Memoria de sostenibilidad 2018

Peñarroya

Índice

01
Introducción
02
Mensaje De La Presidenta
03
Gobierno Corporativo
04
¿Quienes Somos?
05
Compromiso con nuestros grupos de interes
06
Dimension Economica
07
Dimension Social
08
Dimension Medioambiental
09
Premios y Reconocimientos
10
Informe

01

Introducción

01

Introducción

Durante los últimos años, han destacado los diferentes marcos regulatorios y acuerdos a nivel internacional en favor del desarrollo sostenible. Estos avances nos han ayudado a entender mejor el papel del sector privado al respecto así como a integrar la sostenibilidad en las decisiones estratégicas. Cada vez más empresas se han convencido de que para garantizar la generación de valor a futuro, deben integrar los aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno, en la gestión y estrategia empresarial.

Con la publicación en 2018 del Plan de Acción de España para la implementación de la Agenda 2030 queda marcada la línea de actuación de nuestro país en este sentido. Uno de los desafíos que nos encontramos las organizaciones a la hora de alinear nuestra gestión con los ODS, pasa por la identificación de aquéllos que impactan en nuestra actividad de negocio, así como la identificación de metas e indicadores que permitan medir nuestra contribución.

02

Mensaje de la presidenta

02
Mensaje de la Presidenta

Me enorgullece escribir esta carta, concretamente este año, pues debido a la dedicación de la empresa durante toda su vida a la actividad turística, es cuando se constituye el 27 de Junio, una cátedra para este sector que lleva el nombre de "Cátedra PEÑARROYA de Turismo Costa del Sol", siendo una de las principales fuentes de desarrollo económico y social de toda España, de Andalucía y, especialmente, de la Costa del Sol. Según datos del INE publicados en 2017, la actividad turística supuso un incremento muy sorprendente con respecto a 2016. Es más, la actividad turística, lo ha hecho a una velocidad del doble, más o menos, respecto al Producto Interior Bruto nacional en los años 2016 y 2017.
Pero todavía, hay más datos asombrosos que ponen en su justa perspectiva la importancia del sector turístico en nuestra economía.

En los países que rivalizan con España a nivel mundial respecto al número de visitantes internacionales (que son Francia y EEUU), el sector turístico apenas supera el 7% del total de la riqueza nacional en Francia y ni siquiera llega al 3% en Estados Unidos. Esto nos da una idea de la importancia que tiene en nuestro país y mucho más en la Costa del Sol, donde casi llega al 12%.

El hecho de que la actividad más importante de la economía sea a su vez la más importante en nuestra región significa un reto en sí mismo. La necesidad de seguir siendo los mejores, ser líderes, tiene sus riesgos y obliga a estar alerta, de ahí la necesidad de reposicionar la marca y romper la estacionalidad del turismo de sol y playa. Hablábamos de una situación extraordinaria, con un incremento de viajeros tanto nacionales como extranjeros; datos aparentemente positivos que, sin embargo, a pesar del incremento en la llegada de visitantes , no se veían reflejados en las cifras de ocupación hotelera. Algo está cambiando, y apuntan curvas en el horizonte.

Circunstancias como el abaratamiento del precio del petróleo, la evolución del comportamiento de los consumidores, o la crisis de los países mediterráneos por movimientos políticos, como la primavera árabe, son hechos ajenos a la actividad de los operadores turísticos que han tenido una enorme influencia en el desarrollo tan importante de los últimos años.

Sin embargo, el mercado parece estabilizado, y lo está. Lo que han podido ser fortalezas, se convierten en debilidades, y donde había una oportunidad, nos encontramos con una amenaza. No podemos dejar nada al azar cuando se trata de la mayor industria de nuestra región. Está claro que venimos de una racha de crecimiento importante, pero la pregunta es si estamos preparados para lo que viene, si hemos hecho los deberes para afrontar la nueva situación que está a la vuelta de la esquina, como se dice coloquialmente.

Porque parece obvio que la actualidad presenta riesgos de coyuntura; el turista que huyó de las zonas de conflicto se está volviendo a los mercados desde donde vino, a pesar de los esfuerzos que hemos realizado muchos de los agentes turísticos para fidelizarlo; la economía en Europa, se ralentiza y esto repercute en la capacidad de gasto de los clientes; el Brexit, significa mucho para Europa desde un punto político y económico y, sobre todo, puede tener unos efectos muy perniciosos, no del todo valorados en España.

El turista británico, es nuestro principal cliente y, como se sabe, la incertidumbre es el principal enemigo de la economía. Por tanto, nuestro cliente estrella, está en una tormenta casi perfecta: incertidumbre económica motivada por la desaceleración de la economía y por el Brexit (no sabría decir qué va primero); y la economía alemana, también amenaza problemas.

La primera alternativa que se nos presenta para poder competir, pasa por apostar por la Calidad; Calidad en todos los órdenes: desde la formación de todos los profesionales de la hostelería que garanticen la excelencia en el servicio, hasta la modernización de la planta hotelera. Necesitamos escuelas que formen a los profesionales, no del futuro, sino del mañana por la mañana. No podemos permitirnos el lujo de tener profesionales no formados para el desempeño, ya que el producto turístico es un producto muy especial, lleno de intangibles, con gran importancia de las expectativas, de las ilusiones, y con catastróficas consecuencias de las malas experiencias.

Calidad también es innovar, apostar por la tecnología. La tecnología nos va a permitir personalizar los productos individuo a individuo, mejorar los canales de venta, ser más eficientes en la gestión…
Pero apostar por la calidad, implica invertir en inmovilizado de una manera diferente. Y esta nueva política de inversión también repercute en la estructura de costes. Ya no basta con construir, hay que construir de manera sostenible, hay que pensar en la sostenibilidad del modelo; los ciudadanos demandan servicios, que sean amables con el entorno y la naturaleza.

Otro de nuestros problemas más importantes en nuestro destino, es la estacionalidad del producto de sol y playa. Se están haciendo enormes esfuerzos para luchar contra la estacionalidad. Es muy fácil traer turistas en verano, el objetivo debe ser que también vengan en los meses de temporada baja, así que una de las posibilidades que tenemos para combatir la estacionalidad, es el turismo deportivo.

Cuando hablamos de turismo deportivo, sólo pensamos en los deportistas de élite, pero ya he comentado que el comportamiento del consumidor va cambiando, y tenemos la obligación de satisfacer la necesidad del turista que viaja para hacer deporte, ya sea atraído por los deportistas de élite o no. Somos un referente de golf a nivel mundial, por las posibilidades que nuestro clima ofrece para la práctica de este deporte en los meses de invierno y por la calidad y cantidad de nuestros campos; por ello, aprovechemos las ventajas que ofrece este clima de invierno para la realización de otros deportes también muy demandados por los ciudadanos europeos; el deporte en invierno que no sólo es golf; es senderismo, es ciclismo, … Aprovechemos la cultura del bienestar y de vida saludable hacia la que va evolucionando la sociedad moderna.

Últimamente nos estamos olvidando de una tipo de turismo que ha sido fundamental para la Costa del Sol, y que es el turismo residencial. El turismo residencial ha sido motor económico durante décadas, y se encuentra con problemas muy similares a los tratados previamente. Necesitamos competir en calidad, y para ello tenemos que renovarnos.

Ya estoy acabando, y no quiero dejar de mencionar uno de los mayores retos que se presentan en nuestro destino, y que mal gestionado, puede suponer un gran problema: la vivienda turística. No debemos confundirla con el turismo residencial. Las diferencias son obvias, aunque es cierto que están relacionados, porque el turismo residencial ha visto una forma de complementarse con el uso de la vivienda adquirida como turística.

La vivienda turística ha venido para quedarse. La planta hotelera, es muy consciente de ello y está haciendo sus deberes para poder competir. Pero está claro, que esta situación no tiene nada de coyuntural, sino que es estructural y ha removido los cimientos del sector. Es un reto añadido al sector turístico tradicional, y hotelero en particular. La actividad necesita ser regulada para mantener los estándares de calidad, y proteger a los agentes económicos en su conjunto.

Los actores de la oferta turística tenemos que ponernos las pilas, y las administraciones públicas también. Tenemos que obsesionarnos por traer turistas de calidad para sobrevivir en el mercado que viene. Pero para ello no podemos permitirnos que realizar un trámite con la administración, se convierta en una actividad eterna que espante a cualquier inversor. No son pocos los retos a los que nos enfrentamos; he enumerado muy brevemente algunos de ellos. Esperamos poner nuestro granito de arena y ayudar al sector ,que es lo mismo que ayudar a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo. El turismo es algo muy serio. El turismo responsable es un COMPROMISO de TODOS. Ejemplo de este compromiso, fue la adhesión de Grupo Peñarroya a la Declaración de Málaga de sumarse al cumplimiento de la Agenda 2030 y de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, el pasado 25 de Octubre de 2018, una oportunidad para dejar constancia de la firme voluntad de las empresas y sus organizaciones representativas por contribuir a la sostenibilidad económica, ambiental y social.

Y ya internamente, ha sido un año caracterizado por la implantación de nuevos modelos de trabajo, cambio de procesos y estructuras y sobre todo, transformación cultural de la organización, orientado a la digitalización, capacitación y transparencia, de los que daremos debida cuenta a lo largo de este Informe Anual.

Josefa Peñarroya Espíldora
Presidenta Grupo Peñarroya

03

Gobierno corporativo

Consejo de Administración

El Consejo de Administración es el máximo órgano encargado de supervisar y controlar las principales decisiones que adopta el Grupo, así como de fijar las estrategias y directrices de gestión y establecer las bases de la organización corporativa con el fin de garantizar su mayor eficiencia y transparencia.

