

2022-2023



**[MEMORIA DE
SOSTENIBILIDAD MEDINA
HOTELES]**

Tabla de contenido

1.	El compromiso de Medina Hoteles con la sostenibilidad	3
2.	Sobre esta memoria	5
3.	Medina Hoteles. Principales indicadores de actividad	6
4.	Los grupos de interés en Medina Hoteles	8
5.	Asuntos con relevancia para la sostenibilidad	11
6.	Gobernanza responsable y ética empresarial	15
	Sistema de cumplimiento normativo	19
	Código ético y de conducta.....	20
	Las políticas corporativas de prevención de delitos.....	21
	El canal de denuncias.....	21
	El régimen sancionador	22
7.	Las personas, el activo más valioso	24
8.	Impacto en la sociedad.....	27
9.	Acción climática y producción limpia	30
	Eficiencia en el uso del agua	31
	Eficiencia energética y reducción de la huella de carbono.....	33
	Minimización de residuos generados en la empresa	35
10.	Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible	38
	ANEXO 1 Tabla resumen de indicadores GRI	39

1. El compromiso de Medina Hoteles con la sostenibilidad

Hacer balance de 2022 para un negocio turístico es recuperar la sonrisa tras dos años marcados por la convulsión que acompañó a la pandemia. El terremoto que supuso la paralización de la actividad por razones sanitarias en marzo de 2020 y la secuencia de altibajos que se extendió a todo 2021 encontró definitivamente un desenlace en marzo de 2022 con el final de todas las restricciones. Podemos afirmar, por tanto, que el pasado año fue el de la recuperación de la normalidad para el sector de los viajes y también para Medina Hoteles. Las ganas de viajar, reprimidas una y otra vez como consecuencia de severas limitaciones a la movilidad en el ámbito nacional e internacional, pudieron materializarse en desplazamientos, estancias, disfrute y felicidad. En Benidorm, la ciudad del ocio, dimos la bienvenida a la recuperación de la normalidad y participamos del júbilo colectivo de dar por concluida esta crisis.

Tras esta situación comprometida, además de celebrar que hemos salido adelante, hemos asentado algunas certezas. Tal vez una de las más relevantes es asumir la profunda interconexión existente a escala global. La vida sobre el planeta, las sociedades que lo habitamos, nuestros modelos productivos o el estado de bienestar del que disfrutamos están conectados a todos los niveles. El efecto mariposa nos asombra en lo fatal, pero también nos muestra que si compartimos comportamientos, principios y prácticas responsables podremos hacer frente mejor a los retos ambientales, sociales y económicos.

3

Las incertidumbres, sin embargo, no han terminado y en 2022 el contexto internacional se ha visto sacudido por la invasión de Ucrania por parte de Rusia y sus consecuencias directas e indirectas. Además del drama humano de una guerra en Europa, se han producido incrementos en los costes de energía, una inflación desbocada y el encarecimiento de precios en otros suministros y servicios.

Los desafíos a los que se enfrenta el turismo en materia de sostenibilidad son comunes a otras actividades, pero también hay retos con rasgos propios. El Día Mundial del Turismo de 2023 pone el foco en las inversiones sostenibles, e incide en la necesidad de reforzar la educación, la sostenibilidad, el apoyo a la juventud y la innovación.

La variable ambiental reviste cada vez más importancia. La acción climática es una prioridad inaplazable. Los cambios en el régimen de temperaturas y precipitaciones o la mayor ocurrencia y capacidad destructora de eventos climáticos adversos amenazan el confort climático y la propia infraestructura turística en los destinos tradicionales y obligan a tomar cartas en el asunto. Minimizar la contribución al cambio climático e incrementar la resiliencia frente a estos fenómenos exige un importante esfuerzo colectivo, también al turismo.

La gestión de la energía, el uso del agua o de materias primas, la movilidad sostenible o la economía circular son otros aspectos que abordamos desde nuestra responsabilidad.

En el ámbito social, la gestión del talento, el compromiso con la sociedad local o la lucha contra las desigualdades forma parte de nuestra agenda.

A través de esta memoria compartimos la información más relevante sobre nuestra trayectoria en el ejercicio 2022 y ofrecemos a nuestros grupos de interés aquellos datos que pueden ilustrar el camino que recorreremos juntos y el valor que creamos entre todos. Gracias por vuestra atención

José Medina

2. Sobre esta memoria

El objetivo de esta memoria de sostenibilidad es ofrecer a los grupos de interés de Medina Hoteles una visión integral de la empresa desde la perspectiva de la responsabilidad social. Por ello, a través de información cualitativa y cuantitativa, se describe el desempeño de la compañía en las materias de la responsabilidad social y se reflejan los impactos económicos, sociales y ambientales más significativos, tanto los positivos como los que no lo son, todo ello referido al año 2022.

Como se verá más adelante, se ha puesto énfasis en aquellos asuntos considerados como materiales en un proceso de identificación de riesgos y a través de un diálogo con grupos de interés.

En cuanto al contexto de sostenibilidad, para la actividad turística en Benidorm, tenemos que referirnos necesariamente a tres hechos que marcan 2022. Por un lado, el fin de la crisis sanitaria y social asociada al Covid 19 y la recuperación de la actividad económica en el sector. En segundo término, la amenaza a la estabilidad internacional de la guerra de Rusia en Ucrania que se inició en febrero y que acarreó además un incremento significativo del precio algunos suministros, como la energía o los alimentos. Por último, otro elemento contextual que marca el presente y el futuro es el cambio climático. El servicio Copernicus confirma que Europa vivió el segundo año más cálido de su historia y este hecho supone una amenaza global, pero también un reto para todas las actividades, en particular la turística.

Medina Hoteles impulsa su compromiso con la responsabilidad social a través de múltiples planos y enfoques. Somos conscientes de que cada entidad pública o privada e incluso cada persona en su comportamiento cotidiano puede ser motor de cambio y transformación. Creemos en un mundo abierto, diverso, justo, equitativo y más limpio y trabajamos para contribuir a ese objetivo.

Para la preparación de este informe se han tomado como referencia los Estándares Universales GRI 2021. La periodicidad de los informes tendrá una cadencia anual.

Para cualquier duda o aclaración sobre el contenido de esta memoria, puede dirigirse a Medina Hoteles en la siguiente dirección de correo electrónico: canaletico@medinahoteles.com. Nuestro compromiso es ofrecer la información solicitada en el menor plazo de tiempo posible.

3. Medina Hoteles. Principales indicadores de actividad

Medina Hoteles es un grupo empresarial familiar benidormí integrado por las sociedades Hotel Sol y Sombra S.L y José Medina e Hijos S.L. un grupo hotelero denominado Medina Hoteles. La actividad principal de esta empresa es el alojamiento hotelero, que ofrece a través de dos establecimientos de tres estrellas ubicados en el entorno de la emblemática Playa de Poniente de Benidorm. Se trata del Hotel Sol y Sombra, que dispone de 213 habitaciones que tienen, entre otros detalles, suelo laminado, teléfono directo, calefacción central, aire acondicionado para el verano, TV con canales internacionales, secador de pelo, y caja fuerte. Este hotel cuenta WIFI gratuito, una cafetería con zona de televisión, gran piscina con jardín junto al hotel y una pequeña piscina en la azotea. Además, la animación es diaria para adultos y niños (con miniclub en verano) y ofrece shows semanales. También cuenta con plazas de parking.

El segundo establecimiento que gestiona Medina Hoteles es el coqueto y encantador Hotel Cuco, de 114 habitaciones, que dispone de restaurante, piscina en el solárium con servicio de bar en temporada alta y animación diaria. Sus habitaciones tienen teléfono directo, calefacción central, aire acondicionado en verano, TV con canales internacionales, secador de pelo y caja fuerte.

El tercer establecimiento es el Hotel Olympus, un 4 estrellas que cuenta con 148 habitaciones completamente equipadas y que además pone al servicio de su clientela cafetería, sala de televisión, sala de lectura, piscina en la última planta con sección infantil y zona infantil de juegos. También dispone de gimnasio, programa diario de animación para adultos y niños y miniclub para los más pequeños (en verano) y shows semanales. Cuenta con parking propio y servicio de peluquería y fisioterapia.

Entre los tres hoteles 2022 se ha cerrado con 122.443 pernотaciones, un registro que certifica el final del periodo negro de la pandemia, pero que, sin embargo, no llega a recuperar las cifras de ocupación de 2019 La clientela es mayoritariamente nacional, y su perfil variado, integrado por parejas, familias y grupos de amigos.

PERNOCTACIONES	
2019	155.311
2020	35.615
2021	44.102
2022	122.443

La sede central de la compañía se localiza en Benidorm, en la calle Florida, 3, 11 y su operación se desarrolla en este municipio alicantino. En cuanto a la cadena de suministro, es de ámbito casi exclusivamente local, con un 99% de proveedores que se localizan en Comunitat Valenciana. El retorno económico y social de la empresa genera un impacto significativo en la sociedad local y autonómica.

