en las emisiones de GEI. El hotel instalará un sistema en el comedor del personal para medir los residuos orgánicos diarios y generar informes detallados. Estos informes permitirán al jefe de cocina tomar decisiones fundamentadas en materia de compras, planificación de menús y formación, reduciendo así la huella de residuos orgánicos del comedor de personal. En la actualidad, el comedor de personal atiende a 600 empleados al día en temporada alta y el sistema proporciona información en tiempo real a los empleados sobre el desperdicio de alimentos, mostrando detalladas estadísticas. Esta información incluye el número de personas que podrían haberse alimentado con la comida desechara y las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a la eliminación en vertederos. El objetivo es animar a los empleados a tomar porciones más pequeñas del bufé. Este sistema se está probando y, si tiene éxito, está previsto implantarlo en todas las cocinas de los restaurantes del hotel.

- **COMPOSTAJE – TRANSICIÓN HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR**

Marbella Club ha llevado a cabo una inversión para una iniciativa piloto de compostaje industrial. El hotel ha instalado un compostador orgánico industrial fuera del resort. Cada día, 30 kg de residuos orgánicos correctamente separados procedentes de las cocinas del hotel se envían al compostador. El compost producido sirve como enmienda orgánica del suelo y fertilizante para el jardín de hierbas del hotel, así como para la granja ecológica del grupo.

Al integrar estos materiales en el agroecosistema local, la iniciativa no sólo reduce los costes de producción, sino que también disminuye el impacto ambiental asociado al envío de residuos al vertedero. La calidad del compost producido se analiza y califica 45 días. El objetivo de este ensayo es comprender la logística del compostaje industrial y determinar cómo ampliar la operación en el futuro. El objetivo final es desviar del vertedero el 100% de los biorresiduos generados por el hotel.

3.4 Uso sostenible de los recursos

El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales

GESTIÓN RESPONSABLE DE LOS RECURSOS HÍDRICOS

Marbella Club Hotel se compromete a minimizar el impacto que sus operaciones puedan ejercer sobre los recursos hídricos locales. Las instalaciones de Marbella Club se encuentran ubicadas en un área vinculada a un alto estrés hídrico, y por ello, como parte de la Estrategia de Sostenibilidad se han integrado en el sistema de gestión ambiental medidas de mitigación específicas, cuyo objetivo principal es lograr que el hotel emplee los recursos hídricos de forma eficiente y responsable, reduciendo la huella hídrica operacional.

Las instalaciones hoteleras, por sus características, son grandes consumidoras de agua. Este consumo es muy variable en función de los servicios que presta el establecimiento hotelero y la sensibilización de los usuarios con este recurso.

En el caso del Grupo, el consumo de agua principalmente se produce en las habitaciones, cocinas, piscinas, SPA y riego de jardines, incluyendo campos de golf.

En 2022, el agua potable y agua regenerada consumida fue el siguiente:

Consumo de agua en el año 2022	M3
Consumo hoteles	103.378
Consumo golf resorts (agua regenerada y agua potable)	323.236

En cuanto a medidas de reducción instalados en ejercicios anteriores, caben destacar las siguientes:

- Instalación de sanitarios con mecanismos de doble descarga.
- Los riegos están programados para que entren en funcionamiento en horario nocturno contribuyendo a un menor gasto de agua y de electricidad.

Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

El Grupo por su principal actividad que desarrolla, hotelera, no consume materias primas significativas. En cuanto a consumo de materiales, los principales materiales consumidos son los productos de limpieza (detergentes, aerosoles), productos y reactivos de las piscinas, envases y embalajes, papel, pinturas o disolventes. Los grandes trabajos que se deban acometer sobre el Hotel se subcontratan a terceros, por lo que el consumo de materiales es relativamente reducido y vinculado, principalmente, al mantenimiento de las instalaciones.

PRINCIPALES MATERIAL UTILIZADOS EN LAS PISCINAS EN EL 2022

Hipoclorito sódico (cloro)	kg	18.560
Floculante	L	240
Ácidos (reductores pH)	L	4.900

El control de estos suministros se realiza a través de la dirección de compras del Grupo.

El Grupo, en la medida de lo posible, realiza compras locales y prioriza proveedores y materiales respetuosos con el medioambiente y ecológicos, tal como se indica en el apartado 7.2.

Consumo, directo e indirecto, de energía

Para satisfacer el consumo de las cocinas Marbella Club Hotel Resort dispone de un depósito de propano de 4.000 l que es recargado a medida que va siendo necesario. Adicionalmente, se utiliza envases de propano de 35 kg y 11 kg para calefacción y cocinas de puntos de venta.

Para satisfacer la demanda de ACS y de calefacción de las piscinas del hotel, existe un depósito único de gasoil de 20.000 l que suministra a todos los edificios del hotel que disponen de calderas en cada uno de ellos. Mediante bombeo se reparte el agua de los diferentes retenedores.

Consumo de Combustibles convencionales en Marbella Club Hotel Resort	Unidades	Consumo 2022
Propano	KG	46.646
Gasoil	Litros	145.090

Cabe destacar que los vehículos utilizados en el Resort son buggies eléctricos.

El hotel dispone de 4 estaciones de recarga de vehículos eléctricos. La infraestructura de recarga de vehículos eléctricos enlaza a la red de distribución eléctrica.

El consumo eléctrico en las instalaciones del Hotel se puede distribuir en los siguientes grupos:

- Servicios del hotel: donde se incluyen los consumos eléctricos de Spa, lavandería y cámaras frigoríficas.
- Habitaciones: donde se incluye el consumo eléctrico interior de las habitaciones sin incluir la climatización.
- Iluminación: donde se incluyen los consumos de iluminación interior (sin incluir la iluminación de las habitaciones) y la iluminación exterior.
- Equipos de refrigeración: donde se incluye el consumo de las enfriadoras, de los sistemas VRV y unidades terminales funcionando en régimen de refrigeración.
- Equipos de calefacción: donde se incluye el consumo de los sistemas VRV y unidades terminales funcionando en régimen de calefacción.
- Recarga de vehículos eléctricos.
- Otros: donde se incluyen todos aquellos consumos eléctricos asociados a otros equipos consumidores de energía eléctrica que no pertenecen a ninguna de las categorías anteriores y cuya asignación o clasificación en un grupo concreto es difícil de asignar.

El consumo de electricidad facturado se muestra en la siguiente tabla:

Consumo de electricidad adquirida de terceros	Origen (Renovable/No renovable)	Unidad	Consumo 2022
Consumo hoteles del grupo + golf resorts	No renovable	kWh	5.884.871

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Con el objetivo de reducir el consumo energético, el Grupo viene aplicando desde ejercicios anteriores medidas como:

- **Compra de electrodomésticos de clase A con alta eficiencia energética:** el compromiso de la empresa es comprar electrodomésticos para las habitaciones, restaurantes y zonas comunes de bajo consumo.
- **Uso de reguladores electrónicos de intensidad luminosa y detectores de presencia:** los pasillos, almacenes y zonas comunes disponen de detectores de presencia para tener un mayor ahorro energético.
- **Uso de bombillas de bajo consumo y led en habitaciones y áreas comunes:** todas las habitaciones y zonas comunes disponen de iluminación led.
- **Instalación de sistemas de desconexión centralizados en habitaciones:** esto es, por ejemplo, con tarjetas magnéticas, que desconectan el flujo eléctrico de todas las habitaciones y disposición de un tarjetero que desconecta la electricidad y solo se

mantiene conectado los minibares, aires acondicionado y calefacción comandados por sus correspondientes termostatos calibrados a las temperaturas estandarizadas normalizadas.