A 31 de diciembre de 2018, el Consejo de Administración de Grupo peñarroya está compuesto por los siguientes miembros:

Presidenta
Dª. Josefa Peñarroya Espildora

Consejero Delegado
D. Cristobal Peñarroya Sánchez

Vocales
D. Cristobal Peñarroya Sánchez
Dª. Ana Mº. Peñarroya Espildora
Dª. Francisca Peñarroya Espildora
Dª. Monica Peñarroya Espildora

Secretaria:
Dª Inmaculada Atencia Robledo

El Modelo de Gobierno de Grupo Peñarroya se basa en el cumplimiento de la Ley de Sociedades de Capital, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de la CNMV, así como en las mejores prácticas del mercado en la materia.

Durante el ejercicio 2018 no se han aprobado modificaciones a la normativa interna del Grupo.

El Comité de Cumplimiento es el encargado de diseñar, implantar y supervisar el modelo de cumplimiento del Grupo, tratando de asegurar que todas las actividades se están llevado a cabo conforme a la normativa interna establecida y a los requerimientos legales.

El Modelo de Prevención y Detección de Delitos se actualiza periódicamente en función de los cambios organizativos, de la incorporación de nuevas normativas y de la evolución del propio modelo.

En cumplimiento de la Ley de prevención del blanqueo de capitales al desarrollar una actividad de cambio de moneda en el marco de la actividad hotelera, formamos a nuestros equipos para detectar operaciones de riesgo y actuar siguiendo los protocolos establecidos, así como conocer las obligaciones de la Ley de Blanqueo.

Con motivo de la entrada en vigor, en mayo de 2018, de la nueva normativa en materia de protección de datos, Grupo Peñarroya ha llevado a cabo un análisis de los diferentes tratamientos de datos personales que realiza, con el fin de concretar los aspectos indicados en la normativa y en aquellos casos en los que fuera necesario, regularizar los tratamientos a los nuevos requerimientos legales.

Así, se ha llevado a cabo la actualización de las diferentes políticas de privacidad, así como de los apartados de protección de datos de los avisos legales, tanto de las webs como de los documentos facilitados a los clientes

04

Quiénes somos

Misión

Grupo Peñarroya tiene como Misión, alcanzar niveles de liderazgo en el sector turístico y de ocio tanto en el panorama nacional como internacional por diferentes motivos, por dar un servicio diferenciado y de calidad asociado a acciones responsables y a nuestra manera honesta de desempeñar nuestras actividades, consiguiendo con esto convertirnos en una marca de referencia nacional e internacional en el sector turístico y de ocio, así como asegurar nuestro éxito empresarial.

Visión

Grupo Peñarroya tiene como Visión principal realizar una expansión sostenible dentro del territorio de la Costa del Sol, apostando por la diversificación de sus negocios encaminados hacia el ocio, el deporte, y a sectores relacionados con la salud y el bienestar de la tercera edad, realizando una búsqueda de clientes, principalmente ,en mercados internacionales.

El Grupo trabaja en la profesionalización de sus empresas de tal forma que le permita crecer a un riesgo bajo y mantenerse como un grupo familiar.

Valores

LA CERCANÍA,
es un valor poco común en las empresas de Gran Tamaño pero que el carácter familiar de Grupo Peñarroya desarrolla a diario. Una de las ventajas de la cercanía es la de resolver los problemas de inmediato y disminuir la burocracia; otra la de sentirse apoyado en momentos difíciles, esto se traduce en confianza. Cercanía con: Trabajadores, Clientes y Proveedores.

EL COMPROMISO,
es un valor que queremos de las personas que trabajan con nosotros, ya que consideramos que una persona comprometida es generosa, busca cómo dar más afecto, cariño, esfuerzo, bienestar, a su alrededor. En otras palabras, va más allá de lo que supone, en principio, el deber contraído.

EL ESFUERZO,
es la lucha diaria por conseguir los objetivos que nos marcamos y superar los obstáculos diarios para dar lo mejor que tenemos a nuestros clientes. El esfuerzo permanente nos permite a todos localizar oportunidades de negocio que permitan a la empresa mejorar y crecer, año tras año.

LA EXCELENCIA
entendiéndola como mejora continua de la EFICACIA de la organización a través de la capacidad de adaptarse anticipadamente a los cambios del entorno, con el objetivo de obtener RESULTADOS EXCELENTES que den satisfacción a todos los grupos de interés relacionados con el Grupo.

PROYECCIÓN FUTURO,
somos una empresa con proyectos muy diferenciados y muy ambiciosos. Esto nos convierte en una empresa con una fuerte proyección de futuro, lo que se traduce en un proyecto seguro por el que apostar tanto clientes, como trabajadores y proveedores.

EQUIPO
Nuestro valor principal es formar un equipo de trabajo que crea, se identifique y apueste por nuestro proyecto de vida. Por ello, nos esforzamos en la búsqueda constante de personal muy cualificado a nivel humano. Nuestro trabajo consiste en acercarles nuestros valores principales y hacerlos suyos para que puedan trasladarlo al resto de la organización como única manera posible de alcanzar los objetivos. Por tratarse de los mejores transmisores de nuestros deseos y los realizadores de nuestros sueños, nos debemos a ellos.

RESPONSABILIDAD.
Nuestras actividades se fundamentan en el espíritu de colaboración y responsabilidad con todo lo que nos rodea. Por ello, la Responsabilidad Social es el camino y la manera en la que la empresa, desde su fundación, ha tenido presente como premisa fundamental, para guiar el futuro de su negocio. Nuestro objetivo, el desarrollo sostenible apoyando el área de influencia local, a través de los ciudadanos, empresas y ecosistema, además de fomentar las costumbres y cultura local entre nuestros equipos y clientes.

ESPIRITU CONCILIADOR
La apuesta por la conciliación es un elemento transversal en el Grupo cuyo impulso proviene directamente del Consejo de Administración, Dirección General Hotelera y Dirección Corporativa de Recursos Humanos, figuras del más alto nivel dentro de la organización, que han trasladado su posicionamiento y la forma de entender la gestión de personas a la estrategia del grupo, siendo la conciliación el eje vertebrador de sus líneas directrices.

cultura de empresa

01 Clara Orientación al cliente: Nos ponemos en su lugar, y trabajamos para ofrecerle experiencias personalizadas.

02 Búsqueda constante de la Excelencia en la gestión a través de la digitalización, automatización y mejora de la productividad en los sistemas de trabajo.

03 Nos mostramos resilientes a hacer frente a las exigencias tan variables del mercado global en el que operamos.

04 Apostamos por una comunicación fluida, abierta y transparente con todos nuestros grupos de interés como manera eficiente de trabajar.

05 Entendemos que la manera de trabajar debe ser en Equipo, relación basada en el respeto y compromiso mutuo con las personas de la organización.

06 Estamos comprometidos con la Seguridad y Salud de los clientes, empleados y comunidades en las que operamos, como eje central de nuestra actividad preventiva.

Iniciativas estratégicas

Entre los principales hitos 2018, destacan:

01

Del modelo tradicional a un modelo digital y centrado en el cliente

Proyecto de transformación digital transversal a toda la organización .

02

Mejora de la rentabilidad

A través de diferentes acciones:

1. Crecimiento del cliente directo:
   Estudio de Marca
   Estrategia en gestión y captación de datos (escáneres, proceso de segmentación y CRM).
   Nueva Estructura Area Comercial / Clientes / Marketing /Contact Center.
2. A través del crecimiento de segmentos alternativos, como MICE y Deporte,
3. Crecimiento de ingresos a través del Producto " Planes HW".

03

Comprometidos con las personas

- Implantación Proyecto “Digitalízate“ centrado en el diagnóstico y capacitación digital de las personas de la organización.
- Desarrollo del Comité de Política Retributiva/ Compensación Total del Grupo.
- Creación del O.C.I.D. (Órgano de Conciliación, Igualdad y Diversidad de Grupo Peñarroya).

04

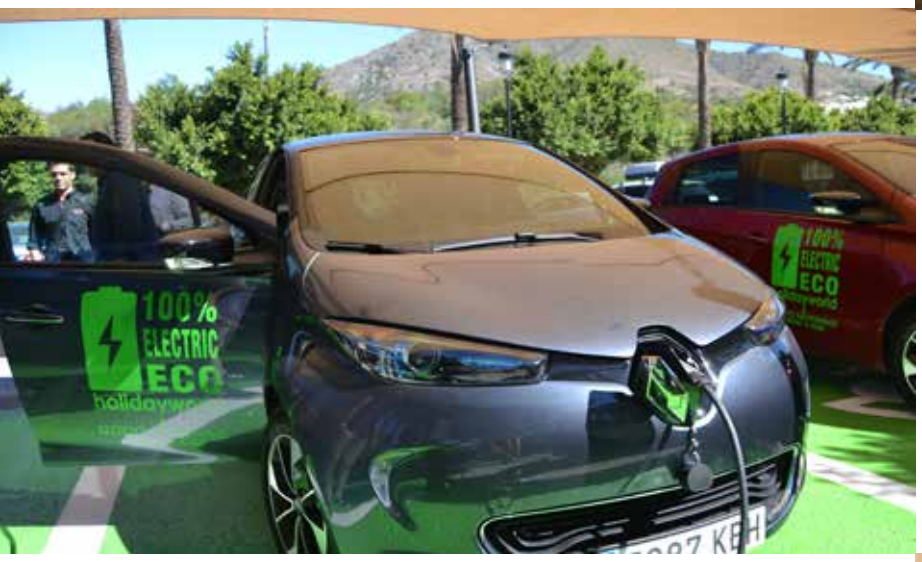
Herramienta digital GMAO

Aprobación y puesta en marcha de la Herramienta Digital de Gestión Integral de Mantenimiento y monitorización de consumos.

05

Mantenimiento integral

Creación del Area de Servicios Integrales de Mantenimiento



06

Movilidad Sostenible

Apuesta por la Movilidad Sostenible del Cliente HW

07

Mejoras en alimentación

A través de un proceso de Consultoría externa se determinará la capacidad y mejoras a implantar en el Area de F&B de Holiday World.