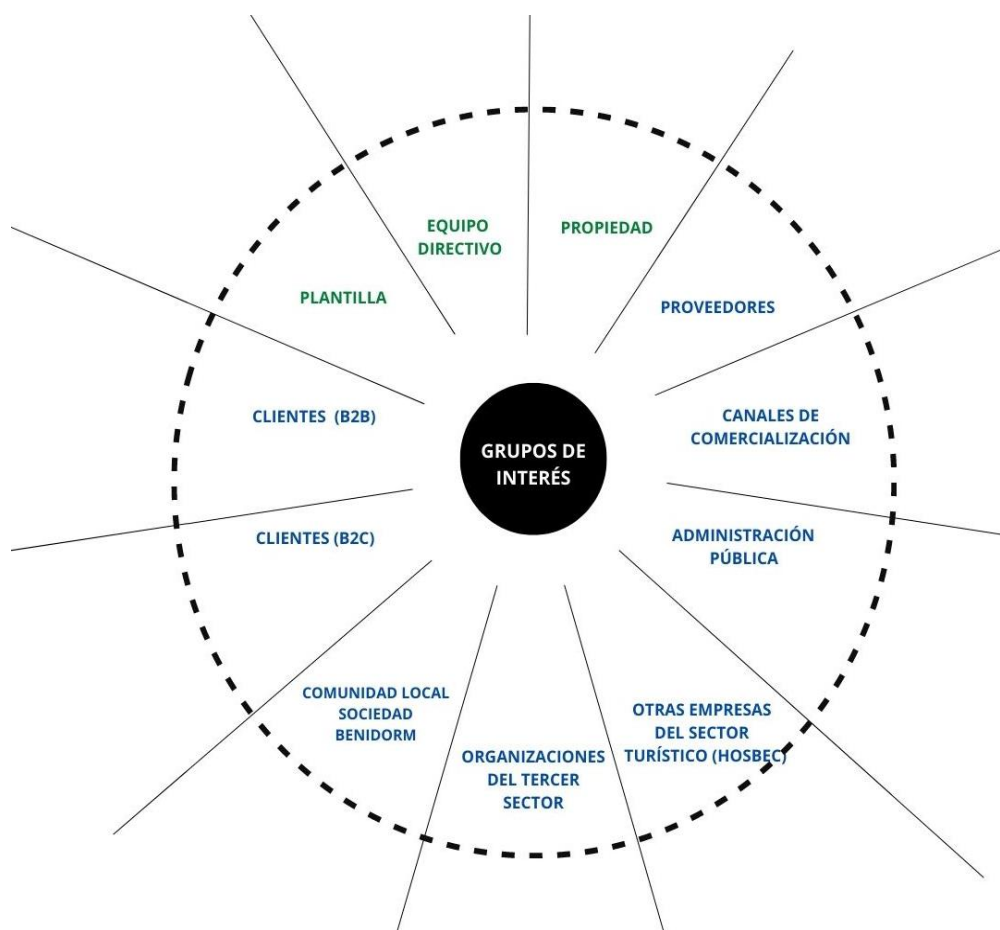
La cadena de suministro está integrada por empresas comerciales y de servicios que se encuentran en la Comunitat Valenciana en un 97%. Hay que poner de relieve que Medina Hoteles extiende su compromiso y exigencia ética a su cadena de valor y cuenta con una **política de proveedores** que contiene criterios sociales y éticos mínimos.

En su compromiso con la calidad, Medina Hoteles cuenta con la certificación SICTED de la Secretaría de Estado de Turismo. Cuenta también con la certificación de la Asociación de Celíacos de la Comunitat Valenciana (ACECOVA).

4. Los grupos de interés en Medina Hoteles

En Medina Hoteles somos conscientes de que la actividad de la compañía extiende su impacto sobre diferentes grupos que legítimamente tienen interés en conocer y participar directa o indirectamente en su desempeño. Es por ello por lo que se ha llevado a cabo un ejercicio de identificación de grupos de interés que ha concluido con su categorización

Los Grupos de interés de Medina Hoteles son los siguientes:



Se ha diferenciado entre grupos internos y externos y para cada uno de ellos se han clarificado las expectativas que tienes sobre la empresa, los compromisos

hacia ellos y los canales de comunicación establecidos para ofrecer y recibir información.

	Grupo de interés	Expectativas	Compromiso	Canales de comunicación
INTERNOS	Plantilla	Mantener y mejorar las condiciones de trabajo colectivas e individuales	Proporcionar un entorno de trabajo estimulante, en el que las condiciones de trabajo y laborales permitan retener el talento y generar bienestar	Reunión trimestral Grupo de whatsapp, Contacto diario
	Equipo directivo	Mantener eficiencia y profesionalidad en su trabajo diario y el de su equipo	Facilitar las herramientas y recursos necesarios para que ejerzan de manera óptima sus funciones Reconocer logros importantes	Reuniones mensuales
	La propiedad	Cumplir las expectativas de rentabilidad económica, social y ambiental que han depositado en la compañía. Formar parte de una empresa con buena reputación.	Trabajar de forma eficiente. Maximizar la creación de valor.	Consejos de administración anual y semestral, además de comunicaciones informales continuas
EXTERNOS	Clientes (B2B)	Fidelizar clientes Diversificar y enriquecer su oferta Ampliar su número y el volumen de facturación	Aplicar políticas comerciales, de calidad, medio ambiente y responsabilidad social para ser proveedores de referencia	Contratos, email, encuestas, visitas comerciales, conversaciones telefónicas, web, carta de servicios
	Clientes (B2C)	Calidad precio	Ofrecer información sobre el producto de forma clara y transparente	Página web Agencias de viajes Atención personalizada
	Proveedores	Contar con el elenco de proveedores más competitivo, sostenible y fiable. Ampliar la gama de productos conforme a las necesidades de nuestros clientes	Eficiencia y cumplimiento de los compromisos en las relaciones comerciales	Continuado. Correo electrónico, teléfono, visitas comerciales, encuestas
	Comunidad local/sociedad (Benidorm)	Contribuir a la proyección del municipio de Benidorm y a la mejora social	Mantener la colaboración con las organizaciones sociales	Correo electrónico, comunicaciones periódicas.
	Organizaciones del tercer sector	Visibilidad de las organizaciones a través de los canales de comunicación del hotel	Desarrollar alianzas con organizaciones del tercer sector	Recepción del hotel Habitaciones Página web.
	Otras empresas del sector turístico (HOSBEC)	Respetar a nuestra competencia y ser respetados por ellos	Actuar con arreglo a los valores de la compañía, respetar las normas de la competencia y conducir la compañía conforme a la ética empresarial	Relaciones comerciales,)

	Grupo de interés	Expectativas	Compromiso	Canales de comunicación
	La administración pública	Cumplimiento de la legislación vigente y anticipación respecto a nuevos desarrollos normativos	Mantener la vigilancia sobre el cumplimiento legal y la colaboración con la administración	Relación administrativa directa y a través del asociacionismo sectorial, con comunicaciones regulares

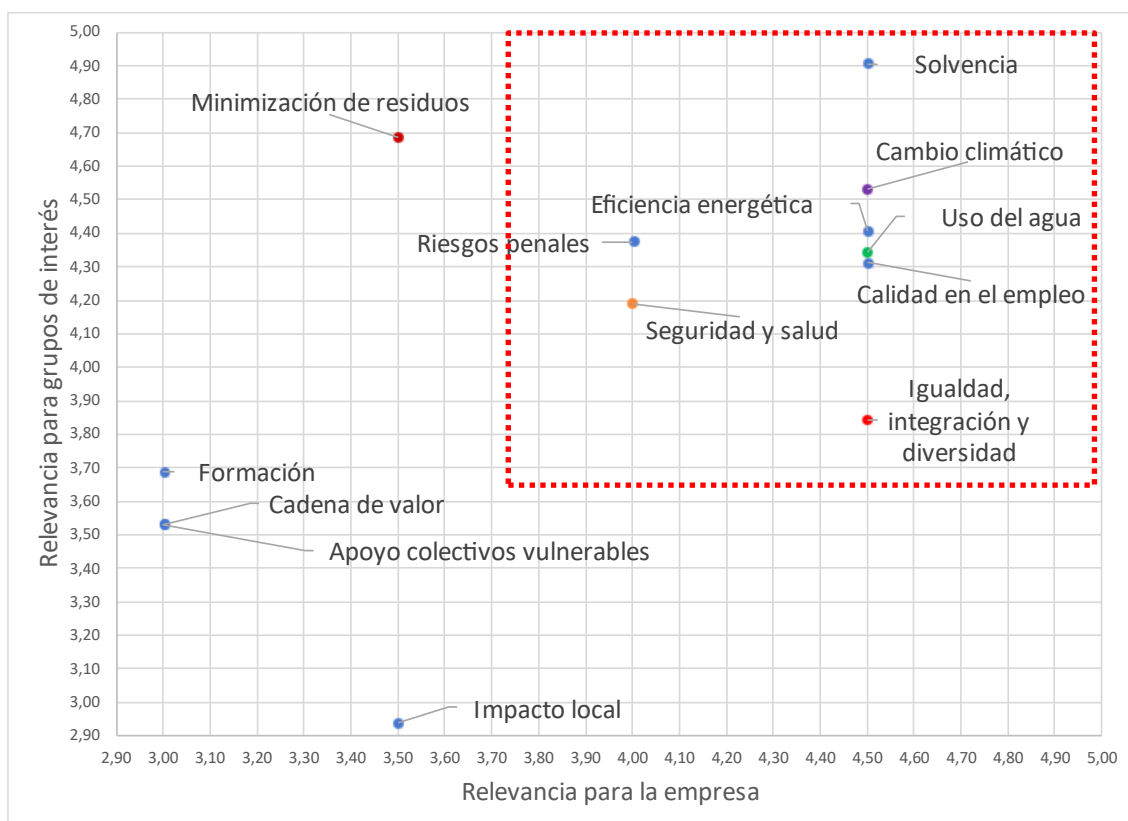
El propósito de ordenar el diálogo con grupos de interés está relacionado con la identificación de impactos reales y potenciales y la búsqueda de respuestas para la mitigación de aquellos que resulten ser negativos.

El reducido tamaño de la organización y la concentración territorial de la actividad permiten, sin necesidad de recurrir a sofisticados sistemas, una comunicación fluida y provechosa entre la empresa y sus principales partes interesadas.