- **Instalación de dobles acristalamientos:** todas las habitaciones disponen de doble acristalamiento.
- **Aislamiento de calderas, depósitos y tuberías de agua caliente correctamente para evitar pérdidas de calor:** todas las calderas, tuberías de agua fría y caliente están aisladas para la pérdida de calor. Toda la instalación y, más aún, la de obra nueva o reforma, cumplen con el RITE.
- **Utilizar modelos de aire acondicionado eficientes y limpieza periódica:** en la mayoría de las habitaciones del hotel hay un sistema VRV o sistemas fancoil de alta eficiencia. Todos los aires acondicionados reciben un programa de mantenimiento y limpieza anual por empresas especializadas.
- **Ordenadores, impresoras y fotocopiadoras que estén dotados de sistema de ahorro de energía:** los ordenadores e impresoras tienen un tiempo de retardo y se apagan automáticamente transcurrido este tiempo.

Además de las medidas de eficiencia energética desarrolladas en apartados anteriores, la práctica totalidad de la potencia instalada en iluminación total corresponde a lámparas de alta eficiencia (LED y bajo consumo), por lo que se parte de una situación energética casi óptima.

En estos últimos años se han realizado reformas en habitaciones que mejoran la eficiencia energética y consumo de agua, consistentes en cambios de iluminaria más eficaces, acristalamientos, puertas que reducen el consumo en climatización y mejoran la eficacia energética, cambios en los sistemas de grifos y de ducha que mejoran el consumo de agua, etc.

Entre las medidas de ahorro y eficiencia proyectadas cabe mencionar la instalación de mantas térmicas en las piscinas y el estudio de la sustitución de propano por gas natural en cocinas.

Como mencionado, en un futuro próximo se instalarán sistemas de medición en todos los equipos que consumen energía y suministros de agua en todas las propiedades del Grupo, incluido el Marbella Club Hotel, e integrarlos en un sistema SMART centralizado que permitirá monitorear y controlar el consumo de energía y agua en tiempo real.

Uso de energías renovables

Como se ha indicado, actualmente el 100% del consumo eléctrico del hotel actualmente procede de fuentes de energía verde, en concreto de energía solar.

Se maximizará el uso de tecnología de energía renovable siempre que sea posible en todas las propiedades hoteleras del grupo. El Hotel Marbella Club cuenta actualmente con paneles solares térmicos instalados en las azoteas de dos de sus edificios residenciales (bloques 30 y 100) y cuatro puntos de recarga de energía renovable para vehículos eléctricos de clientes.

DISEÑO SOSTENIBLE DE LOS EDIFICIOS

Como se ha mencionado, el hotel se ha fijado como objetivo para ejercicios futuros elevar los edificios clasificados actualmente como C en eficiencia energética a una calificación mínima de B.

PLAN DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

El hotel se encuentra desarrollando un sistema de gestión ambiental, el cual incorpora la estrategia diseñada para mejorar la gestión energética global y reducir la huella de carbono asociada, de acuerdo con la política medioambiental del hotel. Además, el sistema de medición SMART que se está implementando permitirá controlar el consumo de energía en tiempo real en lugar de basarse en datos retrospectivos. Este sistema permitirá controlar a distancia los equipos que consumen energía, recibir informes inmediatos sobre el consumo, establecer valores límites acordes a los objetivos de ahorro impuestos, y recibir alertas en caso de que se registren picos anormales de consumo o los equipos no funcionen correctamente.

A continuación, se presentan las principales medidas incluidas en el Plan de Eficiencia Energética de Marbella Club.

- Establecimiento de objetivos de ahorro alcanzables. En concreto, Marbella Club ha fijado para 2023 el objetivo de reducir el consumo energético un 5% respecto a 2022.
- Calificación Energética relativa al Consumo de Energía Primaria No Renovable, y a las Emisiones de Dióxido de Carbono. En concreto, el hotel se compromete a alcanzar en todas las instalaciones una calificación mínima de valor B.
- Auditorías energéticas: realización de las revisiones cada 4 años, y registrándolas debidamente en el RAAE (Registro Administrativo de Auditorías Energéticas) del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo del Gobierno de España.
- Marbella Club se compromete a utilizar tarifas de energía verde para todo su consumo eléctrico, habiendo firmado un contrato de compraventa de energía renovable hasta 2032.

Además, los empleados del Marbella Club, han participado activamente en el diseño de un programa para lograr reducir el consumo de energía en sus respectivos departamentos. Actualmente, el plan está siendo implementado y supervisado por los jefes de departamento y el equipo de embajadores sostenibles. El departamento de sostenibilidad ha llevado a cabo sesiones de formación con el equipo de embajadores sostenibles, centradas en sencillos cambios de comportamiento para reducir el consumo de energía.

El hotel también informa a los huéspedes de sus iniciativas y logros en materia de ahorro energético a través de los televisores de las habitaciones

3.5 Cambio climático

Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce

Las emisiones de Gases de Efecto Invernadero de la compañía tienen su origen principalmente en la combustión de los combustibles consumidos (propano y gasóleo) así como la posible fuga en los gases de los equipos refrigerantes.

Además de las emisiones fruto de la utilización de combustibles, se han producido 54 kg de fugas de gases refrigerantes durante el ejercicio 2022.

Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático

La compañía tiene presente que los principales riesgos a los que se enfrenta la actividad en relación con el cambio climático son:

- Los riesgos físicos derivados del cambio climático debidos a eventos agudos o a cambios a más largo plazo (crónicos) en los patrones climáticos, incluyendo la subida del nivel del mar.
- Cambios en la disponibilidad, el abastecimiento y la calidad del agua.
- Seguridad alimentaria y los cambios extremos de temperatura que afectan a las operaciones o la cadena de suministro.

Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.

La reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero está directamente relacionada con las medidas de eficiencia energética detalladas anteriormente.

A principios de 2022, el Grupo creó un nuevo departamento denominado Net Zero Emissions Building (NZEB) Task Force (grupo de trabajo para cero emisiones netas) formado por consultores energéticos externos, que trabajan con los equipos operativos de los hoteles del Grupo por un período mínimo de cuatro años para apoyo en la implementación de una serie de medidas para reducir las emisiones de carbono en línea con el estándar actual de la industria de 31,5 kg de CO2 por noche de habitación y alcanzar emisiones NETAS CERO para 2030 .

3.6 Protección de la biodiversidad

Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad; Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.

El Grupo muestra el firme compromiso de respetar el entorno local en el que se encuentra y los ecosistemas locales. En este sentido, Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa no se encuentra en hábitats o espacios protegidos con alguna figura legal de protección de la biodiversidad ni se consideran impactos significativos en este sentido.

Asimismo, la compañía promueve la utilización de plantas y árboles que produzcan sombra y creen microclimas para mantener temperaturas agradables: el hotel dispone de amplias zonas ajardinadas, acompañado de lagos artificiales que proporcionan un microclima al establecimiento. Los jardines están diseñados para que sus plantas estén en zonas de sombra o sol, según sus características.

Marbella Club Hotel colabora con el proyecto emblemático de Aula Del Mar para la conservación de los caballitos de mar autóctonos y la restauración del ecosistema de fanerógamas marinas, tal como se indica en la sección 7 del presente documento.

4. Información sobre Cuestiones Sociales y relativas al Personal

4.1 Empleo

En el ejercicio 2022 el número medio de empleados del Grupo ascendió a 593 personas según el siguiente detalle:

EMPLEADOS - Distribución por Sexo y País	Mujeres	Hombres
España	250	343
TOTAL DE EMPLEADOS GRUPO	593	

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa emplea prácticamente el 90% de los empleados del Grupo.

La información detallada a continuación en esta sección 4 corresponde a los empleados de Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa.

A continuación, se indica el promedio y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional en 2022:

EMPLEADOS	Mujeres	Hombres
Distribución por Sexo	226	286
Distribución por Edad		
Menores de 30 años	29	52
Entre 30 y 50 años	138	176
Mayores de 50 años	59	58
Distribución por País		
España	226	286
Distribución por Clasificación Profesional		
En puestos de Dirección	9	36
En puestos de Técnicos	34	56
En puestos de Administrativos y otros	183	194
TOTAL DE EMPLEADOS	513	

A continuación, se indica el promedio y distribución de modalidades de contrato de trabajo en 2022:

EMPLEADOS	Mujeres	Hombres
Distribución por Modalidades de Contrato de Trabajo	226	286
Temporal T. Completo	15	22
Temporal T. Parcial	1	0
Indefinido T. Completo	189	257
Indefinido T. Parcial	21	7
TOTAL DE EMPLEADOS	513	

Las tablas muestran el promedio de empleados teniendo en cuenta el porcentaje del año que han sido trabajadores de la compañía. El promedio se ha redondeado a la unidad.