En cifras

Holiday World

Hotel Holiday Village (2004)

Hotel Holiday Polynesia (2009)

Hotel Holiday Palace (2004)

Hydros Hotel Boutique Spa & Wellness (2010)

Club de Playa (2004)

Marbella

Terreno deportivo 3997 m2
Centro comercial DOÑA PEPA 6.350 m2
Viviendas 18
Locales
Finca en desarrollo 3.500.000 m2

Benalmádena

Locales
Parcelas en desarrollo 214.000 m2

Fuengirola

Plazas aparcamiento

Málaga

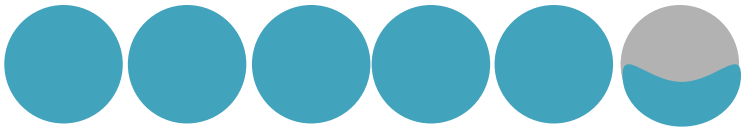
Plazas aparcamiento
Locales
Oficina

datos de interés 2018

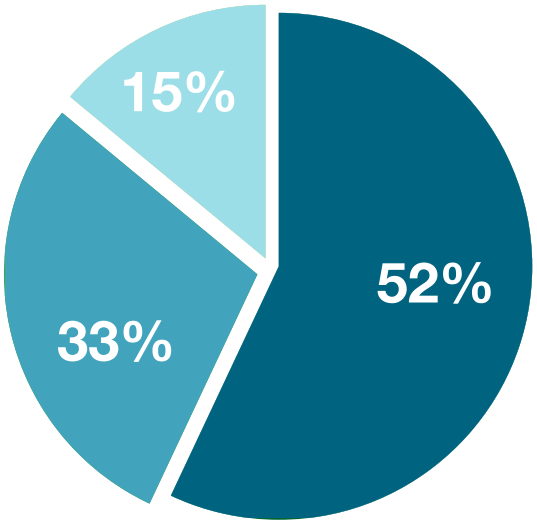
212.167
habitaciones ocupadas

79,9%
ocupación media anual

2’85 media de personas por habitación ocupada



5’31 dias estancia media Hw



PRINCIPALES MERCADOS

- Gran Bretaña
- España
- Internacional

05

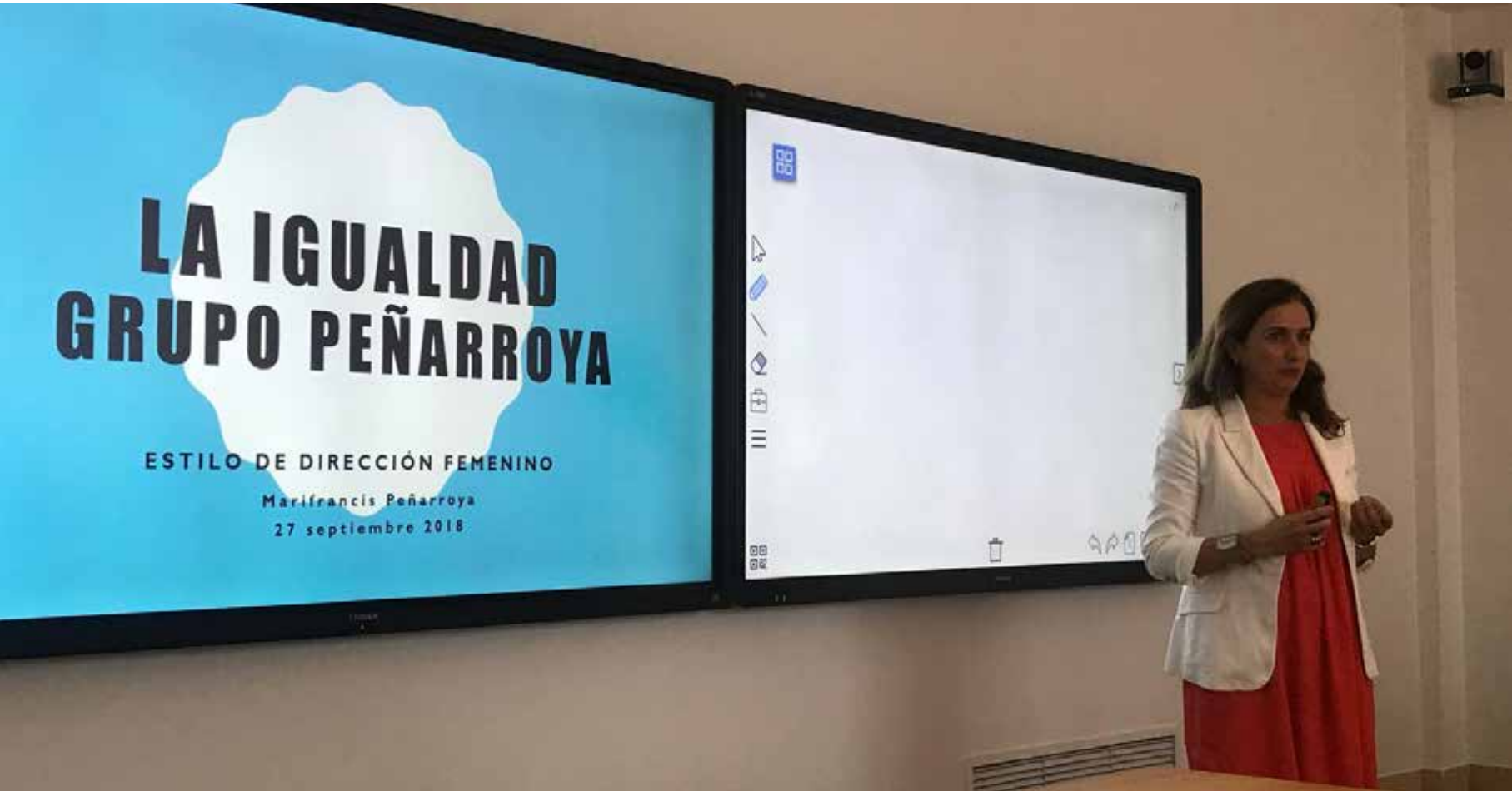
Compromiso con nuestros grupos de interés

Diálogo con nuestros grupos de interés

Mantenemos la relación con nuestros grupos de interés a través de diferentes canales y herramientas, adaptadas a las necesidades de cada uno de ellos, para fomentar la proximidad a ellos.

Aunque todos nuestros grupos de interés son importantes, aplicamos criterios de priorización atendiendo a su volumen, criticidad o impacto en nuestra actividad.

Grupo Peñarroya tiene como principio, el cumplimiento de los compromisos adquiridos frente a los diferentes grupos de interés, tratando de cubrir sus expectativas y trabajando el alineamiento con nuestra cultura y valores.



01

Accionistas

La gestión en Grupo Peñarroya está basada en criterios de transparencia, rigor y buen gobierno, con el objetivo de mejorar la rentabilidad e incrementar el valor de forma sostenible en el tiempo.

02

Equipo

Para Grupo Peñarroya, Las personas de la organización son uno de nuestros principales activos; por ello, se ha trabajado en mejorar la satisfacción de éstos a través de la implantación de un sistema de gestión basado en el respeto y el equilibrio, adaptado a la organización , y con el objetivo de propiciar un óptimo clima laboral.

03

Clientes

Nuestro principal objetivo es ofrecer a nuestros clientes las mejores experiencias durante su estancia, superando sus expectativas con la prestación de servicios innovadores, sostenibles y excelentes.

04

Proveedores

La transparencia y la confianza son claves para que proveedores y colaboradores compartan nuestros valores y construyamos relaciones duraderas basadas en el respeto y el beneficio mutuo.

05

Sociedad

Trabajamos activamente en el desarrollo sostenible de la comunidad local en la que nos ubicamos, respetando y fomentando su cultura, tradiciones y valores, con una especial atención a la infancia y a los colectivos más desfavorecidos.

06

Medioambiente

Nos comprometemos con la sostenibilidad y la protección ambiental en todo el ciclo de negocio, desde la planificación, diseño y construcción hasta la prestación de servicios cotidianos al cliente.