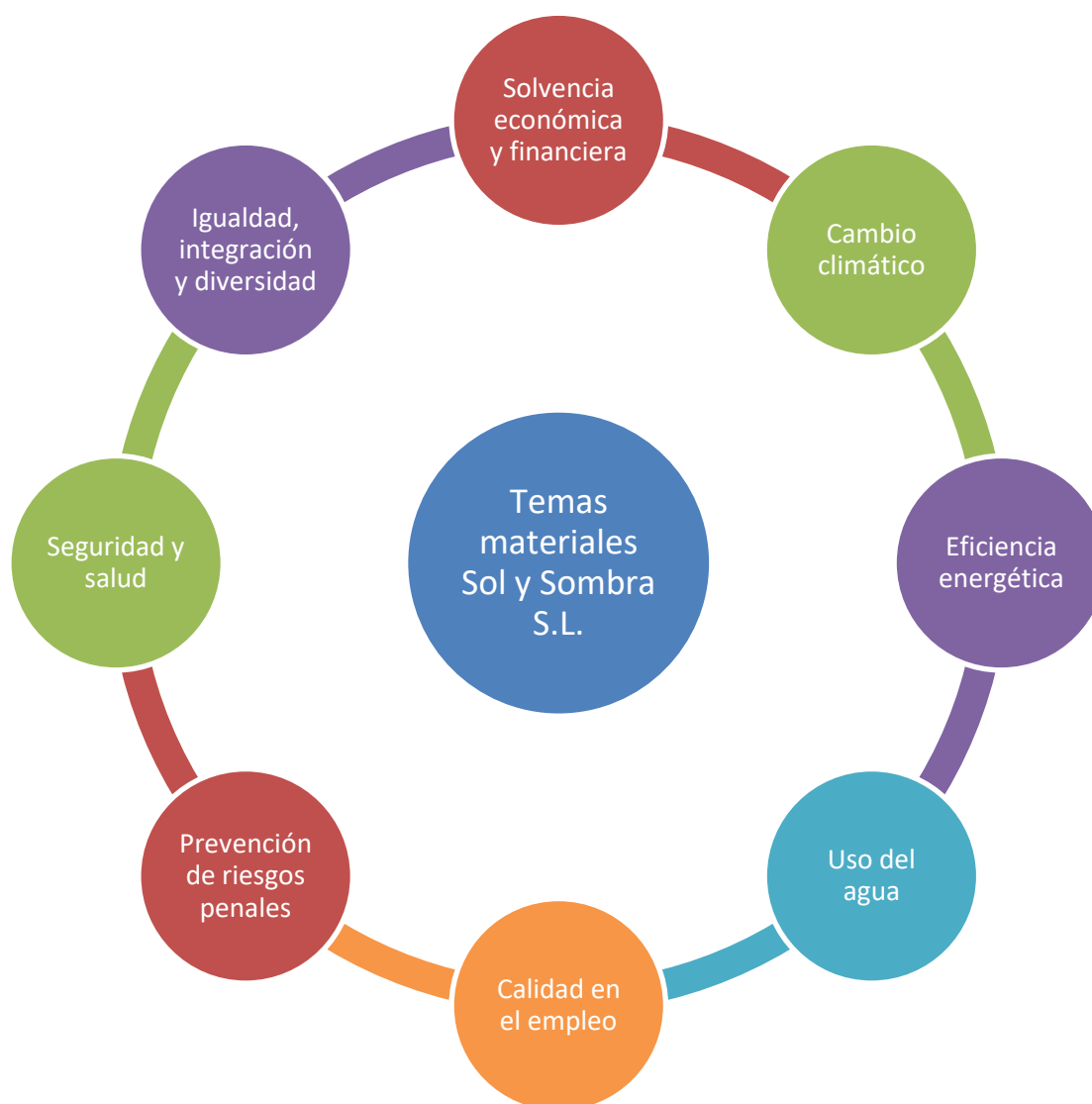
5. Asuntos con relevancia para la sostenibilidad

La actividad de Medina Hoteles se desarrolla en el sector turístico, en el alojamiento vacacional de aquellos que escogen Benidorm para su diversión y descanso. El objetivo de la compañía es poder cumplir esa función generando un impacto positivo en la economía, tanto la que se retiene en la propia empresa como la que se distribuye a través del pago de salarios, tributos o hacia la cadena de suministro. Asimismo, estamos empeñados en minimizar aquellos impactos que no pueden evitarse como los asociados al consumo de agua, energía u otros insumos. Con todo, los asuntos que forman parte de la responsabilidad social son diversos y los riesgos no financieros que pueden materializarse exigen un trabajo preventivo para su identificación y mitigación. Algunos de estos asuntos son de carácter global y su génesis y solución está fuera del alcance de la empresa, mientras que otros nacen del propio desempeño, por lo que son más fácilmente abordables. En todos los casos existe margen de mejora y sólo siendo conscientes de ello lograremos cambios transformadores.

Por ello se ha llevado a cabo un proceso de identificación de asuntos candidatos a ser materiales, en el que se ha contado con la participación activa de grupos de interés. Fruto de ese trabajo, se han identificado trece cuestiones relevantes, pero finalmente, después de una evaluación conjunta se han seleccionado ocho de estas cuestiones debido a su relevancia.



Los temas materiales para Medina Hoteles son los siguientes:



El enfoque y respuesta para cada uno de ellos es el siguiente:

- **Solvencia económica y financiera.** La crisis turística derivada de la pandemia de Covid 19 ha mostrado que, además de la ayuda externa

recibida por parte de las administraciones, la solidez económica y financiera de la empresa ha sido un puntal esencial de la resiliencia frente a una crisis imprevista, sobrevenida y de una dimensión impensable hasta entonces. La propiedad, la dirección de la empresa y el resto de los principales grupos internos y externos otorgan a esta cuestión una prioridad máxima.

- **Prevención de riesgos penales.** El cumplimiento legal es un requisito ineludible que Sol y Sombra asume como regla básica del juego. La creciente complejidad del marco normativo y la exigencia cada vez más interiorizada de ejemplaridad no solo en la gestión sino también en el comportamiento ético de las compañías impulsa la necesidad de perseguir comportamientos individuales que puedan comprometer la reputación de la empresa y echar al traste una trayectoria y una convicción asentada en los valores corporativos. La lucha contra la corrupción y garantizar el cumplimiento normativo son asuntos materiales. Por ello Medina Hoteles ha reforzado este compromiso ético con un plan de compliance y reforzará su capacidad y medios en el futuro.
- **Cambio climático.** Es el tema material por excelencia para todas las organizaciones del mundo y Medina Hoteles asume su responsabilidad y pasa a la acción. Para mitigar el incremento de la temperatura media del planeta se plantea la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Para adaptar su actividad a los efectos presentes y futuros del cambio climático, la empresa implementa medidas que redundan en una mayor resiliencia de sus instalaciones e infraestructura y en mantener el confort climático para su clientela ante episodios en los que se acentúan riesgos relacionados con fenómenos atmosféricos extremos. Ante esta transformación del clima también se atisban oportunidades para el disfrute turístico que la compañía analiza y valora.
- **Eficiencia energética.** En relación directa con la mitigación del cambio climático está la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, que en la industria turística alojativa se traduce en la mejora de la eficiencia energética: ofrecer iguales o superiores cotas de confort y servicio a los huéspedes de los hoteles de la compañía reduciendo el consumo energético y por ende las emisiones asociadas.
- **Uso del agua.** A pesar de que el sector hotelero no es un gran consumidor de agua en términos generales, el reto de conseguir la máxima eficiencia en el uso del recurso es un ejercicio de responsabilidad coherente con la trayectoria de un destino, Benidorm, modélico en la gestión hídrica y

enmarcado en la España seca. Medina Hoteles avanza en la incorporación de medidas para hacer un uso eficiente del agua sin menoscabar el excelente nivel de servicio que ofrece a sus huéspedes.

- **Calidad en el empleo.** La gestión de las personas que forman parte del equipo de Medina Hoteles es otra de las preocupaciones que han sido seña de identidad de la empresa y que seguirá en el futuro formando parte de su forma de enfocar el negocio. Como empresa familiar y en sintonía con su trayectoria, la firma se esfuerza en retener el capital humano y ofrecer oportunidades para forjar largas carreras profesionales.
- **Seguridad y salud en el trabajo.** De acuerdo con el compromiso con su plantilla, los espacios de trabajo deben ser seguros y saludables. Para ello la empresa ha desplegado un plan de prevención de riesgos laborales con herramientas formativas, medios de protección colectiva e individual y fomento de la cultura preventiva. Esta cuestión es un asunto prioritario para la empresa.
- **Igualdad, integración y diversidad.** En el marco de una actividad abierta y plural como el turismo y atendiendo al Código Ético del Turismo Valenciano, que Medina Hoteles ha suscrito, la empresa hacia sus grupos de interés externos y también en la gestión de personas cree en la igualdad, la diversidad y en la integración de aquellos colectivos vulnerables, en riesgo de exclusión o con dificultades. Para Medina Hoteles la dignidad de cada persona es idéntica en derechos y respeto.

Estos asuntos configuran, pues, el eje que vertebra la acción y otorga prioridad en la hoja de ruta de la responsabilidad social de Medina Hoteles

6. Gobernanza responsable y ética empresarial

La gobernanza en Medina Hoteles se apoya en primer término en los estatutos que acompañan la escritura de constitución de la sociedad y se sirve de una serie de instrumentos que permiten a la compañía integrar la responsabilidad social de manera efectiva en los diferentes ámbitos de gestión.

El consejo de administración está constituido por tres socios, y es el órgano que analiza en última instancia los impactos de la compañía y toma decisiones sobre sostenibilidad y reporte, si bien participa en la gestión de impactos el equipo técnico de la organización.

La **MISIÓN** de la empresa se estructura en torno a tres propósitos corporativos:

1. Conseguir que los clientes se sientan únicos, disfruten de un trato cercano y con el máximo cuidado de los pequeños detalles. La felicidad de los huéspedes de los hoteles es un objetivo esencial y para lograrlo es imprescindible poder generar emociones positivas a través de experiencias y vivencias memorables que satisfagan sus necesidades y a la vez y disfrutar de sensaciones que quieran recordar, compartir y repetir.
2. Lograr afianzar el sentido de pertenencia de las personas que conforman el equipo de Medina Hoteles Para ello se despliega una gestión de recursos humanos que propicia su desarrollo personal y profesional y la identificación con los valores corporativos de la compañía.
3. Generar un impacto positivo en la sociedad que acoge su actividad y en la ciudadanía que configura el entorno humano y social de la empresa.