Se consideran como puestos de Dirección aquellos con Grupo 1 de cotización, puestos de Técnicos a los empleados con Grupo 2 y 3 de cotización y en puestos de Administrativos y otros al resto de Grupos de cotización (del 4 al 10).

A continuación, se indica el promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional en 2022:

Promedio Anual	Mujeres					Hombres				
	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL	Temporal T. Completo	Temporal T. Parcial	Indefinido T. Completo	Indefinido T. Parcial	TOTAL
Distribución por Edad										
Menores de 30 años	7	0	26	0	33	10	0	43	0	52
Entre 30 y 50 años	6	0	109	18	133	11	0	184	7	202
Mayores de 50 años	3	0	54	3	60	1	0	30	0	32
Distribución por Clasificación Profesional										
En puestos de Dirección	0	1	5,7	2	9	1	0	35	1	36
En puestos de Técnicos	1	0	33	0	34	5	0	51	0	56
En puestos de Administrativos y otros	14	0	154	14	183	15	0	175	5	194

A continuación, se indica el número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional en 2022:

	Mujeres	Hombres
DESPIDOS		
Distribución por Edad		
Menores de 30 años	2	
Entre 30 y 50 años	3	7
Mayores de 50 años	9	18
Distribución por Clasificación Profesional		
En puestos de Dirección		7
En puestos de Técnicos		6
En puestos de Administrativos y otros	14	12

A continuación, se indican las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional en 2022:

Remuneraciones Medias (en miles de €)	Mujeres	Hombres
Por Sexo	30,71	35,83

Remuneraciones Medias (en miles de €)	2022
Por Edad	
Menores de 30 años	26,0
Entre 30 y 50 años	32,7
Mayores de 50 años	44,5
Por Clasificación Profesional	
En puestos de Dirección	68,2
En puestos de Técnicos	37,6
En puestos de Administrativos y otros	27,4

A continuación, se indica la brecha salarial en 2022:

	Mujeres	Hombres
Brecha Salarial (en miles de €)		
Remuneración media en puestos de Dirección	51,2	81,6
Remuneración media en puestos de Técnicos	25,1	39,4
Remuneración media en puestos de Administrativos y otros	22,4	29,0

Ratio - remuneración mujeres vs hombres	2022
Dirección	63%
Técnicos	64%
Administrativos y otros	77%

En 2022 las remuneraciones mostradas en las tablas anteriores incluyen la totalidad de la retribución fija y variable percibida.

Remuneración media de consejeros y directivos incluyendo la retribución variable, dietas, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

Durante el ejercicio 2022 se ha devengado 120 miles de euros en concepto de retribuciones a los miembros del Órgano de Administración de una entidad del grupo. El Grupo no tiene concedidos anticipos o créditos a los Administradores ni existen otros compromisos, avales y otros.

Aparte de los miembros de los Órganos de Administración, no existe otro personal de la Sociedad que cumpla la definición de personal de alta dirección.

Al 31 de diciembre de 2022, no existen compromisos por complementos de pensiones, avales o garantías concedidas a favor de los Órganos de Administración.

Empleados con discapacidad durante el ejercicio 2022

A continuación, se indica el número de empleados con discapacidad en 2022:

Personas con discapacidad	2021
Total de personas con discapacidad	8
Plantilla total	513

Implantación de políticas de desconexión laboral

Actualmente, la compañía está trabajando en la formalización del Plan de Diversidad que incluirá la formalización e implementación de la política de desconexión digital laboral.

4.2 Organización del Trabajo

Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo viene regulada por el último Convenio colectivo firmado aplicable a Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa, comenzando su vigencia el 1 de junio de 2018 y concluyendo el 31 de mayo de 2022, con una duración de cuatro años. Tal y como estipula dicho convenio, la duración de la jornada ordinaria de trabajo es de 1.760 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponde, en general, con 40 horas ordinarias de trabajo efectivo a la semana, tanto en horario partido como continuado. La distribución de la jornada se realiza, exclusivamente, en cómputo semanal, no siendo posible distribuir tal jornada en períodos de cómputos superiores a éste, sin perjuicio de lo que se establece el convenio en materia de distribución irregular de jornada.

A lo largo del año 2022 se han acogido a jornada reducida 23 personas según el siguiente detalle:

Tipo de Jornada	2022
Jornada reducida - mujeres	18
Jornada reducida - hombres	5

A continuación, se indica el número total de horas de absentismo registradas en 2022:

Absentismo (horas)	2022
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	5.616
Contingencias comunes	65.448

En la tabla anterior, se han estimado 8 horas de trabajo de media de los días perdidos; 702 jornadas perdidas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y 8.181 jornadas perdidas por enfermedad común.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Las principales medidas de conciliación puestas a disposición de los empleados vienen reguladas y recogidas en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el marco del Plan de Igualdad aprobado en 2022, se garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

4.3 Salud y Seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Teniendo en cuenta las distintas modalidades de organización de la prevención, de acuerdo con el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/97 de B.O.E. 31.01.97) la Empresa está integrada en un Servicio de Prevención Mancomunado con Hotel Puente Romano, con el número de Registro P0800192.

Este Servicio de Prevención asume las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Vigilancia de la Salud en virtud de las titulaciones que aportan los técnicos componentes del mismo. La Mutua colaboradora con la que trabaja la compañía es Asepeyo.

Asimismo, el Grupo dispone de distintos planes, protocolos y procedimientos para garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de vigilancia de la salud: Cuyo objetivo es practicar una correcta vigilancia de la salud de los empleados, para así obtener conclusiones relevantes relacionadas con la adecuación del puesto de trabajo a la persona, actuar con rapidez ante alteraciones de la salud y determinar la necesidad de introducir o mejorar las medidas de prevención y protección de los puestos de trabajo.
- Procedimiento de protección de la maternidad: Con objeto de que se pueda llevar a cabo la protección de la maternidad, las trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o en periodo de lactancia podrán informar de su situación con el fin de que la empresa, los representantes de los trabajadores y el Servicio de Prevención Propio puedan adoptar las medidas de protección adecuadas.
- Procedimiento de protección a trabajadores especialmente sensibles: El objetivo es establecer los puntos de actuación para llevar a cabo la protección de trabajadores con discapacidad.
- Procedimiento de Actuación para la Prevención de Infección por Covid-19 desde el año 2020 con el fin de garantizar la salud y la seguridad de los clientes y empleados del establecimiento. El principal objetivo del procedimiento es definir las actuaciones necesarias para controlar la aparición y/o sospecha de posibles infecciones por Coronavirus. Este procedimiento abarca a todas las personas que trabajan en las instalaciones del hotel, o puedan utilizar, de forma esporádica las instalaciones de este.

El plan cuenta, entre otras, con las siguientes medidas generales:

- Responsabilidad de la dirección del establecimiento
- Supervisión y evaluación del desarrollo de las medidas emprendidas
- Registro de acciones y medidas que se emprendan
- Mantenimiento de la comunicación entre la Dirección y el Personal de forma continua
- Formación del personal del hotel con el fin de proteger la salud de los clientes
- Vigilancia de los trabajadores y clientes posiblemente enfermos
- Actuación ante casos esporádicos de trabajadores o clientes afectados por covid-19
- Disponibilidad de materiales y botiquín como herramientas preventivas
- Distanciamiento social
- Desinfección de las instalaciones del hotel
- Incorporación de medidas de limpieza e higiénicas básicas y preventivas en los bares, restaurantes y habitaciones del hotel.

En las siguientes tablas se muestran los accidentes de trabajo, los índices de frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregadas por sexo durante el ejercicio 2022.