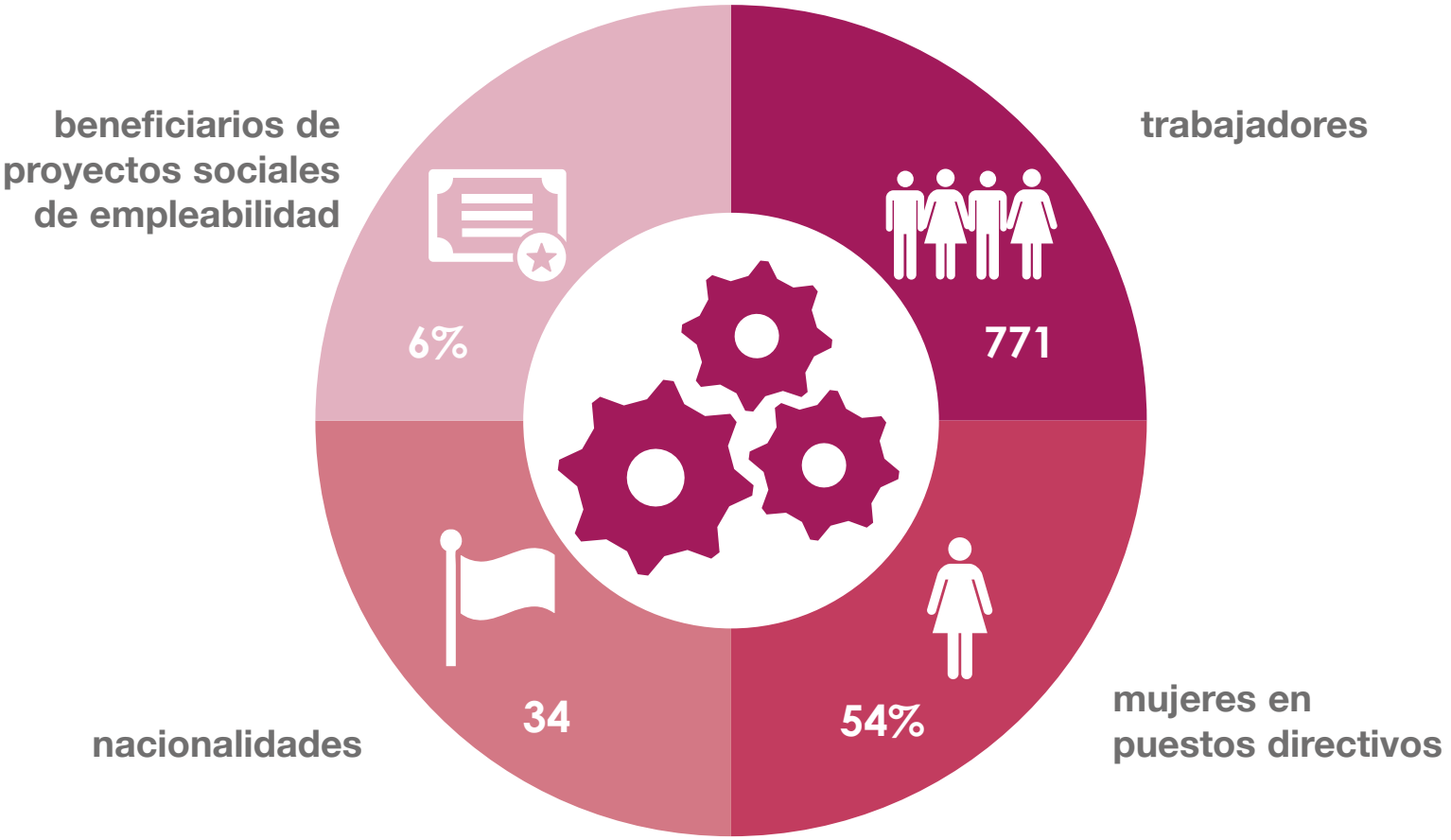
07

Medios de comunicación

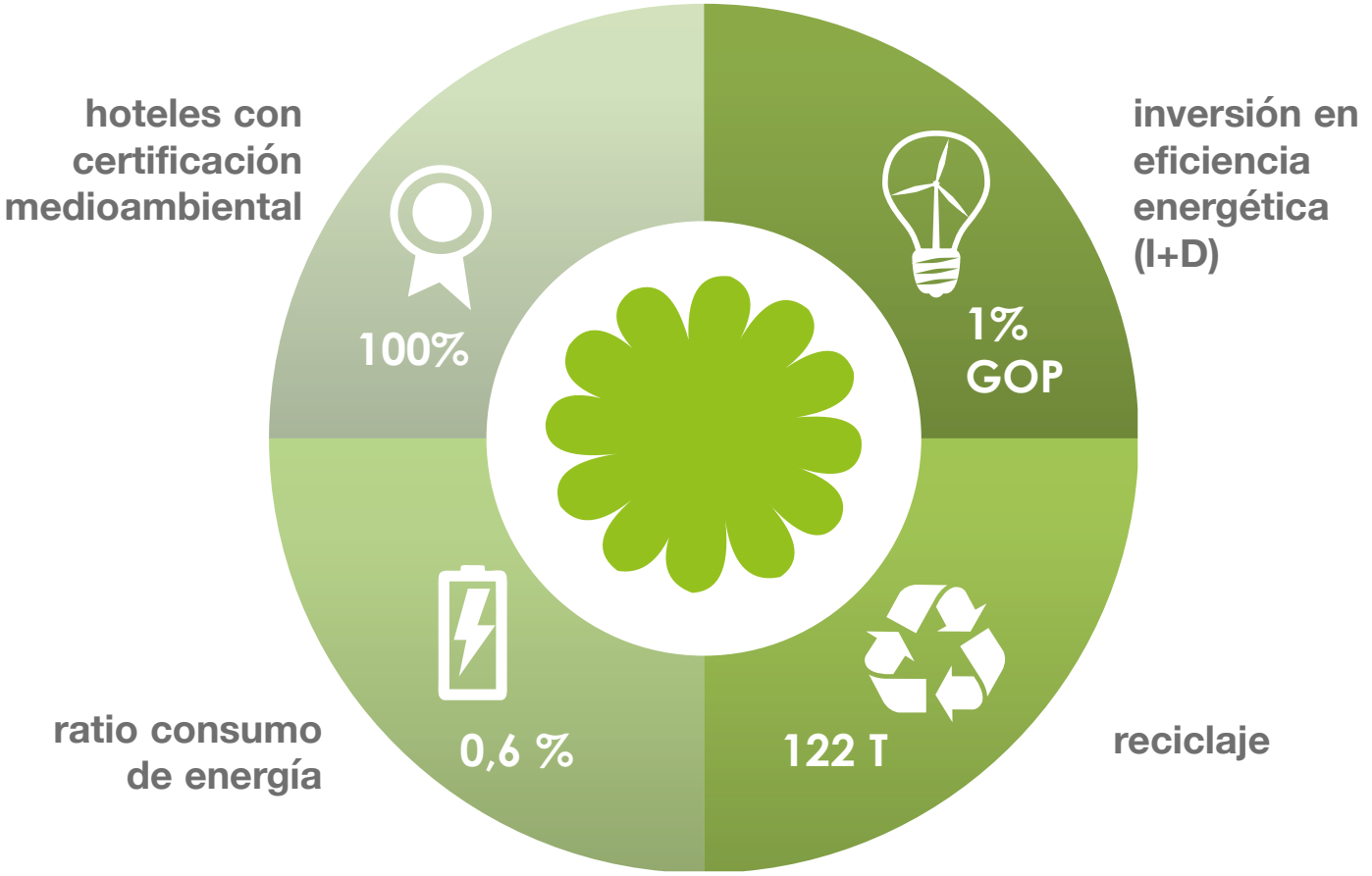
La reputación y credibilidad ante los medios se consigue estableciendo una comunicación abierta, fluida, continuada en el tiempo y bidireccional.

Compromiso económico

Compromiso social



Compromiso medioambiental



06

Dimensión económica

06
Dimensión económica

El año 2018 ha sido un ejercicio marcado por un entorno favorable para la industria turística en general que, a pesar de la creciente incertidumbre internacional motivada por las tensiones comerciales y geopolíticas, los atisbos de una incipiente desaceleración en las economías europeas, y el previsible horizonte de un brexit en condiciones aún desconocidas, tuvo un crecimiento del 4%, superando el crecimiento de la economía mundial por octavo año consecutivo.

Incluso España, segundo destino turístico a nivel internacional y especialmente afectado por los impactos de la atípica climatología en Centroeuropa y por la recuperación y creciente competencia de los destinos del norte de África y Turquía, mantuvo un moderado crecimiento en el número y el gasto de los turistas en el ejercicio

Recogiendo esta tendencia estable en el sector hotelero, se presentan las cuentas anuales del Grupo:

Grupo Peñarroya (cifras en miles de euros)

	2018	2017	Var%
Ingresos totales	53.199	55.778	-4,6%
División hotelera	39.002	38.593	1,1%
División inmobiliaria	14.197	17.185	-17,4%
EBITDA	7.288	8.519	-14,4%
Resultado neto	794	104	863,5%
Incremento ADR %	3,6%	-5,4%	
Incremento RevPAR%	0,6%	2,2%	

Política RSC

La política de RSC de Grupo Peñarroya se rige por los siguientes principios:

Buen gobierno corporativo, entendido como la incorporación de comportamientos éticos en todas las facetas de la dirección y la gestión del Grupo.

Innovación permanente, entendida como la apuesta por la mejora de nuestros productos y servicios de una manera sostenible, rentable y respetuosa con las personas y con el medioambiente.

Clima laboral óptimo que favorezca el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la pluralidad y diversidad funcional en el trabajo.

Vocación de calidad y excelencia en el servicio como una forma de poner en valor uno de nuestros principales activos, nuestros clientes.
Participación y fomento del desarrollo económico, humano y social de las comunidades en las cuales tiene presencia la organización.

Compromiso responsable por la preservación medioambiental y el respeto a la fauna y flora autóctonas en cualquier entorno en el que operemos.

Protección y respeto de los Derechos Humanos Fundamentales en el desarrollo de nuestra actividad.

Medición de la calidad

En línea con la apuesta por la digitalización del Grupo, en 2018 se optó por realizar encuestas de satisfacción y recoger opiniones on line en los principales portales usados por los clientes que nos visitan, a través de la herramienta de "Guest Intelligence" desarrollada por "Review Pro". Este proceso de eliminación total del papel y recogida digital de los datos de satisfacción de clientes se materializa en los siguientes datos:

satisfacción media

Sobre un total de 8.413 valoraciones

86%
general

87%
servicio

85%
compromiso social y mediombiental

En el sector hotelero, el conocimiento del cliente y la personalización de las experiencias son un componente esencial para la satisfacción y fidelización del cliente. En este contexto, la apuesta por reforzar los canales de comunicación como medio de acercarnos a las necesidades del cliente, son fundamentales para alcanzar sus expectativas . El cliente es nuestra razón de ser, por eso trabajamos para conocerle mejor y poder ofrecerle un servicio más personalizado:

Blogs

holidayworld.es/noticias
wedding.holidayworld.es
sport.holidayworld.es
meeting.holidayworld.es

Holiday World en redes sociales

Grupo Peñarroya en redes sociales

Sistemas de gestión

Con la implementación de los distintos proyectos llevados a cabo en 2018 y gracias a los diversos Sistemas de Gestión Integrados de la Calidad, Medioambiente, y Personas de la organización ,los estándares de calidad percibidos por los clientes en Holiday World, han corroborado las acciones de mejora implantadas.