La **VISIÓN** se sustenta sobre el concepto “nuestra casa, tu casa”. En línea con su misión, el enfoque a medio y largo plazo pone en valor el mantenimiento y potenciación del espíritu de servicio, la hospitalidad y el trato humano y personal como señas de identidad que deben permanecer en el tiempo.

La clientela de Medina Hoteles debe sentirse como en casa, disfrutar de un trato especial, centrado en los pequeños detalles. Para ello es necesario que el equipo humano mantenga su compromiso con la empresa y vea cubiertas sus expectativas profesionales.

En línea con su misión y visión, los pilares estratégicos de la gestión son:

1. Inversión en las instalaciones para mejorar día a día.

2. Innovación y diversificación de la oferta para llegar al cliente.
3. Selección del mejor equipo humano para ofrecer un servicio que marque la diferencia con los competidores.

Los **VALORES** corporativos que animan esta empresa son:

- **Amabilidad y atención al detalle** para ofrecer la mejor experiencia a la clientela.
- **Responsabilidad, respeto y cooperación** por parte de todas las personas que conforman el equipo humano de la compañía.
- **Solidaridad** con las personas que lo necesitan y la comunidad que nos acoge y alto nivel de **reputación** que refleje el compromiso asumido.

Los principios que rigen la actuación y el comportamiento de la organización son:



La política de responsabilidad social de Sol y Sombra es la siguiente:



POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL MH

Esta Política de Responsabilidad Social tiene por objeto establecer los principios y compromisos que permitan asegurar tanto la viabilidad económica como un modelo de gestión ético, responsable y sostenible con el objetivo de generar valor para la sociedad.

Para ello, Medina Hoteles se compromete a:

- Respetar el marco normativo y hacer valer el Código Ético del Turismo Valenciano, así como el Código Ético de la compañía como modelos de referencia para la gobernanza y también para la relación con la clientela y el entorno social.
- Llevar a cabo una gestión transparente y rendir cuentas ante las partes interesadas sobre el desempeño de la compañía.
- Luchar contra el fraude y la corrupción y velar por el respeto a los derechos humanos en sus relaciones con todos los grupos de interés.
- Seguir la política medioambiental de Hoteles Medina y avanzar en la lucha contra el cambio climático y en la reducción del impacto ambiental de la compañía, en particular minimizando el consumo de recursos, llevando a cabo una gestión avanzada del agua y aplicando principios de economía circular.
- En la gestión de personas, llevar a cabo buenas prácticas laborales, que permitan el desarrollo del talento, la igualdad, el respeto a la diversidad, la equidad salarial, la salud laboral y la inclusión.
- En las relaciones con la comunidad, contribuir a generar valor económico y social, apoyar el desarrollo cultural y del deporte de Benidorm y contribuir a causas sociales en las que Hoteles Medina pueda generar impactos positivos.

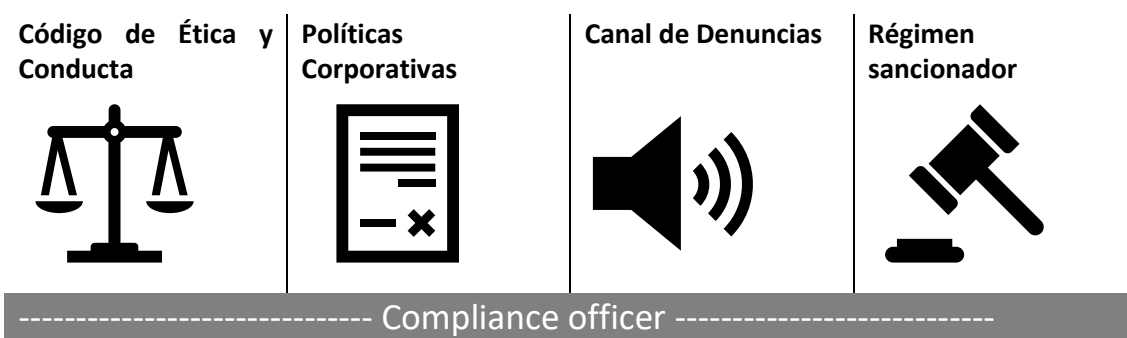
- Construir una cadena de valor basada en la asunción de principios compartidos, en la debida diligencia y en el respeto a las personas y el medio ambiente.
- Identificar, prevenir y gestionar los riesgos ASG que amenacen la actividad de la compañía y poner en valor las oportunidades que puedan derivarse de los cambios en el entorno.
- Constituir un Consejo de Sostenibilidad para analizar los retos en materia de responsabilidad social, proponer acciones, monitorizar su implementación y resultados y reportar periódicamente a los grupos de interés.

Sistema de cumplimiento normativo

La preocupación de Medina Hoteles por garantizar un estricto cumplimiento normativo se ha plasmado en el **Programa de Compliance** que se orienta a lograr los siguientes objetivos:

- Promocionar prácticas lícitas, transparentes y éticas, que permitan mantener y potenciar la reputación empresarial.
- Sensibilizar a directivos, empleados y personas asociadas acerca de las ventajas que aporta el ejercicio de buenas prácticas empresariales.
- Prevenir la comisión de delitos relevantes en el seno de la empresa.
- Ejercer el control diligente sobre la actividad empresarial, cumpliendo de forma exigente.
- Ejercer la debida supervisión, vigilancia y control sobre los diferentes ámbitos de la gestión en los que pueden derivarse riesgos.

Para hacer efectivo este programa, la empresa articula los esfuerzos en torno a cuatro pilares que son supervisados por el Compliance officer:



Este conjunto de políticas y principios son aplicables a los siguientes grupos de interés:

- socios de la empresa
- órgano de administración
- directivos
- empleados
- personas asociadas con capacidad de decisión

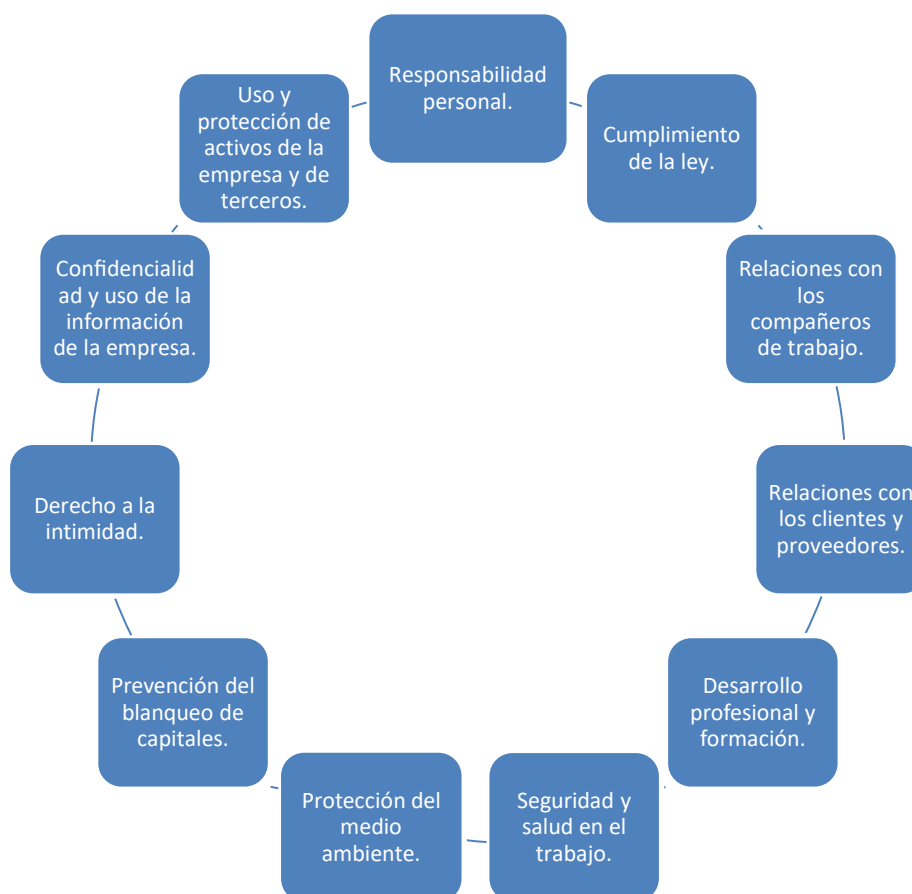
- otros colaboradores

Código ético y de conducta

Medina Hoteles asume los principios del **Código Ético del Turismo Valenciano**, promovido por la Generalitat Valenciana y que emana a su vez de la Organización Mundial del Turismo y que se configura en torno a la hospitalidad, que se despliega a través de la cordialidad, el respeto, la inclusión, la sostenibilidad y la profesionalidad.

Adicionalmente -y desarrollado específicamente para la empresa- la compañía cuenta con un **Código ético y de conducta** que establece los principios y valores que deben observarse en el comportamiento de los integrantes de la organización y que regirá sus operaciones diarias y su funcionamiento.

Las áreas en las que el código ético y de conducta extiende su acción son las siguientes:



El código apela a la responsabilidad individual y a interiorizar los patrones de comportamiento que promueve ante la toma de decisiones.