Accidentabilidad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Accidentes de trabajo sin baja			
Nº total de accidentes			27
Accidentes de trabajo con baja			
Nº total de accidentes	15	18	33
Nº de accidentes de trabajo in itinere			10

Nº de accidentes de trabajo en el puesto de trabajo			23
Nº total de jornadas perdidas por accidente	197	505	702
Nº de jornadas perdidas accidente in itinere			262
Nº de jornadas perdidas accidente en el puesto de trabajo			440
Índices de accidentabilidad*			
Índice de frecuencia (Nº de accidentes de trabajo con baja / Nº de horas trabajadas * 1.000.000)	37,71	35,76	36,62
Índice de gravedad (Nº de jornadas perdidas / Nº de horas trabajadas * 1.000)	0,50	1,00	0,79

*Para el cálculo de los índices de accidentabilidad se están teniendo en cuenta accidentes de trabajo y accidentes in itinere. Para el cálculo de las horas totales trabajadas, se ha multiplicado la plantilla media por las 1.760 horas de trabajo anuales establecidas en el convenio colectivo.

4.4 Relaciones Sociales

Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Tal y como regula el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados. En este sentido y por el número de empleados, Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa ha constituido su Comité de Empresa. Dicho Comité es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Si cualquier trabajador tiene cualquier problema se comunica con este Comité.

Asimismo, según Convenio colectivo se establece una Comisión Paritaria, formada por tres miembros del Comité de Empresa y tres representantes de la Empresa. La Comisión Paritaria tendrá como misión el velar por el cumplimiento del Convenio.

La compañía mantiene reuniones periódicas con el Comité de Empresa. Por otro lado, la comunicación con los empleados se realiza adicionalmente a través de memorándums, reuniones de equipos, correo electrónico y a través de tablones de anuncios.

En 2022, el 100% de los empleados de la compañía está cubierto por el último Convenio colectivo de julio 2018, con una vigencia de cuatro años.

Cada año, el hotel lleva a cabo una encuesta que mide la experiencia de los empleados y les permite dar su opinión de forma anónima, lo que ayuda a la empresa a modelar y mejorar la cultura corporativa. La encuesta constituye una valiosa herramienta para evaluar el nivel de compromiso, satisfacción y motivación de los empleados y proporciona información sobre diversos aspectos del entorno de trabajo, como el liderazgo, la comunicación, la conciliación de la vida laboral y familiar y las oportunidades de desarrollo profesional.

Marbella Club organiza varios eventos y actividades de celebración a lo largo del año para mostrar su agradecimiento a sus empleados y fomentar una cultura de trabajo positiva. Estos actos incluyen el Día del Niño, en el que los empleados y sus hijos pasan el día realizando actividades divertidas en el Kid's Club del hotel; una Merienda por el Día Internacional de la Mujer; una Moraga, una fiesta de inicio de temporada celebrada en el Chiringuito del hotel, y una fiesta de Navidad, en la que los empleados reciben una cesta y participan en un sorteo. Además, cada vez que se abre o se reforma un nuevo punto de venta, como un restaurante, el hotel organiza jornadas en las que los empleados pueden apreciar de primera mano la experiencia del cliente. Estos eventos y actividades ayudan a promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal y a mejorar el bienestar de los empleados.

El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Además de lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación en materia de seguridad y salud, la compañía dispone de un Comité de Salud Laboral formado por miembros de la Empresa y del comité de Empresa. Este Comité está destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de salud y prevención de riesgos laborales.

4.5 Formación

Las políticas implementadas en el campo de la formación

Marbella Club Hotel reconoce que la formación es uno de los aspectos fundamentales en el desarrollo del personal y una inversión que beneficia de forma individual a los empleados, a la vez que suma calidad a los servicios ofrecidos y por tanto incrementa la satisfacción de los clientes, repercutiendo positivamente en el rendimiento global de la empresa y en su capacidad competitiva. La empresa organiza iniciativas de formación que ayudan a los empleados a mejorar sus conocimientos y aptitudes específicas para su puesto de trabajo, adaptarse a las nuevas tecnologías, seguir siendo relevantes en un panorama industrial en evolución, comprender la cultura empresarial de la empresa y cumplir los requisitos de conformidad, en particular los relativos a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. La formación de los empleados se organiza en función de las necesidades de los empleados y los departamentos (cocina, alimentación y bebidas, comercial etc.). En 2022 el hotel ha invertido asimismo en formación centrada en habilidades sociales (soft skills), que incluía la consecución de objetivos, mindfulness y motivación.

En la siguiente tabla se detalla el número total de horas de formación por categorías profesionales impartidas en 2022:

Formación*	2022
Puestos de Dirección	110
Puestos de Técnicos	1.757
Puestos de Administrativos y otros	184
TOTAL	2.051

* cantidad total de horas totales de formación por categorías profesionales.

4.6 Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa dispone de determinadas habitaciones fácilmente accesibles para personas con discapacidad física y está trabajando para mejorar la accesibilidad a sus instalaciones.

4.7 Igualdad

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

El Grupo reconoce como objetivo estratégico el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

En particular, considera que la igualdad entre hombres y mujeres forma parte de los valores esenciales de la organización, así como la igualdad entre las personas que conforman todos los colectivos de empleados del Grupo, eliminando cualquier situación de discriminación por cualquier causa, discapacidad, género, edad, raza, ideología política o religiosa o cualquier otra característica personal, social o laboral.

El compromiso del Grupo es impulsar la igualdad.

La prioridad de la compañía son las personas, ya sean clientes o empleados/as. Las personas son el centro neurálgico del día a día, y lo demuestran con acciones encaminadas a impulsar el respeto y la escucha activa de sus necesidades. El Grupo persigue estos objetivos en todos los ámbitos de actuación y, consecuentemente, sus profesionales son los primeros en beneficiarse de esta visión. Es por ello, que, en una empresa donde gran parte de la plantilla son mujeres, su acceso a posiciones de decisión y responsabilidad debe realizarse en condiciones de igualdad.

En esta línea, han desarrollado un plan de sensibilización dirigido a toda la compañía que les permite:

- Garantizar que se sigan unos criterios de selección y promoción objetivos.
- Potenciar la formación a la mujer para facilitarles dicha promoción dentro de la compañía.

Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa ha aprobado en 2022 su Plan de Igualdad, estableciendo una serie de objetivos específicos y sus consiguientes medidas de aplicación. El Plan de Igualdad incluye medidas en aras de la igualdad entre hombres y mujeres enfocadas en los siguientes pilares y objetivos específicos:

- Acceso y selección: Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentadas.
- Contratación: Hacer un seguimiento de la contratación en la empresa reduciendo la parcialidad femenina.
- Promoción: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público y promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
- Formación: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa. Por otra parte, garantizar que la formación de la empresa es accesible y facilitar el desarrollo profesional de los trabajadores, en igualdad de trato y oportunidades, y contribuir al equilibrio en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores en especialidades de puestos en los que estén subrepresentadas.
- Retribución: Realizar un estudio de retribuciones donde se analizarán los diferentes complementos, pluses, categorías y retribuciones desagregadas por sexo.

- Conciliación de la vida personal, profesional y familiar: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.
- Salud laboral: Introducir la perspectiva de género en la salud laboral y garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Violencia de género: Concienciar e informar a toda la plantilla de lo que es la violencia de género, cómo actuar ante casos de esta índole y que conozcan los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género y establecer medidas para ayudar a este colectivo.
- Comunicación y sensibilización: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla. Asimismo, difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.

El Plan tiene una vigencia de 4 años desde su aprobación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realiza la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se ha creado para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores de las organizaciones sindicales firmantes del mismo.

Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

El Grupo dispone de un procedimiento para la prevención del acoso en el puesto de trabajo. El objetivo de este procedimiento es implantar en la organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación de este Protocolo.