En 2018 se ha verificado nuevamente nuestro Sistema Integral de Gestión de la Calidad y el Medioambiente, obteniendo la renovación de los certificados según las normas ISO 9001 y 14001 en su versión de 2015, y del certificado internacional de Turismo Sostenible según el sistema Travelife, que ha distinguido a los Hoteles Holiday Village y Holiday Polynesia con el "Travelife Gold Award".

AENOR certifica en seguimiento la labor de Grupo Peñarroya en la gestión de "Personas" como una empresa de Nivel A, empresa EXCELENTE en su gestión integral de RR.HH., basada en la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Es también 2018, el año en que se revitaliza el compromiso con la calidad turística en el destino "Costa del Sol" a través del distintivo "SICTED" otorgado a Hoteles Holiday World.

Desde 2015, Grupo Peñarroya está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, considerando sus 10 principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ,como marco de referencia para el diseño de la estrategia y gestión de la Responsabilidad Corporativa de la organización.
El 25 de Octubre de 2018 Grupo Peñarroya firmó junto a instituciones públicas y privadas, la " Declaración de Málaga de Compromiso con los ODS y la Agenda 2030 ", mostrando nuestro apoyo público a la consecución de los ODS.

En este sentido, 2018 ha sido un año de trabajo en la sensibilización y difusión de los ODS y la Agenda 2030 entre los miembros del Grupo, así como de priorización y alienación de los ODS con las acciones y actividades derivadas de la estrategia de la organización en las tres dimensiones (social, medioambiental y económica) de la RSC.

En base a ello, priorizamos según los impactos positivos y negativos en nuestro sector y actividad de negocio, los siguientes ODS:

Las acciones que a nivel de Grupo identificamos en 2018 para este ODS fueron las desplegadas en la estrategia de Acción Social en colaboración con asociaciones tanto locales como a nivel nacional cuyo fin social es precisamente éste, establecer alianzas solidarias para erradicar la pobreza en todas sus formas.

El concepto de empresa saludable nace en un entorno de trabajo en el que se favorecen procesos de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de las personas.

De ahí nace en Grupo Peñarroya SALUD 360º EMPRESA SANA-VIDA SANA, programa cuyo objeto es sensibilizar a las personas de la organización en adoptar hábitos de vida saludable desde la perspectiva individual y familiar. Talleres impartidos: Enfermeros en casa; Sensibilización en adicciones; Nutrición y Salud; la Felicidad. Horas totales de formación programa Salud 360= 647.

"Tu cuerpo es tu compañero de vida, cuídalo, escúchalo, atiéndelo".

Nuestra implicación con estos ODS y nuestros mecanismos de actuación van intrínsecamente unidos a nuestra apuesta por un Sistema Integral de Gestión de Personas (EFR) por el que hemos sido reconocidos a través de AENOR como empresa EXCELENTE que promueve la conciliación, la igualdad y la no discriminación a nivel laboral, además de fomentar el desarrollo social y económico local a través de la oferta de empleo y contratación anual.

Nuestras acciones de contribución a este ODS van ligadas a nuestra Política de Compras, estableciendo criterios de homologación que incluyan que nuestros criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno ,sean de aplicación a todos nuestros proveedores. Por ello, apuesta por una gestión responsable y ética de la cadena de suministro.

En Grupo Peñarroya trabajamos por el clima de forma alineada con las pautas que, en relación a la economía circular, establece la Comisión Europea, entre las que destacan: Incentivar y promover el reciclaje y la reutilización de ciertos materiales y residuos ; Fomentar la digitalización de procesos para reducir el consumo de ciertos materiales, y usar materias primas renovables, biodegradables o compostables.

Grupo Peñarroya apuesta por construir alianzas responsables y de éxito con aliados solidarios público- privados para contribuir a la consecución de los ODS identificados como prioritarios según nuestra actividad de negocio: Protección del medio ambiente, reducción de las desigualdades o la reducción de la pobreza, trabajo decente, producción y consumo responsables.

07

Dimensión social

La persona en el centro de la organización

Nuestro compromiso con las personas sigue siendo el valor que orienta la dimensión social de Grupo Peñarroya.

El posicionar a la persona en el centro de la organización es un factor clave, base de nuestra responsabilidad, cultura y estrategia.

Creemos en un sistema equilibrado en el que el individuo pueda desarrollarse plenamente tanto en la faceta profesional como personal, integrando todas sus dimensiones, fomentándolas, desarrollándolas, dándole impulso y herramientas para que cada persona pueda crecer en la elección vital que elija.

Apostamos por equipos equilibrados, no sólo ofreciendo herramientas de equilibrio personal y profesional, sino fomentando e incluyendo la diversidad en todas sus vertientes, siendo uno de nuestros focos la inclusión de la Diversidad funcional y de origen étnico. Esto nos convierte en una organización rica y diversa, reflejo de la realidad social que nos rodea.

Indicadores de plantilla

nº de trabajadores

771

2018

diversidad de género

52% 47%

diversidad generacional

3%

Baby boomer

45%

Generación X

44%

Generación Y

3%

Generación Z

diversidad de origen étnico

34

nacionalidades

distintas a la española.

parentalidad

64%

tiene hijos

42% son menores de 12 años
57% son mayores de 12,
de los mayores de 12 años
el 20% son mayores de 18.

diversidad funcional

5%

Estrategia de la organización

Durante este año 2018 hemos evolucionado en el enfoque de la gestión y políticas destinadas a las personas, impulsando y definiendo un proceso de transformación cultural. Una trasformación cultural dibujada en cuatro macroproyectos transversales y culturales ,que engloban y aglutinan las distintas dimensiones del individuo ,y que a la vez aportan a Grupo Peñarroya un elemento diferenciador en la estrategia de gestión de personas, sentando las bases hacia el Liderazgo transformacional.

1. Retribución sostenible

2. Cultura Digital

3.Salud 360º

4.Programa Crece

Liderazgo transformacional

El estilo de liderazgo que fomenta la Dirección Corporativa de RRHH de Grupo Peñarroya para todos los equipos está basado en el Liderazgo Transformacional.

Para que éste se afiance como parte de la cultura organizacional, hemos creado medidas dirigidas a mejorar la dirección de personas de forma transversal a través de los procesos de gestión por competencias, evaluación del desempeño, dirección por objetivos, valores, estrategia, etc, y destacando,el proceso de escucha activa a través del feedback y focus group continuados con los equipos.

Y para cerrar el proceso hacia la evolución de una implantación efectiva del liderazgo en Grupo Peñarroya, hemos diseñado actividades de sensibilización y formación para directivos que contemplen expresamente habilidades alineadas con los valores definidos en nuestro código de conducta.

El proceso de escucha y diagnosis de la organización es la base del liderazgo transformacional.

Anualmente ,realizamos un proceso de escucha activa con el 100% de la organización llevando a cabo lo que denominamos "La Voz de los equipos".

Se trata de un espacio de consulta donde preguntamos y evaluamos conceptos como el Compromiso, Confianza, Felicidad, Clima laboral, necesidades de medidas de conciliación y nuevas ideas.

La obtención de la información durante este año 2018, se ha realizado a través de encuestas on-line anónimas con el objetivo de hacerla lo más representativa posible y utilizar esta fase de diagnóstico como herramienta dinamizadora del modelo en todos los niveles de la organización.

El porcentaje de participación en la encuesta ha sido del 94,5% de la organización, manteniendo los valores de años anteriores, lo que pone de manifiesto el alto grado de implicación del personal.

indicadores

índice de compromiso

8,63

"El 82,22% del equipo de mandos intermedios indican que el nivel de implicación de la dirección de su centro es alto o muy alto".

"El 63,64% del personal indica que no se iría a trabajar a otra cadena hotelera".

"El 84% opina que Holiday World cumple mucho (41,7%) o totalmente (42,2%) sus compromisos como empresa".

clima laboral

8,5

La nota ponderada del bloque de clima laboral es de un 8,5

"El 86,96% de los responsables encuestados, indica que el trabajo en equipo es un punto fuerte en su departamento".

"Al preguntar por los responsables directos a los equipos, los resultados se sitúan en un 85% de trabajadores que manifiestan que les facilitan poder compatibilizar su trabajo y su vida personal totalmente o mucho".

Esto unido a que el mismo porcentaje indica que el trabajo en equipo es un punto fuerte en su departamento, nos indica que valores como el compañerismo, la solidaridad, la comunicación interna, etc. siguen estando presentes en GRUPO PEÑARROYA e inciden muy positivamente en el clima laboral.

Soportes organizativos: las palancas

Que los proyectos se trabajen de forma transversal implicando a todas las áreas de negocio y departamentos, construye sinergias positivas y de enriquecimiento profesional.

En Grupo Peñarroya hay constituidos 8 comités, 5 de carácter estratégico y 3 de carácter operativo con una representación del 8% de la organización sobre el promedio total del equipo. Estos son:

1. Organo Corporate Compliance
2. Comité Blanqueo Capital
3. Órgano de Conciliación, igualdad y diversidad (OCID)
4. Comité de Política Retributiva
5. Comité Digital
6. Comisión de Sostenibilidad
7. Comité de Calidad y Medioambiente
8.Comité Seguridad y Salud

En el año 2018 la trasformación del Órgano efr en Órgano de Conciliación, Igualdad y Diversidad y la especialización de sus integrantes formándolos con un nivel cualificado en estas áreas, ha sido la palanca para avanzar a una organización sostenible socialmente hablando.

Otro órgano creado durante este periodo cuyo aporte en transparencia y objetividad ha aportado profesionalización a los sistemas de retribución corporativos, es el Comité de Política Retributiva.

Este Comité inicia un proyecto de Retribución sostenible basado en un programa de Retribución Global, que verá su luz a partir del año 2019.