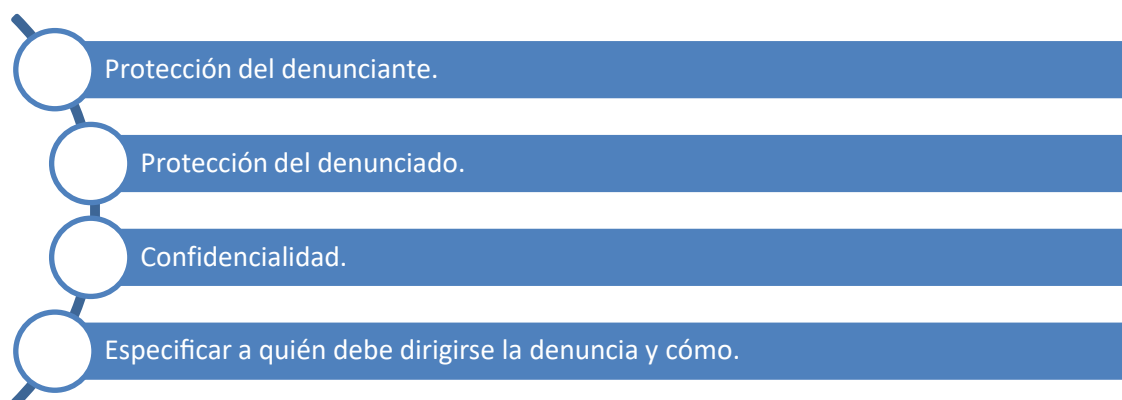
Las políticas corporativas de prevención de delitos.

Dentro del sistema de políticas de la empresa, el enfoque preventivo se enfoca a evitar la materialización de los siguientes tipos de delitos:

SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • DELITOS DE TRAFICO ILEGAL Y TRANSPLANTE DE ORGANOS • TRATA DE SERES HUMANOS • PROSTITUCION - EXPLOTACION SEXUAL - CORRUPCION DE MENORES • DELITOS CONTRA LA INTIMIDAD Y EL ALLANAMIENTO INFORMATICO • DELITOS CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL • DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES • DELITOS CONTRA LOS DERECHOS DE LOS CIUDADANOS EXTRANJEROS • DELITOS CON ALIMENTOS CONTRA LA SALUD PUBLICA • DELITOS CONTRA LA SALUD. DROGAS ESTUPEFACIENTES Y SUSTANCIAS PSICOTROPICAS
AMBIENTAL
<ul style="list-style-type: none"> • DELITOS CONTRA LOS RECURSOS NATURALES Y EL MEDIO AMBIENTE
ECONÓMICO
<ul style="list-style-type: none"> • ESTAFAS • INSOLVENCIA PUNIBLE. FRUSTRACION DE LA EJECUCION • INSOLVENCIA PUNIBLE. INSOLVENCIA ACTUAL O INMINENTE • DAÑOS INFORMATICOS • DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD INTELECTUAL • DELITOS CONTRA LA PROPIEDAD INDUSTRIAL • DESCUBRIMIENTO Y REVELACION DE SECRETOS DE EMPRESA • PUBLICIDAD ENGAÑOSA • ACCESO A LA RADIODIFUSION SONORA O TELEVISIVA • CORRUPCION EN LOS NEGOCIOS ENTRE PARTICULARES • RECEPCION Y BLANQUEO DE CAPITALS • FINANCIACION ILEGAL DE PARTIDOS POLITICOS • DELITOS CONTRA LA HACIENDA PUBLICA • FALSEDAD DE MEDIOS DE PAGO • COHECHO • TRAFICO DE INFLUENCIAS • DELITO DE CONTRABANDO

El canal de denuncias.

La compañía cuenta, también como instrumento para prevenir riesgos penales, con un canal de denuncias implementado para facilitar la detección de conductas que puedan comprometer la reputación de la empresa. Este canal interno tiene los más altos estándares de seguridad para las personas denunciantes y ordena el proceso que se ha de seguir desde la comunicación de la denuncia. Sus principales características son las siguientes:



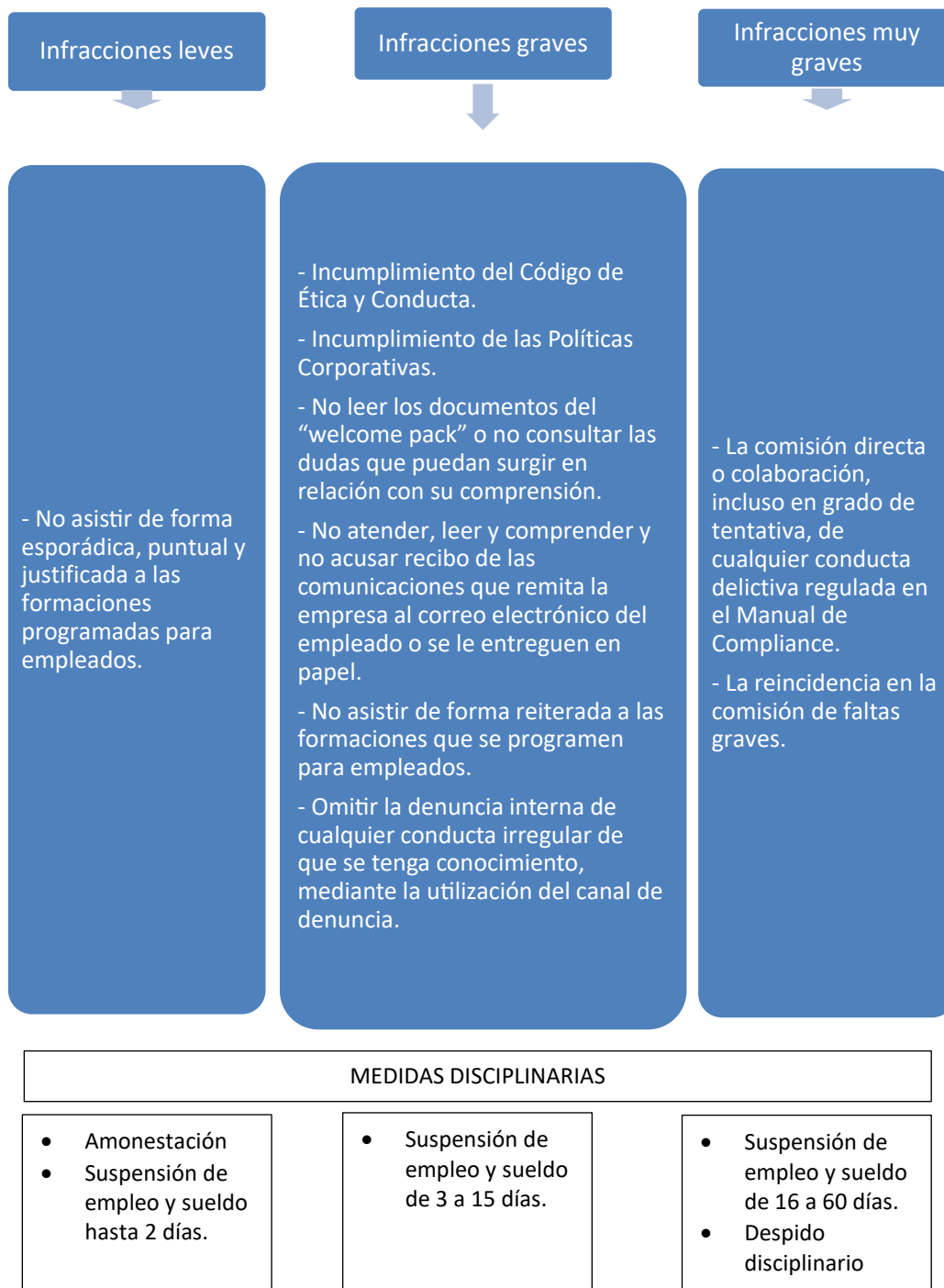
Medina Hoteles cuenta con la figura de Compliance Officer, que está facultada para evaluar, vigilar y asesorar sobre los riesgos penales vinculados a la empresa y sus directivos, así como para supervisar el buen funcionamiento y eficacia de los controles internos.

La dirección de correo electrónico para tramitar denuncias es: canaletico@medinahoteles.com

El régimen sancionador

Enlazado con los instrumentos expuestos con anterioridad, la empresa cuenta con régimen disciplinario que es aplicable en caso de incumplimiento de las medidas establecidas. Este régimen es complementario y acorde a la normativa laboral española, en particular a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y el convenio colectivo sectorial.

Las conductas sancionables se tipifican de acuerdo a su gravedad y dan lugar a las correspondientes medidas disciplinarias de acuerdo a la siguiente tabla:



7. Las personas, el activo más valioso

La calidad en el empleo es uno de los temas materiales para Medina Hoteles y lo es desde siempre. El compromiso con las personas se extiende a lo largo de los años y se refleja en las dilatadas trayectorias profesionales que en muchos casos retienen el talento por décadas en la compañía. Somos conscientes de que la plantilla en su conjunto es depositaria de los valores que caracterizan a la empresa y que queremos trasladar a la clientela. La hospitalidad, hacer sentir únicos a nuestros huéspedes y la atención por el detalle para que se sientan como en casa son cuestiones que se logran con la interiorización en cada una de las personas que forman parte de la empresa de ese conjunto de señas de identidad de Medina Hoteles. La reputación y la imagen de la compañía están en cada uno de los miembros del equipo y la calidad de la experiencia depende en buena medida de cada comportamiento individual.

La actividad del alojamiento turístico tiene un fuerte e ineludible componente estacional, que concentra gran parte de la carga de trabajo en los meses centrales de la temporada turística. Además, la pandemia hizo mella en las plantillas con los cierres forzosos y las restricciones a los viajes. Por fortuna, 2022 ha visto la recuperación casi completa de la cifra de activos, todos contratados de forma directa.

Las condiciones laborales tienen como referencia el convenio provincial de hostelería de Alicante, que emana del diálogo social y es de obligado cumplimiento. Este convenio que marca los umbrales mínimos en materia salarial y otros aspectos. Con carácter general, la empresa ofrece un conjunto de condiciones más favorables que buscan retener el talento y practicar una gestión avanzada de los recursos humanos.

La incorporación de personas a la plantilla se estructura a partir de un **Welcome Pack** que contiene la información relevante sobre los valores y principios de la compañía, asuntos clave de seguridad o ética. Un **sistema de mentores** facilita el proceso y guía los primeros pasos de cada nuevo miembro de la empresa bajo la supervisión de una persona experimentada.