Cualquier empleado que se considere afectado por alguna de las situaciones de acoso podrá formular la oportuna denuncia, siempre por escrito, y dirigida al departamento de Recursos Humanos o a cualquier persona que constituya la Comisión (que lo hará llegar a RRHH), de forma directa o mediante correo electrónico, indicando siempre todos los campos que describen en el documento de denuncia.

Igual facultad asiste a cualquier empleado que considere que en su entorno se está produciendo una situación de las descritas o a los representantes legales de los trabajadores. La denuncia o comunicación contendrá los elementos necesarios que permitan su correcta identificación, en términos de hechos, lugar, tiempo y personas afectadas.

La Comisión de igualdad y tratamiento de las situaciones de acoso es la competente para conocer y realizar un seguimiento de las situaciones de acoso, así como valorar los casos y denuncias presentados, con el fin de proponer aquellas medidas que resulten más adecuadas.

Como funciones principales a desarrollar por la Comisión de Acoso están:

1. Conocer de las situaciones de Acoso denunciadas.

2. Informar previamente las autorizaciones de investigación y proponer a la persona que haya de realizar la Investigación.
3. Conocer y realizar las propuestas de resolución que resulten procedentes a la vista de las investigaciones y con carácter previo a la adopción de la decisión definitiva.
4. Ser informada de las posibles sanciones.

Sin perjuicio de lo anterior la Comisión puede:

1. Asistir a los empleados afectados proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.
2. Recibir las denuncias por cualquier tipo de acoso.
3. Recomendar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas preventivas que estime oportunas.
4. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.

5. Información sobre el Respeto de los Derechos Humanos

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos

El Grupo muestra el firme compromiso de promoción y respeto a los derechos humanos. Como Grupo cuya actividad se desarrolla en España, suscribe los derechos citados en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por el cual, los trabajadores tienen:

- Derecho a no ser discriminados directa o indirectamente por el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro de los límites marcados por esta ley, dentro del Estado español.
- Derecho a la no discriminación por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- Derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

Con respecto a los posibles incumplimientos en la materia con relación a su cadena de suministro, cabe destacar que no se realizan compras en países con riesgo de vulneración de los derechos humanos.

Siempre que sea posible, se realizan las compras de proveedores locales. En el caso de los productos perecederos de primer orden, generalmente la compra se realiza en el mercado local del municipio. La ropa de cama, amenidades de baño y accesorios de hotel se compran en países europeos donde rigen las más estrictas normas de trazabilidad y calidad del producto.

El Grupo tiene el firme compromiso de cumplir las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionados 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, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.

En 2022 no ha habido denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

6. Información relativa a la Lucha contra la Corrupción y el Soborno

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

El Grupo no tolera ninguna forma de soborno o corrupción, directa o indirecta, ya sea en las relaciones comerciales con organismos públicos, empresas o personas individuales. No está permitido autorizar, ofrecer o aceptar el pago de sobornos, comisiones ilegales o gratificaciones. Esto incluye la oferta o la realización de pagos a terceros en situaciones en las que existen razones para creer que una parte del pago se ofrecerá a otra persona con un propósito indebido.

En caso de recibir una oferta o solicitud de soborno o pago indebido similar, se deberá rechazar e informar al respecto. Debe de garantizarse también que todas las operaciones con los organismos públicos sean correctas y que no se produzcan casos de corrupción y que se cumpla con las condiciones de los contratos aplicables a las relaciones entre empresas y administraciones públicas.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

El Grupo no es un sujeto obligado en materia de blanqueo de capitales de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. No obstante, el Grupo ha implementado medidas al respecto para evitar transacciones ilícitas.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa aportó 25 miles euros a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en 2022.

7. Información sobre el Grupo

7.1 Compromisos del Grupo con el Desarrollo Sostenible

El impacto de la actividad del Grupo en el empleo y el desarrollo local, en las poblaciones locales y en el territorio; las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

Marbella Club Hotel, Golf Resort & Spa, por la actividad que desarrolla, tiene un impacto relevante en las compras y en el empleo local. Siempre que sea posible, se fomentan las compras locales, así como la contratación local.

Mostrando el firme compromiso de la compañía con la sociedad y las comunidades en las que opera, a lo largo de 2022 ha desarrollado diversas actividades filantrópicas, donaciones y convenios de colaboración, que se describen a continuación.

Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local

La propia naturaleza del negocio de la hospitalidad dicta que la empresa depende en gran medida de los recursos humanos locales. Una gran parte de la plantilla total está formada por miembros de la comunidad local donde está ubicada la empresa.

La empresa siempre se esfuerza por trabajar con proveedores locales siempre que sea posible.

Iniciativa de desarrollo social local

La compañía comenzó a desarrollar una iniciativa de desarrollo social a finales de 2021 con **GRUPO ANIDE** – Andaluz Integral de Dependencia, una asociación que trabaja para reducir las desigualdades dentro de la comunidad local atendiendo a los menores más marginados de la sociedad (refugiados, menores reconocidos en abandono, menores del sistema de protección a la niñez que por su edad no son de fácil adopción y los menores con alto grado de discapacidad que requieren atención especializada) con una atención integral que cubra todas sus necesidades humanas básicas y fundamentales incluyendo; sentido de pertenencia, vivienda digna, alimentación adecuada, la preservación de su salud y bienestar, la promoción y apoyo a su educación y formación y ayuda profesional para restaurar su salud mental.

Cada año, Marbella Club Hotel invita a los niños de los hogares de acogida gestionados localmente por ANIDE, en la localidad de Alhaurín de la Torre, a participar en jornadas de actividades especiales en el Kid's Club del hotel que se realizan con los mini huéspedes del hotel. Empleados del hotel también entregan regalos a los niños de la casa de acogida el día de Reyes para ayudarles a celebrar la festividad. Desde 2022, el hotel organiza eventos anuales de recaudación de fondos en Nochebuena y Nochevieja para los hogares de acogida de Alhaurín de la Torre y concienciar a la comunidad en general sobre la labor de la organización, ascendiendo dichos fondos a 20 mil euros en 2022. Estos fondos se utilizan para comprar artículos de inventario muy necesarios, como material deportivo, camas, colchones, juguetes y juegos.

Desarrollo de capacidades locales a través de asociaciones de universidades de la industria

La empresa ayuda a desarrollar capacidades en el área local al colaborar con las siguientes 14 instituciones educativas para brindar oportunidades de prácticas y programas de trabajo y estudio para estudiantes de hotelería, ayudándoles a conectarse con la industria y desarrollar sus conocimientos, habilidades e identidades profesionales y personales.

IES RIO VERDE	RRHH & ADMINISTRACION
IES SIERRA BLANCA	COCINAS & RESTAURANTES
IES SAN ROQUE	COCINAS
LES ROCHE MARBELLA	MARKETING/RESERVAS/RECEPCION/RESTAURANTES
UNIVERSIDAD DE MALAGA	MARKETING/RRHH/ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	RECEPCION/ADMINISTRACION
IES JACARANDA	RESTAURANTES
I.E.S GUADAIZA	ADMINISTRACION & RRHH
MEDAC	KIDS CLUB
LA CONSULA	RESTAURANTES & COCINAS
ESCUELA DE HOSTELERIA DE BENAHAVIS	COCINAS
IES CASTILLO DEL MARQUES	COCINAS
VATEL	ADMINISTRACION/HOUSEKEEPING/RESTAURANTES/RELACIÓN CON CLIENTES
CAMPUS TRAINING	HOUSEKEEPING

Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio

La empresa actualmente no cuenta con un método formal para evaluar el impacto de las acciones sociales que realiza. Tiene previsto desarrollar métricas en el futuro próximo para evaluar el impacto que estas acciones tienen en la sociedad y la comunidad local.

Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos

La empresa no tiene ningún procedimiento formal para gestionar las relaciones con la comunidad local, sin embargo, interactúa directamente con la comunidad local a través de las iniciativas descritas aquí en la sección 7.