1. Retribucion sostenible

Grupo Peñarroya tiene implantadas diversas herramientas retributivas complementarias, objetivas, competitivas y transparentes que ofrecen un sistema retributivo sostenible y motivador.

La Política Retributiva de la organización se ha dibujado a través de un programa de Retribución Total compuesta de 6 áreas retributivas:

- Dirección por objetivos
- Pertenencia a comités
- Incentivo por proyectos
- Adecuación salarial
- Salario emocioal
- Beneficios sociales

En el año 2018 el enfoque se desarrolló principalmente en la Dimensión de Retribución Emocional:

CATÁLOGO COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS

Grupo Peñarroya pone a disposición del 100% de sus trabajadores , haciéndolo extensible a los equipos procedentes de subcontratación de servicios, dos catálogos con Medidas de Conciliación que dan soluciones y opciones a situaciones vitales.

Se dan respuesta a los 6 grandes grupos de medidas conciliadoras:

- Calidad en el empleo
- Flexibilidad temporal y espacial
- Apoyo a la familia
- Desarrollo profesional y personal
- Igualdad de oportunidades
- Liderazgo y estilos de dirección

2. Cultura digital

DigitalízaTE: es un proyecto destinado al cambio cultural con la inclusión de la digitalización en entornos empresariales. El objetivo es interiorizar la cultura digital a todos los niveles, alineando las habilidades, actitudes y aptitudes de las distintas generaciones que conviven en la organización.

Siendo conscientes de la brecha competencial que ha provocado la digitalización y que afecta principalmente a la Generación Baby boom y Generación X, hemos ideado 3 programas para combatirla. ¿Cómo lo haremos? Dotando de competencias a todos los equipos, ofreciéndoles herramientas para que la Generación en la que hemos nacido, no sea un hándicap en nuestro desarrollo profesional.

Proyecto CULTURIZA-TE; Aporta destrezas y habilidades, en conjunción con valores y actitudes para la utilización de la información. Este programa está compuesto de:

100% digitales: Jornadas informativas destinadas a la sensibilización de las personas de la organización.

100% información: Redacción de una News Letter digital con noticias relacionadas con el mundo digital y orientadas a culturizar, formar e informar.

100% conexión: Actualizaremos los canales de comunicación haciéndolos digitales, bidireccionales y corporativos.

Proyecto DIGITALIZA-TE; Aportar conocimientos para alcanzar objetivos tácitos y explícitos, en contextos y con herramientas propias de las tecnologías digitales. Se implementarán Tres programas formativos destinados a todos los actores implicados:

Programa Galileo: Plataforma de Teleformación con acceso libre y gratuito para los equipos.

Programa Gate: Formación técnica. Aporta herramientas de uso diario relacionadas con la digitalización.

Programa Mark: Formación estratégica. Aporta conocimientos integrales de digitalización y una vision estratégica.

Plan TRANSFORMA-TE: Plan destinado a la aportación de recursos para ayudar a los equipos a que su camino a la transformación digital sea amigable y efectiva:

Experiencia Personas: "Pensando en Digital" Equipos digitales. La organización tiene que enriquecerse de nuevos perfiles digitales. Captarlos desde dentro.

Experiencia Espacios:"On Room" Dotaremos de espacios reservados a la digitalización, a la formación y al crecimiento.

Experiencia Herramientas: "Open" herramientas digitales que apoyan la comunicación.

3. Salud 360º Empresa Sana-Vida Sana

La Organización Mundial de la Salud define el entorno de trabajo saludable como aquél que tiene en cuenta los riesgos de trabajo físicos y los psicosociales, pero que también dota a sus empleados/as de recursos para fomentar los hábitos saludables.

El concepto de empresa saludable nace en un entorno de trabajo en el que se favorecen procesos de mejora continua para promover y proteger la salud, la seguridad y el bienestar de las personas.

En este contexto y con esta inquietud nace "Salud 360º", programa cuyo objeto es sensibilizar a las personas de la organización en adoptar hábitos de vida saludable desde la perspectiva individual y familiar. El objetivo es aportar herramientas para llevar un tipo de vida saludable, ya que con hábitos de alimentación saludables y una actividad física regular, se previenen enfermedades y se evitan complicaciones en otras , como la diabetes, cardiovasculares y alergias alimentarias, entre otras.

Desde su implantación ha tenido una acogida muy positiva, mostrando un interés progresivo hacia los distintos programas. Los programas que se ofrecen son:

Enfermeros en casa. En este taller se aporta conocimientos básicos para saber cómo actuar ante un accidente doméstico o colaborar en una situación de emergencia o urgencia.
5 acciones formativas impartidas
96 alumnos formados

Sensibilización en adicciones. Se trata de jornadas formativas sobre las nuevas adicciones de la era digital. Aportar conocimientos básicos para saber prevenir y detectar adicciones en el ámbito doméstico.
Taller de Detección de adicciones: 8 horas
3 jornada de sensibilización
73 alumnos formados

Nutrición y salud. Especialistas gastronómicos formados en nutrición nos dan las claves para adquirir hábitos alimenticios saludables
3 cursos especializados de 80 horas formativas
2 talleres formativos
85 alumnos formados

La felicidad: Taller "En búsqueda de la felicidad". El único objetivo es aportar herramientas que ayudan a atraer la felicidad y la positividad.
2 talleres de risoterapia
226 horas impartidas
48 alumnos formados

Horas totales de formación programa Salud 360= 647.

"Tu cuerpo es tu compañero de vida, cuídalo, escúchalo, atiéndelo".

4. Programas Crece

El Programa Crece es un programa de Desarrollo profesional y personal donde se incluyen todas las acciones destinadas a un crecimiento vital en todas las vertientes del individuo y al fomento de la cultura organizacional de la conciliación, igualdad y diversidad, de manera que los Equipos líderes llevan a cabo actividades de divulgación en primera persona con la finalidad de explicar nuestra experiencia y sensibilizar al entorno empresarial y social en materia de RSC e inclusión de la Gestión de la Conciliación, igualdad y diversidad en la empresa.

Enfoque interno
El desarrollo a través de la formación, es la base para que se mantenga el sistema implantado:
Los programas formativos los trabajamos también de forma transversal, a través de proyectos. Cada proyecto tiene integrado un plan de formación; de esta forma, construimos un proceso dinámico que se mantiene actualizado continuamente, sin perder de vista, los programas clásicos formativos.

· Proyecto Salud 360º
· DigitalizaTE
· Cultura efr: Conciliación, igualdad y diversidad.
· Programa cualificación técnica
· Programa desarrollo

Los datos que arrojan estos programas son:

· Cursos de formación: 87 cursos formativos de temáticas distintas
· Alumnos formados: 527
· Alumnos asistentes: 1436
· Horas formativas impartidas: 4.939 horas totales que sobre el promedio de trabajadores, suponen 16 horas por persona , de las cuales, 2.528 horas son de materias relacionadas con la conciliación, igualdad y diversidad.
· 3.997, horas proceden de formación externa contratada
· 942 horas, proceden de formación interna impartida
· Se han impartido 20 programas formativos personalizados para la promoción profesional con un total de 316 horas
· Sin duda estos datos además reflejan la mejora del proceso que ha sido valorado muy positivamente por todo el personal.
· El 82% de los mandos intermedios y directores manifiesta estar satisfecho con la formación recibida en los dos últimos años. (fuente: diagnostico 2018).

Enfoque externo.
La participación de los equipos líderes en actividades sociales y empresariales como divulgadores de un Modelo de Gestión basado en la conciliación, forma parte de nuestra responsabilidad social.

Cadena de valor

Tenemos el objetivo de construir vínculos a largo plazo con nuestros proveedores y por ello establecemos con ellos relaciones basadas en la confianza mutua. La necesidad de contribuir de forma directa al desarrollo económico y social de nuestro entorno local y a la protección ambiental en todo nuestro ciclo de negocio, nos lleva a compartir con los proveedores y colaboradores nuestro compromiso responsable.

datos departamento de compras 2018

Fomenta la fidelización de proveedores

98%

fidelización

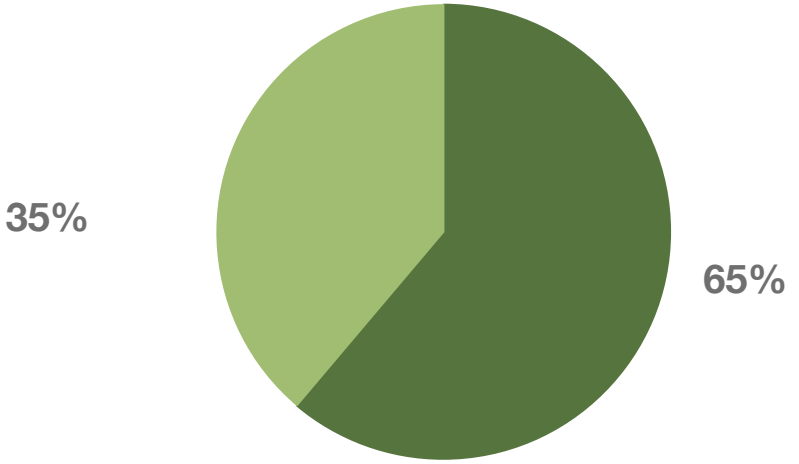
Genera compromiso con los proveedores locales