La empresa cuenta con una **política de diversidad** que contiene una **declaración de no discriminación** y busca abrir las oportunidades de empleo y dispensar igualdad de trato a todas las personas, con independencia de su condición, creencias o ideas. Las personas trabajadoras de **menos de 30 años** representan el 28% y las de **más de 50** el 31%.

En materia de igualdad entre hombres y mujeres Medina Hoteles cuenta con un **plan de igualdad** vigente, negociado con la representación de las personas trabajadoras y que establece medidas para evitar cualquier tipo de discriminación a las mujeres y asegurar la igualdad real en la empresa. Además, como herramienta para prevenir conductas machistas graves existe un **Plan contra el acoso sexual y por razón de sexo** que incide en medidas preventivas y coercitivas sobre este tipo de conductas.

El **salario** que perciben las personas que trabajan en Medina Hoteles es digno y para su determinación se tienen en consideración el mérito y la capacidad. En el caso menos favorable presenta una ratio de 1,22 en relación con el salario mínimo interprofesional. También es remarcable lo equilibrado de las remuneraciones entre el conjunto de personas asalariadas. El salario más alto de la organización presenta una ratio de 3,43 en relación también con el salario mínimo profesional. Igualmente reseñable es el hecho de que no existe un sesgo salarial entre hombres y mujeres, con una ratio de 1,04 al comparar las cantidades percibidas por mujeres respecto a las que perciben los hombres, un valor perfectamente equilibrado y favorable, en todo caso, a las mujeres.

La ratio entre el salario de la persona mejor pagada y la mediana salarial de la empresa es de 2,90

25

No existen contratos de alta dirección y el puesto ejecutivo de mayor rango percibe su salario a través de un contrato ordinario. Se corresponde con una persona residente en el ámbito local.

Los permisos de maternidad en 2022 han sido 5.

La creación y estabilización del empleo ha avanzado en el último ejercicio, lo que se refleja en la mayor cifra de contrataciones indefinidas de los últimos cuatro años.

También avanza, a pesar de las limitaciones que impone la actividad, la contratación a jornada completa y en 2022 se ha llegado a los 151 contratos a jornada completa.

Las personas que forman parte de la plantilla han accedido a acciones formativas para mejorar su cualificación y responder mejor a las necesidades emergentes en la compañía. Aunque el dato es menor que el de 2021, cada persona ha recibido 10 horas de formación a lo largo del año.

En materia de prevención de riesgos laborales, Medina Hoteles dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales para toda su plantilla, que se desarrolla en un completo manual de procedimientos. La evaluación de las condiciones de seguridad y salud se lleva a cabo periódicamente por parte del servicio de prevención y también existe un plan de vigilancia de la salud. La participación de las personas trabajadoras en la gestión de la prevención de riesgos laborales se desarrolla a través de la representación en un comité de seguridad y salud.

No se han registrado enfermedades profesionales. Los accidentes laborales ocurridos han sido todos de carácter leve y su evolución es la siguiente:

	2021	2022
Accidentes de trabajo mortales	0	0
Accidentes de trabajo graves	0	0
Accidentes de trabajo leves	5	10
Enfermedades profesionales	0	0

8. Impacto en la sociedad

El compromiso de Medina Hoteles con la sociedad se desarrolla en numerosos ámbitos en los que su actividad puede incidir de manera positiva.



En el ámbito asociativo, la compañía forma parte de la Asociación Empresarial Hotelera y Turística de la Comunidad Valenciana (HOSBEC), una potente organización sectorial desde la que se lleva a cabo la participación institucional en el ámbito autonómico y nacional y en la que se promueve el avance turístico en materias como la responsabilidad social.



El mundo del deporte recibe el apoyo de la compañía a través del patrocinio del Club de Baloncesto de Benidorm, una organización local que tiene en su estructura deportiva 16 equipos federados, que engloban a más de 200 jugadores y jugadoras en la disciplina del Club y alrededor de otros 100 en el ámbito de los juegos escolares. También patrocinamos el Club de Voleibol Playas de Benidorm o La Vila Rugby Club. Los valores del deporte y su influencia positiva en la generación más joven, que comparten el espíritu de equipo y la pasión por la actividad física son compartidos por la compañía. Por ello se mantiene una colaboración constante y una gran implicación personal y emocional.



En la esfera social, es de destacar la colaboración con el proyecto solidario “El árbol de los sueños”, de Caixabank y la Fundación “La Caixa”. Se trata de un proyecto que fija su objetivo en las familias más humildes y en los más pequeños de la casa, los niños y niñas para que, a pesar de la carencia de recursos de su entorno, puedan contar con un regalo en Navidad como se merecen. #ÁrboldeLosSueños es una iniciativa solidaria que ofrece apoyo a más de 25.000 niños y Medina Hoteles contribuye anualmente con una aportación económica.



También de la mano de la Fundación “La Caixa”, Medina Hoteles forma parte del proyecto GAVI, The Vaccine Alliance, la Alianza Empresarial para la Vacunación Infantil, una iniciativa que lucha contra la mortalidad infantil en los

territorios más desfavorecidos, en los que los servicios públicos no llegan a todas las personas, a través de la vacunación de lo más pequeños. Gracias a esta alianza, se consigue reducir el número de muertes prematuras en los lugares afectados, aumentar la esperanza de vida y, en general, mejorar el futuro de estos pueblos y ciudades.



Cruz Roja Española

Igualmente reseñable es la colaboración con Cruz Roja, una organización líder mundial en la ayuda a las personas más necesitadas y que requiere aportaciones y recursos constantes para hacer frente a las campañas de asistencia a las emergencias en todo el mundo, así como para prestar asistencia social a mujeres y hombres del entorno más próximo que precisan atención especializada. Esta colaboración no sólo se limita a realizar aportaciones. Medina Hoteles colabora en el Plan de Empleo de la Cruz Roja, el cual acerca al mercado laboral a las personas que lo tienen más difícil, mejorando su empleabilidad a través del refuerzo de competencias profesionales potenciando sus posibilidades de acceder a un puesto de trabajo y promoviendo la igualdad de oportunidades y trato en el empleo.



Medina Hoteles es patrocinador desde hace años del Club Opinión de Benidorm, este es un espacio donde se debaten temas que afectan a la sociedad de Benidorm en particular y española en general. Es abierto ya que en él tienen cabida todas las personas que se identifiquen con su proyecto. Es independiente ya que no se encuentra adscrito a ningún ideario político y es plural ya que se respetan todas las ideas y formas de pensamiento.

CON ELLOS, POR ELLOS
niños con cáncer
Aspanion

Medina Hoteles colabora desde la 2ª edición en la Carrera Solidaria “EN PRIMERA LÍNEA CONTRA EL CANCER INFANTIL”, en colaboración con la Asociación Sociocultural de la Policía Local de Benidorm, donde la recaudación va íntegramente a ASPANION.




Por último, Medina Hoteles colabora en la divulgación de la responsabilidad social en eventos especializados. En la imagen, José Medina participa en el Foros de Turismo Sostenible organizado por la Cátedra de Responsabilidad Social de la Generalitat Valenciana en la Universidad de Alicante que se celebró en La Vila Joiosa en octubre de 2023 y en la que expuso los avances en responsabilidad social corporativa de la compañía.

9. Acción climática y producción limpia

El tema material asociado al desempeño ambiental y acción climática en particular se enmarca en la policía medioambiental de la compañía, que pone el foco en asegurar un comportamiento respetuoso con el entorno y la biodiversidad y en agregar la máxima eficiencia al uso de los recursos.

El cumplimiento normativo es la exigencia básica que preside la actuación de la compañía, pero además se han implementado un buen número de actuaciones que redundan en un mejor desempeño y una mayor eficiencia de las instalaciones y de la actividad en general.



Medina
HOTELES


POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL MH: COMPROMETIDOS CON EL MEDIO AMBIENTE

Medina Hoteles se compromete a la protección y conservación del medio Ambiente en el desarrollo de sus actividades llevando a cabo una serie de buenas prácticas medioambientales.

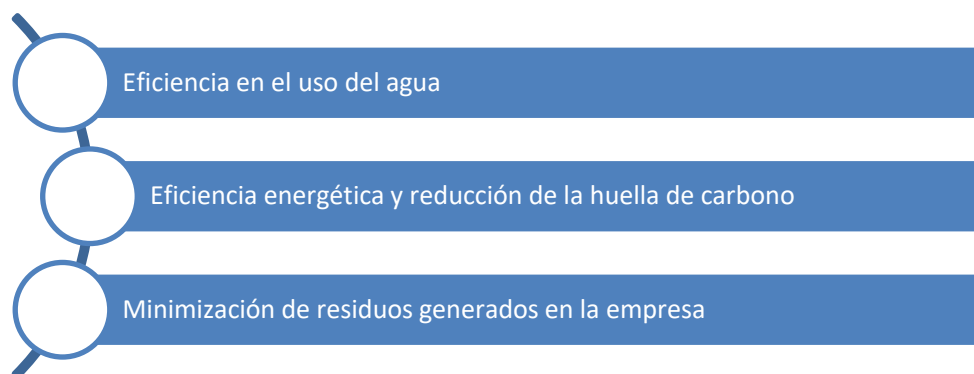
Para esto debemos:

- Asegurar que nuestras instalaciones cumplen la legislación y normativa Medioambiental que nos aplica.
- Promover la conservación de recursos mediante prácticas de reducción, reutilización y reciclado, así como la adecuación de nuestras instalaciones para reducir el consumo de materias auxiliares, energía y agua .
- Adoptar las medidas necesarias para evitar las emisiones accidentales al exterior de sustancias y tener previsto las actuaciones a realizar para minimizar el efecto de posibles accidentes.
- Definir, establecer y revisar periódicamente, el cumplimiento de la política medioambiental y marcar objetivos.
- Informar a nuestros proveedores y subcontratistas de los criterios ambientales requeridos por nuestros hoteles.
- Utilizar, en la medida de lo posible, criterios ambientales en las decisiones de compra de los productos.
- Promover la formación medioambiental de nuestros empleados
- Asegurar que esta política es conocida por nuestro personal y clientes.