Acciones de asociación o patrocinio

Además de la iniciativa de desarrollo social mencionada anteriormente, la compañía ha demostrado su firme compromiso con la sociedad y la comunidad en la que opera a lo largo de 2022 mediante la puesta en marcha de las siguientes colaboraciones y actividades filantrópicas, que pretenden tener un impacto positivo en la comunidad local ayudando a reducir las desigualdades entre algunos de sus miembros más desfavorecidos.

Desde 2019, la compañía apoya a **la Fundación local Adintre**, que ayuda a alimentar, vestir y proporcionar medicamentos a 2600 adultos y niños desfavorecidos de la comunidad local, que se encuentran sin hogar, víctimas de violencia doméstica, ancianos sin recursos, en riesgo de exclusión social, inmigrantes, víctimas de desalojo y personas con movilidad reducida. Cada año, la empresa dona vajillas, cristalería y cubertería a las cocinas operativas de la asociación, mantas de hotel, zapatillas, muebles de hotel retirados, alfombras y elementos decorativos.

Cada año, el hotel colabora con **Caritas**, organización benéfica que ayuda a los miembros de la comunidad que se encuentran en una posición vulnerable y necesitan ayuda. El hotel organiza una colecta navideña anual en la que anima a sus empleados a donar alimentos no perecederos, ropa de abrigo, ropa de cama y juguetes.

El hotel es miembro de la asociación **AEHCOS** (Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol).

Tradiciones y Artesanía locales

El hotel ayuda a fomentar el crecimiento de los artesanos locales proporcionándoles una plataforma y promoviendo activamente su artesanía única en la Boutique El Patio del hotel, lo que a su vez ayuda a contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad.

El hotel ayuda a preservar las ricas tradiciones culturales celebrando fiestas tradicionales andaluzas en el hotel con eventos especiales y promoviendo platos de autor basados en recetas tradicionales en todos sus restaurantes.

Inversiones en soluciones basadas en la naturaleza para proteger los recursos de la región para las generaciones futuras

El Mediterráneo alberga el 10% de toda la biodiversidad global y ha sido identificado como una de las regiones más vulnerables y sensibles del mundo a los impactos perjudiciales del cambio climático causado por el aumento de los niveles de carbono atmosférico.

Es por ello que la compañía colabora con la fundación de conservación de la biodiversidad marina Aula Del Mar, con sede en Málaga, para invertir en soluciones basadas en la naturaleza que ayudarán a mitigar los efectos perjudiciales del cambio climático y, posteriormente, proteger los recursos de la región para las futuras generaciones.

En concreto, colabora con el proyecto emblemático de Aula Del Mar para la conservación de los caballitos de mar autóctonos y la restauración del ecosistema de fanerógamas marinas.

Los pastos marinos son vitales para la salud de los ecosistemas costeros poco profundos y desempeñan un papel importante a nivel mundial en la absorción de CO₂ atmosférico. Debido a su morfología única, procesan carbono a tasas significativamente más altas que los bosques terrestres, con 1 hectárea de la antigua especie de pasto marino mediterráneo, *Posidonia oceanica*, que absorbe tanto dióxido de carbono como 15 hectáreas de selva amazónica. Los pastos marinos cubren menos del 0,2% de los océanos del mundo y, junto con los bosques de manglares y las marismas de agua salada de las mareas, forman colectivamente una parte fundamental de una red mundial muy valiosa de sumideros de carbono azul que contienen 1/3 de las emisiones de carbono del mundo.

Además de su capacidad para ayudar a mitigar los efectos del cambio climático, los pastos marinos brindan beneficios y servicios que son esenciales para la adaptación al cambio climático, incluida la protección contra las tormentas y el aumento del nivel del mar, la prevención de la erosión costera, la regulación de la calidad del agua costera, el suministro de hábitat para pesquerías comercialmente importantes, especies marinas en peligro de extinción y seguridad alimentaria para muchas comunidades costeras.

A pesar de su gran potencial para ayudar a mitigar los efectos del cambio climático a través de la provisión de servicios de sumidero de carbono azul y prevenir la devastadora erosión costera, los pastos marinos son uno de los ecosistemas más amenazados del planeta y están en recesión debido a la actividad humana. A nivel mundial, el 29% de los ecosistemas de pastos marinos de la Tierra se han perdido en el último siglo y ahora se están perdiendo a un ritmo del 1,5% anual.

Este proyecto colaborativo tiene como objetivo ayudar a impulsar la restauración de las praderas de pastos marinos que absorben carbono azul a lo largo de la costa de Andalucía y que se han perdido en los últimos 30 años, mediante la sensibilización de las partes interesadas relevantes sobre el importante papel que juegan los prados de pastos marinos para ayudar a mitigar el cambio climático y promoviendo la conservación de los caballitos de mar autóctonos de España, altamente dependientes de los ecosistemas de fanerógamas marinas. Los caballitos de mar, debido a su morfología y ecología únicas, son especies paraguas ideales para monitorear la salud global de los frágiles ecosistemas costeros de pastos marinos que habitan y para diseñar estrategias de restauración del hábitat que protegerán indirectamente a muchas otras especies a nivel de ecosistema.

4 pilares clave del proyecto de conservación de caballitos de mar y restauración de pastos marinos de Marbella Club Hotel – Aula Del Mar

El Proyecto de Conservación de Caballito de Mar Nativo de Marbella Club Hotel – Aula Del Mar consta de los siguientes cuatro pilares fundamentales:

• Investigación in situ:

- Realización de estudios científicos en campo, en colaboración con científicos y expertos voluntarios de una amplia red de escuelas de buceo locales, para determinar el estado en el que se encuentran actualmente las poblaciones de caballito de mar, las praderas marinas, los lechos de coral, y otras especies marinas a lo largo del litoral andaluz, desde la costa de Málaga hasta Cádiz, destacando los siguientes puntos de estudio: Maro, Cala de Mauro, Rincón de la Victoria, Calaburras, Calahonda, Cabopino, Nagüeles, El Saltillo y Manilva.
- Instalación y mantenimiento de una micro reserva en el tramo costero de 2 km que va desde Trocadero Playa (Marbella) hasta Río Verde (Puerto Banús), donde la FAMM ha identificado un total de 87 especies marinas.
- Monitorización del estado ecológico de los ecosistemas marinos someros andaluces donde suelen encontrarse los caballitos de mar, a través de la evaluación de parámetros fisicoquímicos relativos a la calidad del agua, como el nivel de CO₂, el nivel de oxígeno, concentración de nutrientes y otras amenazas potenciales..

• Investigación Ex Situ:

- Estudiar el comportamiento reproductor de ambas especies de caballitos de mar en un ambiente ex situ para conocer las condiciones óptimas requeridas para su apareamiento.
- Estudiar aspectos genéticos de ambas especies en un ambiente ex situ con el objetivo de aplicar posteriormente la misma metodología a especies salvajes recogidas de forma accidental durante labores de pesca (ejemplares muertos), con el fin de conocer la diversidad genética de los caballitos de mar a lo largo de la costa andaluza.
- En 2021 se instaló en el Kid's Club del hotel Marbella Club un acuario destinado en primer lugar a la cría de caballitos de mar autóctonos, en el cual se introdujeron parejas reproductoras de Hippocampus hippocampus, y varios ejemplares trasplantados de Posidonia oceánica. Se formó al personal del hotel para el mantenimiento del acuario y se responsabilizó plenamente del control de la calidad del agua y del cuidado de los caballitos durante las 24 horas del día, bajo la supervisión de expertos de la FAMM dos veces por semana. Los empleados del hotel se han convertido en ciudadanos científicos expertos en la conservación de los caballitos de mar y las praderas marinas. Ahora desempeñan un papel crucial en la educación de los huéspedes del hotel sobre el importante papel que desempeñan las praderas marinas en la lucha contra el cambio climático y cómo su restauración puede ayudar a conservar numerosas especies a nivel de ecosistema.