65%

proveedores locales

tipología de proveedores

Reparto facturación



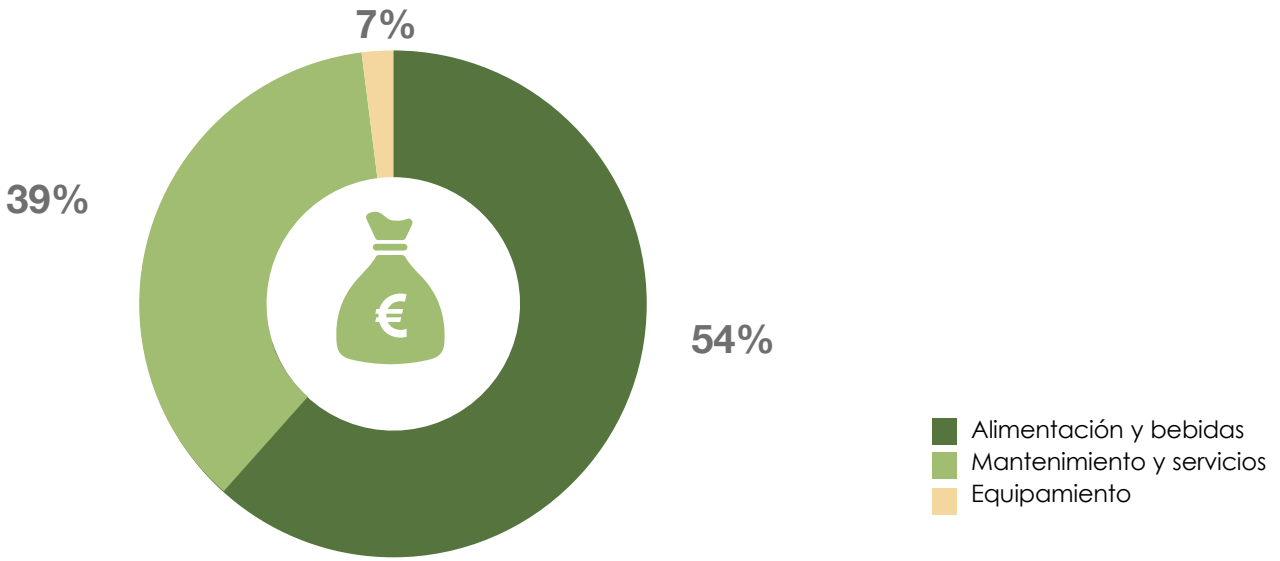
proveedores locales
proveedores no locales

sector de actividad

HOLIDAY WORLD	
Alimentación y bebidas	93
Mantenimiento y servicios	52
Equipamiento	13
Total proveedores	158

% facturación según tipología

Destacando Alimentación y Bebidas por el tipo de servicio que generalmente se ofrece



Para garantizar la coherencia entre la Política de Compras y la responsabilidad corporativa del Grupo, seleccionamos a nuestros proveedores en base a criterios transparentes y definidos que aseguran que nuestros compromisos sean conocidos y compartidos, y con el objetivo de que los criterios de sostenibilidad, ética y responsabilidad queden garantizados en la cadena de suministro.

Colaboracion en proyectos sociales y culturales

La gestión de la colaboración Social para Grupo Peñarroya se encuentra de manera natural alineada con la estrategia de Responsabilidad Social de la organización, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como marco de referencia.

Esta colaboración se desarrolla a través del patrocinio de acciones alineadas con esta política, por medio de aportaciones económicas directas, cesión de espacios para la celebración de eventos o acciones sociales, o participación directa en determinados proyectos, con el objetivo de dotarlos de estabilidad y que puedan mantenerse en el tiempo.

Para ello, Grupo Peñarroya apuesta por construir alianzas responsables y de éxito con aliados solidarios. Estos han sido nuestros aliados en 2018:

Fundación de prevención y tratamiento de adicciones “Proyecto Hombre”

Celebramos un año más de colaboración con Proyecto Hombre gracias a la exitosa organización de la III Carrera Litoral Holiday World a beneficio de la Fundación.

Igualmente importante es la contribución anual al Proyecto, a través de la donación de alimentos y mobiliario, y de los objetos perdidos de clientes de los establecimientos hoteleros para su distribución en mercados solidarios.

Fundacion CUDECA

Cudeca es una fundación sin ánimo de lucro cuya misión es ofrecer cuidados y asistencia especializada a enfermos de cáncer en fase no curativa y apoyo a sus familias, en la provincia de Málaga.

Grupo Peñarroya contribuyó en 2018 con la adquisición de material sanitario para la mejora de la calidad de vida de sus usuarios, en concreto,4 bombas de jeringa para Perfusión.

Fundacion Mozambique Sur:

Grupo Peñarroya colabora anualmente a través de una dotación económica con esta Fundación creada en el año 2005 en Madrid por un grupo de profesionales españoles, entre ellos la malagueña Rocío Moya, nexo de unión con el Grupo, con el propósito de acompañar a 35.000 personas del medio rural del sur de Mozambique en un proceso de transformación hacia la erradicación de la pobreza.

Seguimos apoyando de forma directa a numerosas entidades que defienden derechos básicos como la salud, la infancia o el trabajo digno para colectivos en riesgo de exclusión social, ofreciéndoles colaboración por medio del acceso a nuestros servicios hoteleros a través de alojamiento gratuito, disfrute de instalaciones de ocio o inserción laboral, como es el caso de la Asociación Aspromanis encargada de la realización y envío de las tarjetas VIPS de nuestro Holiday Beach Club, así como a entidades sociales de carácter eminentemente local vinculadas al deporte, al desarrollo social de una barriada y al fomento de oficios vinculados a la construcción como es el caso de la Peña " El Palustre ".

Participacion en Foros Empresariales

Participar en foros de referencia nos acerca a las tendencias, retos y riesgos que tenemos presentes en nuestra actividad para seguir cumpliendo las expectativas de nuestros grupos de interés y generando impacto positivo para ellos y para la sociedad Grupo Peñarroya ha patrocinado y tomado parte a lo largo de 2018 en distintos foros y eventos empresariales:

Cátedra Peñarroya de Turismo Costa Del Sol

San Telmo Business School lanzó en 2018 la Catedra Peñarroya de Turismo Costa del Sol, como centro académico que permitirá investigar y proponer a los protagonistas del sector, elementos prácticos y operativos que les ayuden a mantenerse a la vanguardia y consolidar la Industria del turismo en la Costa del Sol.

Esta Cátedra nació junto al apoyo del Grupo Peñarroya, principal patrocinador de esta iniciativa. Del mismo modo, junto a la dirección ejecutiva y académica de la "Cátedra Peñarroya de Turismo Costa del Sol", se cuenta con un órgano colegiado, el Consejo Asesor, que asesora y recomienda líneas de investigación y ayuda a definir las actividades y el desarrollo de la Cátedra.

02

Cátedra Mujer, Empresa y Sociedad

En 2017, Grupo Peñarroya entra a formar parte del Consejo Asesor de la Cátedra "Mujer, Empresa y Sociedad", siendo 2018 el año en que fue elegida Presidenta de esta Cátedra, la Directora General Hotelera, Mª Francisca Peñarroya.

Objetivos de la Cátedra:

• Fomentar la participación de la mujer en los puestos de dirección.

• Trabajar con las personas que forman parte de la dirección de las instituciones, las empresas y los medios, para concienciarles de la importancia de la cocreación de la sociedad por parte de mujeres y hombres, y el valor añadido que se consigue al fomentar la contribución de la mujer.

• Conseguir que las mujeres empresarias y directivas tengan mayor visibilidad y así crear referentes.

• Lograr que las políticas de las empresas faciliten a mujeres y hombres tener una contribución valiosa a nivel profesional y a nivel personal y familiar.

FORO RSE MALAGA

El objetivo general del Foro RSE Málaga es identificar retos comunes y proyectos conjuntos de Responsabilidad Social Empresarial que, bajo una metodología basada en la participación y la colaboración de todos sus integrantes, refuerce el compromiso del entramado de empresas socialmente responsables de la provincia de Málaga.

Otro año más, Grupo Peñarroya ha participado en las distintas Mesas de Trabajo temáticas constituidas, en torno a las que se proponen, consensúan y ejecutan acciones específicas de responsabilidad social empresarial.

Además, hemos colaborado en Jornadas y Ponencias del Foro, destacando la publicación en 2018, del nuevo Recopilatorio de Buenas Prácticas de los miembros del Foro bajo el título de " La RSE en la Provincia de Málaga . Experiencias del Tejido Empresarial Malagueño "

04

Mesa de Turismo

Marifrancis Peñarroya, Consejera Delegada y Dtra. General División Hotelera forma parte de la Mesa de Turismo de Benalmádena. En ella se reúnen representantes de la administración pública y empresarios del sector turístico en Benalmádena 2 o 3 veces al año.

Su labor tiene como objetivo el representar a los empresarios hoteleros de Benalmádena y trabajar en la estrategia del destino Benalmádena para posicionar su marca en la oferta de destinos turísticos lo que implica, entre otros, trabajar en el diseño de infraestructuras acordes y la promoción propia del destino.

Club de Marketing Malaga:

Grupo Peñarroya formó parte del Jurado en la Categoría " Mejor Acción de RSC" en la X Edición de los Premios de Marketing de Málaga, el 17 de Octubre de 2018.