José Medina
Gerente de Medina Hoteles



El traslado de esa política a la gestión de lleva a cabo a través de tres ejes de atención:



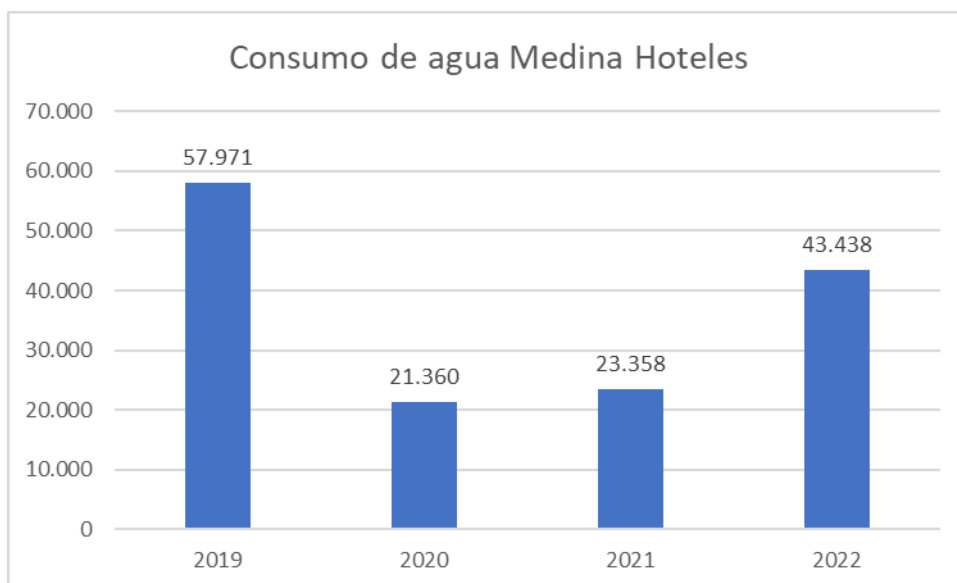
Para el conjunto de medidas y comportamientos relacionados con el medio ambiente, el Welcome Pack de la compañía pone a disposición de su plantilla toda la información necesaria. En relación con la clientela, agentes clave en la mejora del comportamiento ambiental, el directorio y la página web ofrecen información para que su estancia sea lo más limpia posible.

Eficiencia en el uso del agua

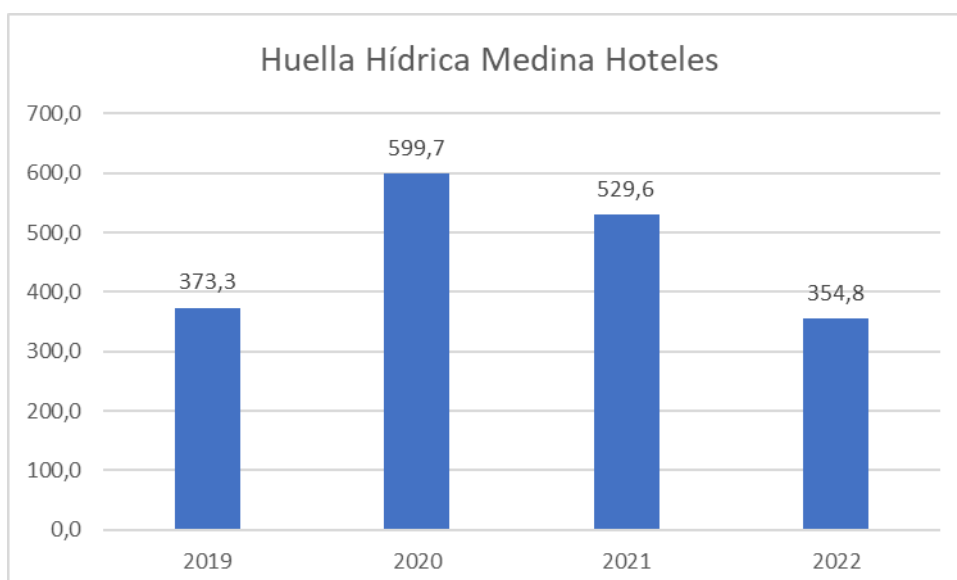
La actividad turística en la Marina Baixa se ha desarrollado históricamente haciendo un gran esfuerzo en eficiencia en el uso del agua ante la escasez e irregularidad de las precipitaciones y su limitada disponibilidad. Ser cuidadosos en la gestión del agua es una constante en Medina Hoteles y se siguen sumando buenas prácticas para que el gasto de agua se reduzca al mínimo sin que eso suponga renunciar a la mejor experiencia turística.

Los últimos años muestran un comportamiento muy contrastado, en directa relación con los altibajos en la ocupación de las habitaciones consecuencia de la crisis pandémica. A pesar de ello, puede evidenciarse una mejora significativa entre los datos de 2019 y los de 2022.

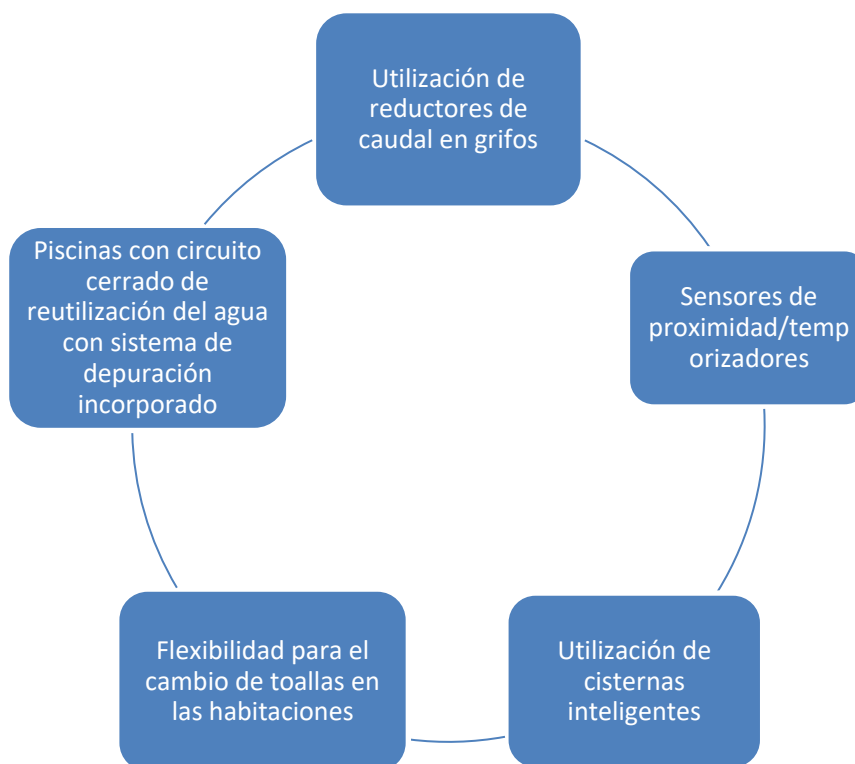
Toda el agua que la empresa consume procede de la red de abastecimiento municipal y todos los efluentes (aguas residuales) van a la red de aguas residuales municipal. Se trata de efluentes equivalentes en su caracterización y naturaleza a las de uso doméstico.



El gasto total de agua se ha reducido significativamente en términos absolutos, aunque parte de esa reducción está relacionada con un menor número de pernoctaciones. Sin embargo, y eso es lo verdaderamente expresivo del avance en eficiencia, la huella hídrica que relaciona pernoctaciones con consumo de agua se ha reducido en la comparativa entre 2019 y 2022.



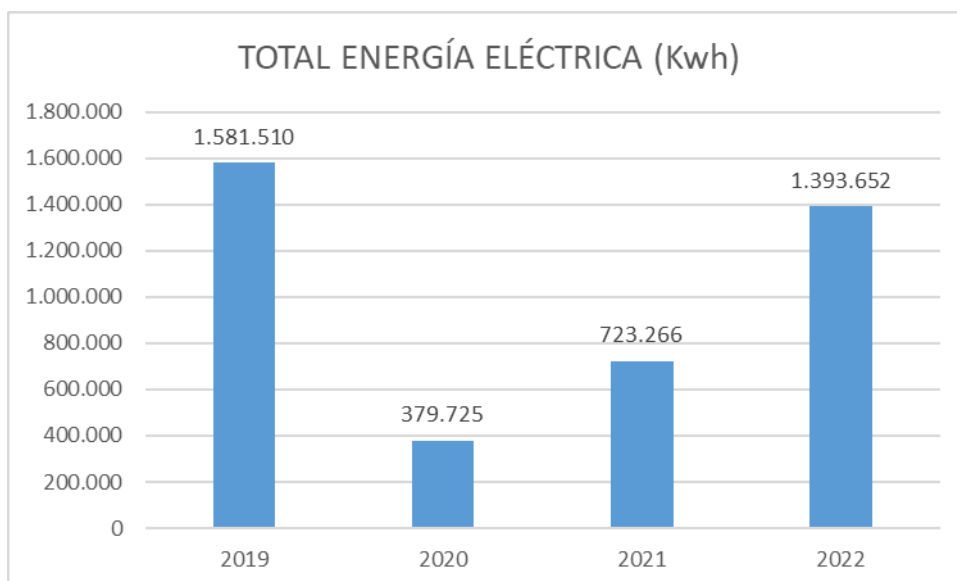
Las medidas puestas en marcha son numerosas y todas tienen repercusión en la reducción del consumo de agua:



Eficiencia energética y reducción de la huella de carbono

El reto de mitigar el cambio climático y adaptar las instalaciones al nuevo contexto se aborda incidiendo fundamentalmente en la reducción de emisiones a través de la contención del consumo energético

El consumo eléctrico ha crecido en 2022 con la recuperación de la actividad, si bien no ha llegado a los niveles de 2019, como tampoco lo ha hecho el número absoluto de pernoctaciones.