• Educación ambiental y divulgación:

- Fomentar la concienciación sobre la necesidad de proteger la salud de los ecosistemas marinos mediante actividades de divulgación divertidas y educativas. Cada año, la FAMM, en colaboración con el hotel Marbella Club, celebra el Día Mundial de los Océanos en la playa de Nagüeles, frente al hotel, con la plantación simbólica de 1 m² de praderas marinas.
- La biblioteca del MCH Kid's Club se ha transformado en una colorida biblioteca interactiva repleta de libros infantiles educativos sobre el medio ambiente y fascinantes reliquias marinas. Este espacio sirve como centro educativo, educando a los mini

huéspedes del hotel sobre la importancia de la conservación de la biodiversidad marina e inspirándoles para que se conviertan en mini rewilders.

- Marbella Club Hotel promueve activamente el proyecto SEAHORSEMED mediante la difusión de información a través de comunicados de prensa, artículos en los medios de comunicación, su revista interna, sus redes sociales e incluso a través de los petit fours que se sirven en sus restaurantes. Además, el hotel ha instalado en el Kid's Club y en la entrada de MC Beach cuatro impresionantes caballitos de mar de escayola, recuperados de antiguas atracciones de feria, como piezas únicas de arte antiguo que contribuyen a dar a conocer el proyecto SEAHORSEMED. El proyecto también se presenta en la ceremonia de bienvenida de los empleados, en conferencias del sector y en actos universitarios, a los que se invita al Director General o al Director de Sostenibilidad para que hablen del papel que pueden desempeñar los hoteles en la conservación de la biodiversidad.

• **Construir alianzas para la conservación de la biodiversidad**

- Construir una red de colaboradores procedente de múltiples sectores, incluyendo ONG's, organismos institucionales, empresas privadas, expertos científicos y población local, con el fin de que puedan colaborar en el diseño, implementación y apoyo de actividades dirigidas a proteger las poblaciones de caballitos de mar y todo su entorno natural, y restaurar las praderas marinas andaluzas.
- Promover la protección de los caballitos de mar a nivel nacional con el mayor nivel de cooperación entre las diferentes entidades públicas y privadas implicadas.

Actividades de limpieza comunitaria

La compañía organiza y alberga tres acciones de limpieza ambiental locales separadas en asociación directa con el ayuntamiento local como parte de su iniciativa anual "Source to Sea Clean Up". Se alienta a los empleados, sus familias, organizaciones benéficas locales, negocios de hospitalidad y miembros de la comunidad local a participar y dedicar tiempo a mejorar la salud del medio ambiente local mediante la eliminación de contaminantes de las montañas, ríos y playas locales.

Marbella Club Hotel promueve una cultura de responsabilidad organizando anualmente tres acciones de limpieza medioambiental " Source to Sea" junto con las autoridades locales. A estos actos asisten los empleados del hotel, y se invita también a participar a miembros del público y de ONG locales afines. Los voluntarios limpian los puntos turísticos más frecuentados al final de cada temporada alta, incluida la ruta de senderismo de la emblemática montaña de La Concha de Marbella, que puede verse desde el Marbella Club Hotel, la ruta de senderismo que discurre a lo largo del río Guadalmina en Benahavís y el tramo de 8 km de playa entre Puerto Banús y el faro de Marbella. Los voluntarios reciben camisetas, bolsas y gorras del Marbella Club con mensajes medioambientales y el hashtag #MC for Change para ayudar a comunicar las acciones de limpieza al público. La basura se pesa al final de cada limpieza y los equipos que recogen más basura reciben el premio de un almuerzo con todos los gastos pagados en uno de los restaurantes del hotel. También hay un premio adicional para el equipo que recoja más colillas. Los voluntarios son recompensados por su participación al final de cada limpieza con un almuerzo o picnic ofrecido por cortesía del hotel. Los resultados de las acciones de limpieza se comunican a los empleados por correo electrónico y las fotos de los eventos se comparten públicamente a través de los canales de redes sociales del hotel.

El Kid's Club del Marbella Club también organiza regularmente limpiezas de playas para los huéspedes más pequeños con el fin de inculcarles la importancia de mantener nuestras playas y mares limpios y saludables para el bienestar general de nuestro planeta.

El hotel celebra cada año el Día Mundial de los Océanos de la ONU el 8 de junio para ayudar a concienciar a sus empleados sobre el objetivo de desarrollo sostenible Vida Submarina. El hotel trabaja en colaboración con la Fundación Aula del Mar Mediterráneo (FAMM) para organizar una serie de actividades a lo largo del día:

- Acción de limpieza submarina entre el muelle del Hotel Marbella Club y el rompeolas que pertenece a su hotel hermano, Puente Romano, con miembros de escuelas de buceo locales y empleados que poseen certificaciones de buceo.
- Un taller de educación ambiental dirigido al público en la playa, frente al muelle del Marbella Club, con un stand que contiene una exposición interactiva de especímenes marinos del Mar de Alborán que los voluntarios de la FAMM utilizan para divulgar sobre la biodiversidad marina local, prestando especial atención a las especies amenazadas. El stand también incluye un pequeño acuario expositor con ejemplares vivos de Posidonia oceanica que los empleados y voluntarios de la FAMM utilizan para presentar el Proyecto SEAHORSEMED, en colaboración con Marbella Club Hotel, y poder explicar la relevante función que desempeñan las praderas marinas en la lucha contra el cambio climático, y como los caballitos de mar actúan como especies indicadoras de la calidad y salud de los ecosistemas acuáticos someros. Los voluntarios de la FAMM también llevan a cabo actividades SOS con delfines y tortugas marinas de tamaño natural para explicar al público la forma correcta de ayudar a un animal marino varado.
- Divertidos juegos educativos y actividades en el Kid's Club del Marbella Club para ayudar a los mini huéspedes a aprender sobre la importancia de la conservación de los caballitos de mar.
- Una actividad subacuática en la que se invita a los empleados del hotel a bucear y plantar un metro cuadrado simbólico de pradera marina bajo el muelle del Hotel Marbella Club.

7.2 Subcontratación y proveedores

La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Marbella Club Hotel se compromete a proporcionar servicios más sostenibles, garantizando el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible de Trabajo decente y crecimiento económico y Consumo y producción responsables. Actualmente el hotel cuenta con una política formal de compras que establece directrices para asegurar una cadena de suministro transparente, honesta y ética, y anima a los proveedores a adoptar prácticas más sostenibles en sus propias instalaciones.

Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental

En la estrategia de abastecimiento actual se tiene en cuenta el grado de compromiso social, ambiental y de buen gobierno de todos los nuevos proveedores y se da prioridad a los productos, servicios y proveedores que están alineados con la Política Medioambiental del hotel. El cumplimiento de la legislación nacional e internacional aplicable se considera fundamental, y se valoran especialmente aquellas empresas y marcas que cuentan con una política y estrategia medioambiental y/o de sostenibilidad definida, transparente y certificada. Se da prioridad a los

proveedores de alimentos y bebidas que cuenten con certificaciones sostenibles y éticas, así como a los mayoristas que hayan implantado un plan de análisis de peligros y puntos de control críticos para garantizar la correcta trazabilidad y el origen sostenible de sus productos. El hotel refuerza la sostenibilidad dentro de sus cadenas de suministro aumentando conscientemente el consumo de proveedores locales y organizaciones responsables, dando preferencia en primer lugar a los productos frescos producidos dentro de un radio de 100 millas (KM Cero), en segundo lugar a nivel regional, en tercer lugar a nivel nacional y abasteciéndose a nivel internacional sólo como último recurso.

El departamento corporativo de sostenibilidad participa activamente en la selección de nuevos proveedores y proporciona al departamento de compras directrices detalladas por escrito sobre la compra de productos sostenibles siempre que lo requieran, como ha sido en el caso de los artículos de aseo en las habitaciones y los envases “take away” de los establecimientos de comida y bebida.

En materia de prevención de riesgos laborales, el control de las compras se incluye en el Plan de Prevención como un sistema efectivo para evaluar y controlar los riesgos que se ven afectados por la elección de equipos de trabajo, instalaciones o productos químicos, o por la contratación de servicios a otras empresas.