08

Dimensión ambiental

La sostenibilidad actúa como palanca de valor transversal en Grupo Peñarroya:

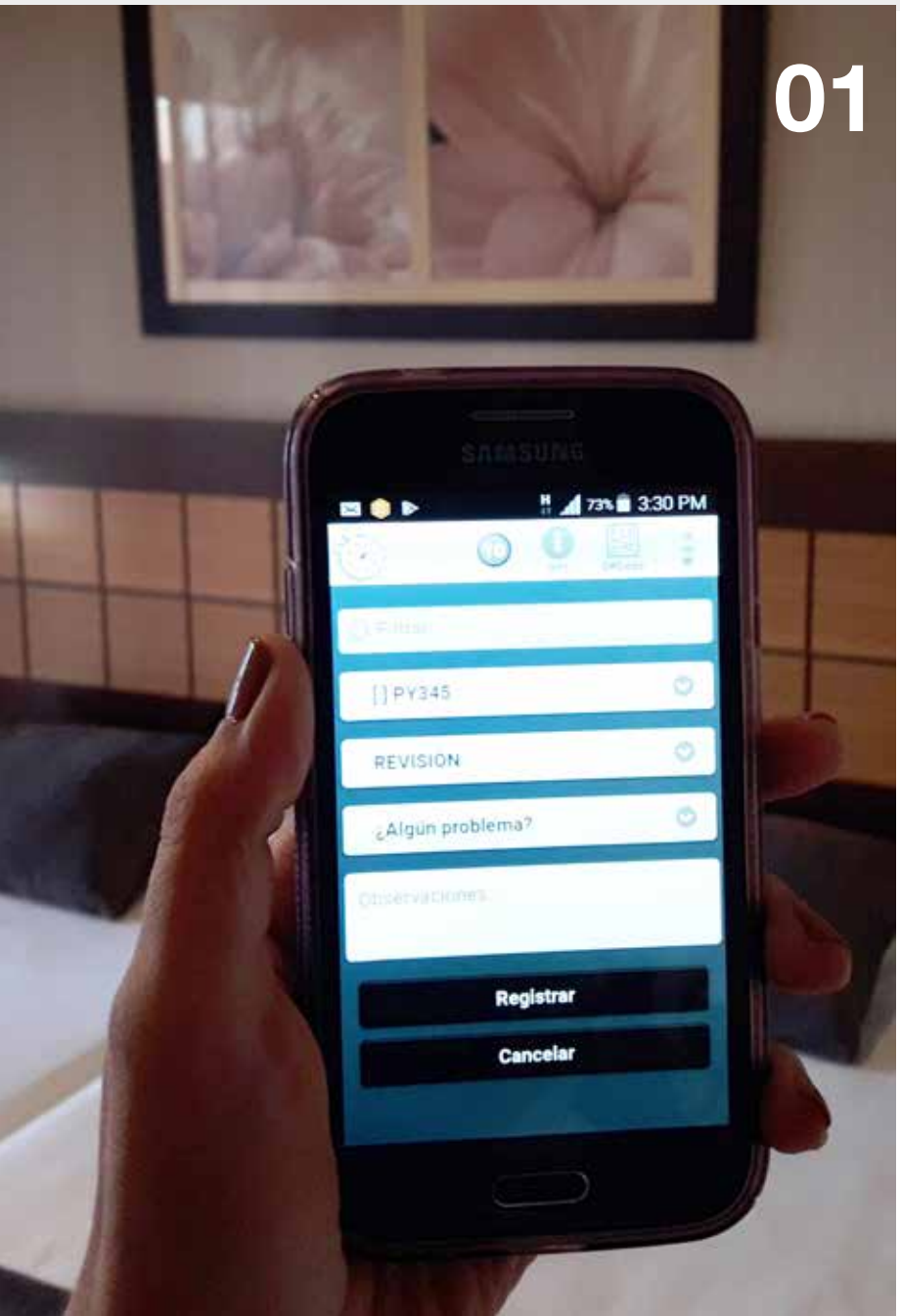
Apostamos por la innovación y la tecnología para ser más eficientes y gestionar mejor y de forma más responsable, el consumo de recursos, la reducción de emisiones, la incorporación de soluciones alternativas de movilidad sostenible y el respeto por la biodiversidad.

La reducción del impacto medioambiental, la sostenibilidad y el respeto por el entorno están presentes, desde el inicio, en nuestros proyectos de construcción, reforma y rehabilitación hotelera para contribuir al cuidado de los entornos ambientales en los que operamos.

Para ello, incorporamos criterios de sostenibilidad en todo el ciclo de vida del proyecto, desde las infraestructuras, optando por materiales y productos eficientes ; sistemas de frío y calor inteligentes, sistemas de control con base tecnológica hasta la recogida selectiva de residuos y la formación a los equipos en herramientas de gestión más eficaces y eficientes desde la perspectiva medioambiental.

Estamos trabajando de forma alineada con las pautas que, en relación a la economía circular, establece la Comisión Europea, entre las que destacan: Incentivar y promover el reciclaje y la reutilización de ciertos materiales y residuos ; Fomentar la digitalización de procesos para reducir el consumo de ciertos materiales, y usar materias primas renovables, biodegradables o compostables.

Iniciativas estratégicas



01

Digitalización areas de Mantenimiento, Recepcion y Pisos

Durante el período 2018 - 2019, se va a continuar avanzando en la digitalización de todos los procesos de mantenimiento, recepción y pisos, mediante el uso de smartphones y sistema de gestión propio por parte de todo el personal, permitiendo la desaparición del papel en partes de correctivo, indicaciones de reparación, comunicación con recepción para check-in / check-out, etc) a través del sistema integrado de gestión hotelera " Prestige".

Centralización de depósitos de suministros de químicos

En 2018 se finaliza la implantación del sistema de almacenamiento y recepción de suministros químicos para piscinas y aljibes en colaboración con nuestro partner de suministros de químicos QUIMIAGUA SUR S.L., mediante camión cisterna de hipoclorito sódico y ácido clorhídrico, para depuración y desinfección química en piscinas en todos los centros, permitiendo terminar con el 100% de todos los envases contenedores de cloro, eliminando en torno a 3.680 kgs. de plástico al año, y la emisión anual de 12.880 kgs de co2 a la atmósfera.

Movilidad sostenible Hw

En 2018 se incorporan a las cuatro estaciones de recarga de vehículos eléctricos que ya existían en Holiday World, una APP que gestiona patines eléctricos a disposición de los clientes, contribuyendo así al objetivo de reducción de emisiones de CO2 a la atmósfera.

Consumos

HOLIDAY WORLD			
	2016	2017	2018
Ocupación	591.611	612.448	605.185
Agua	1.212.451	1.087.912	1.334.412
Gas	5.047.242	5.864.114	6.410.968
Electricidad (Kwh)	9.110.155	9.631.709	12.062.972

*El dato 2017 relativo al Agua se ha corregido en este informe al arrojar un dato anterior inferior, detectado como incorrecto al comprobar la toma de datos actual.

Los datos de consumo de energía y agua en 2018 no mejoran el histórico anterior debido al mayor período de apertura anual, obligando a trabajar en el estudio de soluciones más innovadoras que puedan corregir estos desvíos de cara a 2019.

Reciclaje

La Comisión Europea ha establecido como objetivo aumentar el reciclado y/o reutilización de residuos urbanos hasta el 70% en 2030 y reducir la generación de residuos de alimentos en un 30% en 2025. Por ello, tanto en nuestros hoteles como en las Oficinas Centrales trabajamos en la minimización de los residuos que generamos y en su correcta segregación para su recogida selectiva, facilitando su gestión responsable vía municipal o empresa gestora autorizada. Estos son nuestros datos 2018.

vidrio

2018	45 toneladas
2017	45 toneladas

papel

63 toneladas	2018
64 toneladas	2017

aceite

2018	7.100 litros
2017	10.760 litros

pilas

71 kilos	2018
28 kilos	2017

plásticos

2018	7 toneladas
2017	6,5 toneladas

aparatos

835 kilos	2018
680 kilos	2017

Huella de carbono

Cálculo huella de carbono (kgCo2/kWh)					
	2016	2016/2017	2017	2017/2018	2018
kgCo2/kWh x ocupación	2,96	-0,32%	2,95	27,9%	3,77
kgCo2/kWh	1.748.355	3,19%	1.804.143	26,38%	2.280.112

La huella de carbono identifica la cantidad de emisiones de CO2 y otros gases de efecto invernadero que son liberados a la atmósfera. Este dato que es utilizado como indicador del impacto ambiental de nuestra actividad y su repercusión sobre el cambio climático, no ha mejorado el acumulado anterior debido al aumento de días de apertura de los establecimientos; por ello, de cara a 2019 estamos trabajando en iniciativas que permitan compensar las emisiones de CO2, tanto a nivel interno como a través de alianzas con terceros especializados en la materia.

09

Premios, certificaciones y reconocimientos

efr certificado en conciliación
empresa grande
104-ES / 01-2010 / AENOR

2018. 4ª edición de los Premios SUPERCUIDADORES: categoria empresa.

2018. Distintivo "Fundación Fundatul" por la aportación de Grupo Peñarroya a la inserción laboral del colectivo de personas con diversidad funcional.

2018. Distintivo de Igualdad concedido por la Diputación de Málaga.

2018. Premio RSC Ciudad con Alma: Premio Local Malaga.

2018. Renovación Gold Travelife Sustainability System.

2018. Seguimiento Certificado EFR .

2018. Renovación Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medioambiente según ISO 9001/14001: 2015.

2018. Compromiso de Calidad Turística en Destino (SICTED).

10

Informe

El presente Informe recoge la 4ª Edición de la Memoria de Sostenibilidad de Grupo Peñarroya en la que se incluyen la actividad y principales resultados del Grupo en el ejercicio 2018 con la integración del desempeño en el ámbito económico, medioambiental y social.

Al igual que en anteriores ediciones, el Informe 2018 se ha elaborado con la implicación y participación de los responsables de las áreas de negocio y del diálogo con cada grupo de interés, lo que permite alinear lo reportado con los aspectos relevantes para los grupos de interés y responder a sus expectativas. En ese sentido, se ha realizado un proceso interno de recogida y contraste de información, con indicadores y datos de medición cuantitativa y cualitativa de la gestión sostenible de Grupo Peñarroya.

En la elaboración de este informe y con el fin de garantizar la calidad de la información recogida, se han tenido en cuenta los principios de equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad y fiabilidad definidos por la Guía G4 para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI), el compromiso con los Diez Principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas y Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

“No se puede escapar de la responsabilidad del mañana evadiéndola hoy”.

Abraham Lincoln

Peñarroya

Peñarroya

+34 952 21 05 20
sostenibilidad@penarroya.com

penarroya.com