Por otra parte, en aras de llevar a cabo un mejor control de emisiones y contribuir de manera decidida a su reducción, se ha llevado el cálculo y registro de la Huella de Carbono.



Los resultados de este ejercicio suponen poder establecer con precisión los focos de emisión, las emisiones totales y relativas y poner la vista en la mejora continua para lograr reducir estos indicadores.

Emisiones totales	575,22 t CO2 equivalentes
Emisiones directas	305,83 t CO2 equivalentes
Emisiones indirectas	269,389 t CO2 equivalentes
Emisiones por pernoctación	2,74 kg CO2 equivalentes/pernoc.

Para controlar el consumo energético y la consiguiente generación de gases de efecto invernadero se han puesto en marcha numerosas medidas, entre las que destacan:



Minimización de residuos generados en la empresa

La actividad turística alojativa no es gran generadora de residuos y los que tiene no son de gran peligrosidad. Sin embargo, se lleva a cabo una gestión orientada a la menor generación y a su adecuado tratamiento. Las cantidades de residuos generadas y gestionadas en 2022 (expresadas en kg) son las siguientes:

RESIDUO	FRECUENCIA RECOGIDA	Medina Hoteles
PAPEL / CARTÓN	Diaria	16.000
VIDRIO	Diaria	2.430
ENVASES	Diaria	1.780
ACEITE USADO	Mensual	1.800
PILAS	Semestral	40

La compañía avanza en la incorporación de medidas de economía circular a su actividad. Algunas de esas medidas son:

RECICLAJE	REDUCCIÓN DE EMBALAJES	OTROS
<ul style="list-style-type: none"> • Reciclaje de papel y cartón • Reciclaje de vidrio • Reciclaje de pilas. • Recogida selectiva de cartones, pilas, aceites, medicamentos 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de dispensadores para jabón, gel y champú en las habitaciones • Uso de máquinas expendedoras de bebidas en restaurante que evitan el uso de vasos y botellas de plástico • Utilización de bolsas de papel para picnic. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de descalcificadores de agua para reducir la dureza del agua • Uso de productos de limpieza con etiqueta ecológica EU ECOLABEL

CERTIFICACIÓN BIOSCORE

Todo esto nos ha llevado a certificarnos por BIOSCORE en 2023 consiguiendo una puntuación de “A” en todos nuestros establecimientos

 <p>Certificado No.BI02024-07056</p> <p>CERTIFICADO Sostenibilidad Bioscore</p> <p>El establecimiento de alojamiento y hospedaje Hotel Olympus Dirección: P.º de las Acacias, 11 03502 Benidorm, Alicante CIF: B85323392</p> <p>Ha sido evaluado y certificado de conformidad con los siguientes requisitos en materia</p> <p>Ambiental Social Gobierno</p> <p>Emissiones de CO2 Recursos Energéticos Recursos Hídricos Residuos Restauración Responsabilidad Social</p> <p>Por tanto, Bioscore Sustainability otorga el uso del sello</p>  <p>Este certificado es válido desde 2024.05.24 hasta 2025.05.24</p> <p>Autorizado por:</p>  <p>CRISTINA PEIRÓ Departamento de sostenibilidad Bioscore Sostenible</p> 	 <p>Certificado No.BI02024-07055</p> <p>CERTIFICADO Sostenibilidad Bioscore</p> <p>El establecimiento de alojamiento y hospedaje Hotel Cuco Dirección: Carrer de la Montera, 10 03502 Benidorm, Alicante CIF: B85323392</p> <p>Ha sido evaluado y certificado de conformidad con los siguientes requisitos en materia</p> <p>Ambiental Social Gobierno</p> <p>Emissiones de CO2 Recursos Energéticos Recursos Hídricos Residuos Restauración Responsabilidad Social</p> <p>Por tanto, Bioscore Sustainability otorga el uso del sello</p>  <p>Este certificado es válido desde 2024.05.24 hasta 2025.05.24</p> <p>Autorizado por:</p>  <p>CRISTINA PEIRÓ Departamento de sostenibilidad Bioscore Sostenible</p> 	 <p>Certificado No.BI02024-07057</p> <p>CERTIFICADO Sostenibilidad Bioscore</p> <p>El establecimiento de alojamiento y hospedaje Hotel Sol y Sombra Dirección: Carrer Florida, 3 03502 Benidorm, Alicante CIF: B85323392</p> <p>Ha sido evaluado y certificado de conformidad con los siguientes requisitos en materia</p> <p>Ambiental Social Gobierno</p> <p>Emissiones de CO2 Recursos Energéticos Recursos Hídricos Residuos Restauración Responsabilidad Social</p> <p>Por tanto, Bioscore Sustainability otorga el uso del sello</p>  <p>Este certificado es válido desde 2024.05.24 hasta 2025.05.24</p> <p>Autorizado por:</p>  <p>CRISTINA PEIRÓ Departamento de sostenibilidad Bioscore Sostenible</p> 
---	--	---

10. Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La actividad de la compañía contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas. Los principales son los siguientes.



ANEXO 1 Tabla resumen de indicadores GRI

Medina Hoteles ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para 2022 utilizando como referencia los Estándares GRI. En esta tabla se indican los indicadores GRI Standards presentes en esta memoria de sostenibilidad para su más sencilla consulta.

Indicador GRI	Página
2-1 Detalles organizativos	6
2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	5
2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	5
2-4 Reformulación de información	NA
2-5 Verificación externa	5
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6
2-7 Empleados	24
2-8 Trabajadores que no son empleados	24
2-9 Estructura y composición de la gobernanza	16
2-10 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	16
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	16
2-12 Rol del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos	16
2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	16
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	16
2-15 Conflictos de interés	16
2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	16
2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	16
2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	16
2-19 Políticas de remuneración	25
2-20 Proceso para determinar la remuneración	25
2-21 Ratio de compensación total anual	25
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3
2-23 Compromisos de política	17
2-24 Integración de compromisos políticos	17
2-25 Procesos para remediar impactos negativos	17
2-26 Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	5
2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	19
2-28 Asociaciones de miembros	28
2-29 Enfoque para la participación de las partes interesadas	9
2-30 Acuerdos de negociación colectiva	25
3-1 Proceso para determinar temas materiales	12
3-2 Lista de temas materiales	13
3-3 Manejo de temas materiales	13
201-1 Valor económico directo generado y distribuido	7

201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades debido al cambio climático	15
201-3 Obligaciones por planes de beneficios definidos y otros planes de jubilación	NA
201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	7
202-1 Relación entre el salario inicial estándar por género y el salario mínimo local	25
202-2 Proporción de altos directivos contratados de la comunidad local	25
203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	28
203-2 Impactos económicos indirectos significativos	7
204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	28
205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	19
205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	19
205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas adoptadas	19
206-1 Acciones legales por conductas anticompetitivas, antimonopolio y prácticas monopólicas	19
207-1 Enfoque fiscal	7
207-2 Gobierno, control y gestión de riesgos fiscales	7
207-3 Participación de los grupos de interés y gestión de preocupaciones relacionadas con impuestos	7
207-4 Reporte país por país	NA
301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	34
301-2 Insumos reciclados utilizados	34
301-3 Productos recuperados y sus materiales de embalaje	34
302-1 Consumo de energía dentro de la organización	33
302-2 Consumo de energía fuera de la organización	33
302-3 Intensidad energética	33
302-4 Reducción del consumo de energía	33
302-5 Reducciones en los requerimientos energéticos de productos y servicios	33
303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	31
303-2 Gestión de impactos relacionados con vertidos de agua	31
303-3 Extracción de agua	31
303-4 Descarga de agua	31
303-5 Consumo de agua	31
304-1 Sitios operativos en propiedad, arrendados o administrados dentro o junto a áreas protegidas y áreas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	NA
304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	29
304-3 Hábitats protegidos o restaurados	29
304-4 Especies de la Lista Roja de la UICN y especies de la lista de conservación nacional con hábitats en áreas afectadas por las operaciones	29
305-1 Emisiones de GEI directas (alcance 1)	33
305-2 Energía indirecta (Alcance 2) Emisiones de GEI	33
305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)	33
305-4 Intensidad de emisiones de GEI	33
305-5 Reducción de emisiones de GEI	33
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	33

305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	33
306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	34
306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con residuos	34
306-3 Residuos generados	34
306-4 Residuos desviados de disposición	34
306-5 Residuos dirigidos a disposición	34
308-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados con criterios ambientales	8
308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	8
401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	24
401-2 Beneficios proporcionados a los empleados de tiempo completo que no se brindan a los empleados temporales o de medio tiempo	NA
401-3 Licencia parental	24
402-1 Plazos mínimos de notificación de cambios operativos	24
403-1 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	27
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	27
403-3 Servicios de salud ocupacional	27
403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo	27
403-5 Formación de los trabajadores en seguridad y salud en el trabajo	27
403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	27
403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la seguridad y salud en el trabajo directamente relacionados con las relaciones comerciales	27
403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	27
403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo	27
403-10 Mala salud relacionada con el trabajo	27
404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	26
404-2 Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia para la transición	26
404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	25
405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	25
405-2 Ratio de salario base y remuneración de mujeres frente a hombres	24
406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	25
407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva puede estar en riesgo	18
408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	18
409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso u obligatorio	18
410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	18
411-1 Incidentes de violaciones a los derechos de los pueblos indígenas	18

413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	28
413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales y potenciales en las comunidades locales	28
414-1 Nuevos proveedores que fueron evaluados utilizando criterios sociales	8
414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	8
415-1 Contribuciones políticas	NA
416-1 Evaluación de los impactos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	8
416-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de los productos y servicios	NA
417-1 Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios	NA
417-2 Incidentes de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	NA
417-3 Incidentes de incumplimiento relacionados con las comunicaciones de marketing	19
418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente	19

NA: No Aplica