Sistemas de supervisión y auditorias y resultados de la misma

Como comentado anteriormente, Marbella Club Hotel está en proceso de obtener la distinción del Butterfly Mark de Positive Luxury en cuyo marco se realizan revisiones periódicas.

7.3 Consumidores

Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores

El Grupo dispone de distintos planes y procedimientos para garantizar la salud y seguridad de sus clientes::

- **Plan de control de agua apta para consumo humano:** El objetivo de este plan es garantizar que el agua que se utiliza en la empresa alimentaria no afecta a la salubridad y seguridad de los productos alimenticios.
- **Plan de limpieza y desinfección:** El objetivo de este plan es asegurar que el estado de limpieza y desinfección de locales, equipos y útiles de la empresa alimentaria, previenen cualquier posibilidad de contaminación.
- **Plan de control de plagas: desinsectación y desratización (DD):** El objetivo de este plan es evitar la existencia de cualquier plaga en la empresa, que pueda afectar la salubridad de los productos elaborados.
- **Plan de mantenimiento de instalaciones y equipos:** El objetivo del plan de mantenimiento de instalaciones y equipos, es garantizar que las instalaciones y equipos usados en la industria, se mantienen en un estado apropiado para el uso a que están destinados, a fin de evitar cualquier posibilidad de contaminación de los productos alimenticios.
- **Plan de mantenimiento de la cadena de frío:** El objetivo del plan de mantenimiento de la cadena de frío es garantizar la inocuidad y seguridad de aquellos productos alimenticios

que no puedan almacenarse con seguridad a temperatura ambiente, mediante un control de la temperatura de los mismos en todas las fases o etapas a las que son sometidos, a fin de reducir eficazmente en ellos la multiplicación de microorganismos patógenos o la formación de toxinas.

- **Trazabilidad (rastreabilidad) de los productos:** El objetivo de este plan es garantizar la posibilidad de seguir el rastro de un producto, a través de todas las etapas de recepción, elaboración y servicio.
- **Plan de formación de manipuladores de alimentos:** El objetivo de este plan es garantizar que todos los trabajadores del establecimiento dispongan de una formación adecuada en higiene de los alimentos y la lleven a la práctica en el desarrollo de su actividad laboral.
- **Plan de eliminación de subproductos animales y otros residuos no destinados al consumo humano:** El objetivo de este plan es garantizar que los residuos que se produzcan en el establecimiento sean eliminados de forma correcta y diferenciada, para evitar que contaminen a otros alimentos que se estén manipulando.
- **Especificaciones sobre suministros y certificación a proveedores:** El objetivo de este plan es asegurar que los suministros no incorporen peligros significativos que se mantengan en el alimento, tras el procesado efectuado por la empresa alimentaria.

El sistema de Análisis de Peligros y Puntos de Control Crítico (APPCC) está caracterizado por un enfoque ante todo preventivo de los peligros sanitarios vinculados a los alimentos. Su aplicación abarca desde el momento de la recepción de la materia prima, hasta el servicio del producto ya terminado.

Para la determinación de los peligros se ha tenido en cuenta las características concretas y específicas de la Empresa, en lo que a locales, equipos y prácticas de fabricación se refiere.

Los principios generales del sistema son los basados en el Codex Alimentarius:

- Identificar los peligros específicos asociados con el manejo de alimentos en todas sus fases, evaluando la posibilidad de que se produzca este hecho e identificar las medidas preventivas para su control.
- Determinar las fases, procedimientos o puntos operacionales que pueden controlarse para eliminar peligros o reducir al mínimo la probabilidad de que se produzcan (PCC).
- Establecer el límite crítico (para un parámetro dado en un punto concreto y en un alimento en concreto), que no deberá sobrepasarse para asegurar que el PCC está bajo control.
- Establecer un sistema de vigilancia para asegurar el control de los PCC mediante el programa adecuado.
- Establecer las medidas correctoras adecuadas que habrán de adoptarse cuando un PCC no esté bajo control.
- Establecer los procedimientos de verificación para comprobar que el sistema de autocontrol funciona correctamente.

- Establecer un sistema de documentación con todos los procedimientos y los registros apropiados a estos principios y a su aplicación.

Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Los clientes tienen a su disposición hojas de reclamación que pueden solicitar en la recepción. Las reclamaciones realizadas por el cliente se gestionan desde recepción y se remiten a la Dirección de la sociedad.

En el Grupo el trato con los clientes es muy cercano. El Duty Manager es el responsable de contactar con los clientes que hayan sufrido alguna incidencia y cuyo objetivo es buscar la solución más adecuada.

En 2022, no se han recibido hojas de reclamaciones por parte de clientes en la compañía.

7.4 Información Fiscal

Los beneficios obtenidos país por país

El resultado consolidado después de impuestos del Grupo en 2022 han sido beneficios por importe de 12.1 millones de euros, obteniéndose íntegramente en España.

Los impuestos sobre beneficios pagados

En 2022 se ha procedido a pagos en concepto de impuestos sobre beneficios por importe de 4.1 millones de euros.

Las subvenciones públicas recibidas

En 2022, no se han obtenido subvenciones publicas por parte de Marbella Club Hotel.

8. Bases Para la Elaboración del Estado Consolidado de Información no Financiera

De cumplimiento con la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad, Valpar Spain Properties, S.L. incluye su Estado de Información No Financiera (EINF) en el Informe de Gestión consolidado correspondiente al ejercicio comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022, emitiéndose como un informe separado.

Este EINF ha sido preparado tomando como referencia determinados estándares seleccionados de Global Reporting Initiative (GRI) y el perímetro de reporte coincide con el del estado financiero y el informe de gestión.

Los indicadores no financieros seleccionados por Valpar Spain Properties, S.L. cumplen con los principios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad y la información es precisa, comparable y está verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.

8.1 Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad.

Requisito Ley 11/18	Estándar GRI de referencia	Número de sección
INFORMACIÓN GENERAL		
Modelo de negocio		
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (incluyendo su entorno empresarial, su organización y estructura)	102-1 Nombre de la organización 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-5 Propiedad y forma jurídica 102-7 Tamaño de la organización 102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	1
Presencia geográfica	102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos	1.3
Objetivos y estrategias de la organización	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	1.4
Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2.2
Políticas de la compañía		
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	2.3 Se refiere a lo largo de todo el documento
Gestión de riesgos		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones [cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal]	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	2.2
Otros		
Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	2.4
1. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES		
Información general detallada		
Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.1
Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.1
Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.1
Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	3.1
Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.1
Contaminación		

Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.2
Economía circular y prevención y gestión de residuos		
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	3.3
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.3
Uso sostenible de los recursos		
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	3.4
Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	3.4
Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	3.4
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético	3.4
Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	3.4
Cambio climático		
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.5
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.5
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.5
Protección de la biodiversidad		
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.6
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	3.6
2. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL		
Empleo		
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional		
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1
Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional		
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1
Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1
Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	4.1
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	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1

Implantación de políticas de desconexión laboral	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.1
Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.1
Organización del trabajo		
Organización del tiempo de trabajo	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.2
Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.2
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.2
Salud y seguridad		
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.3
Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad por sexo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.3
Enfermedades profesionales por sexo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	4.3
Relaciones sociales		
Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	4.4
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	4.4
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	4.4
Formación		
Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	4.5
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	4.5
Accesibilidad		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	4.6
Igualdad		
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.7
Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	4.7
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	4.7
3. INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS		
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	5
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	5

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		
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	5
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		
Abolición efectiva del trabajo infantil		
4. INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO		
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	6
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	6
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	6
5. INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD		
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	7
Acciones de asociación o patrocinio	102-13 Afiliación a asociaciones	7
Subcontratación y proveedores		
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	102-9 Cadena de suministro	7.2
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.2
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.2
Consumidores		
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicio	7.3
Sistemas de reclamación	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.3
Quejas recibidas y resolución de las mismas	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	7.3
Información fiscal		
Beneficios obtenidos país por país	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.4
Impuestos sobre beneficios pagados	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	7.4
Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7.4