



# Memoria de sostenibilidad 2021



Peñarroya

# Índice

01

Contexto

02

Mensaje de la Presidenta

03

Gobierno Corporativo

04

¿Quiénes Somos?

05

Compromiso con nuestros grupos de  
interés

06

Dimensión Económica

07

Dimensión Social

08

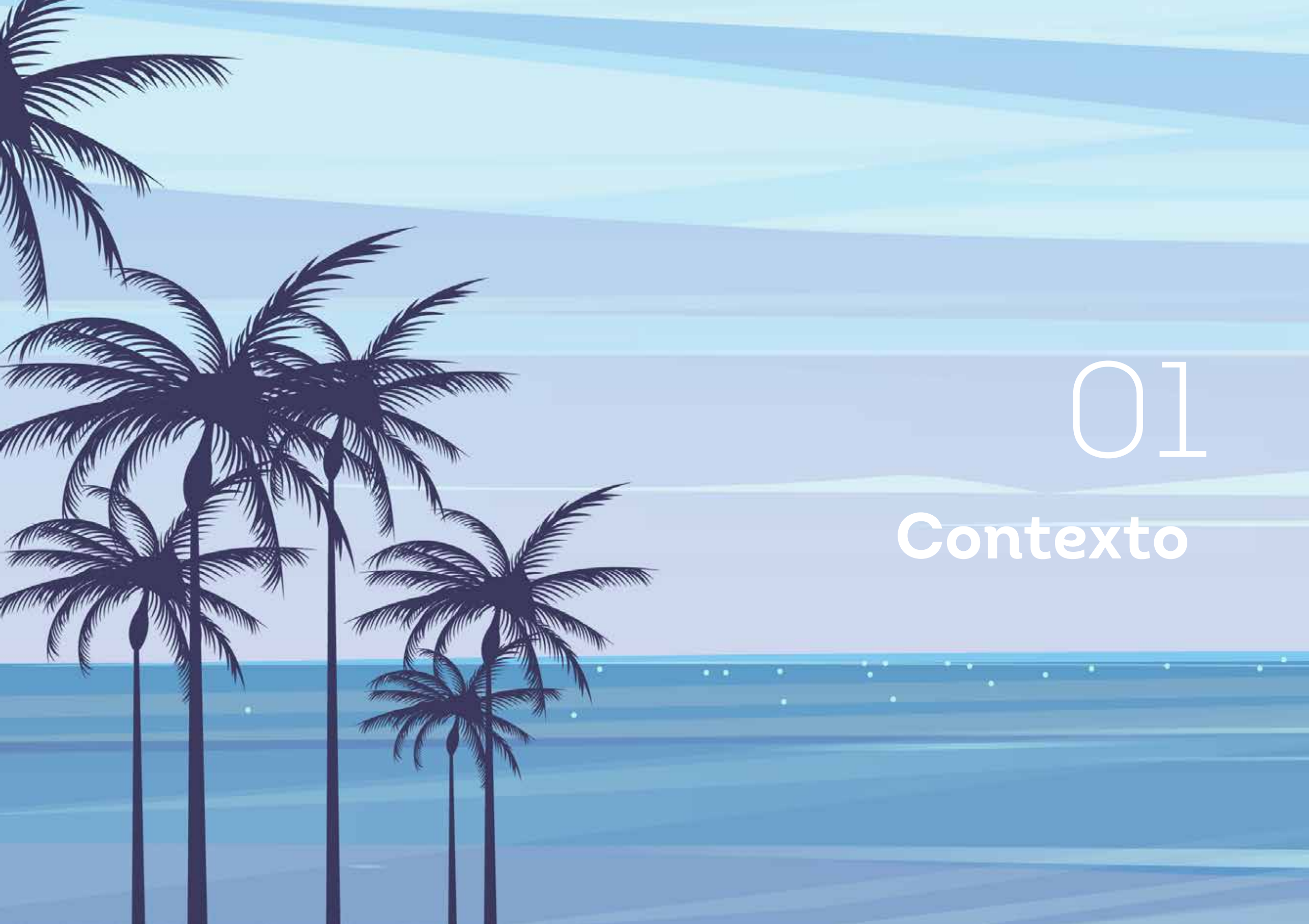
Dimensión Medioambiental

09

Premios y Reconocimientos

10

Informe



01

Contexto

## Contexto

2021 marcó el inicio de la recuperación económica tras la crisis sanitaria provocada por la Covid. A nivel mundial, supuso un crecimiento de un 5,9% , saliendo del resultado negativo de 2020. Asimismo, el crecimiento del PIB cumplió con las expectativas del momento, que debía adaptarse a los continuos movimientos del virus y a las restricciones vinculadas a la movilidad, y permitió creer en una recuperación de la actividad, más aún con la llegada de las vacunas. Sin embargo, a finales del año 2021, la llegada masiva de la variante Ómicron, trajo consigo de nuevo, los confinamientos parciales y la ralentización de la actividad económica.

En España, el crecimiento de la economía fue de un 4,5%, dato positivo respecto a 2020, pero lastrado por la lenta recuperación de los flujos turísticos, la falta de ayuda proveniente de los Fondos de Recuperación, y el desabastecimiento en los suministros.

Si la clave del año ha sido la tasa de vacunación, en el sector turístico, la inestabilidad continua ha sido lo que ha caracterizado el 2021. Las continuas reservas, cancelaciones, cierres de fronteras, por las diferentes olas que afectaron durante el año, ha sido una constante en un año mucho mejor de lo esperado, aunque lejos de las cifras de 2019, cuando la actividad turística suponía el 10,4% del PIB mundial

Para la economía mundial, el año 2021 arrancó con algo de incertidumbre en el corto plazo debido a las restricciones de movilidad que supuso la variante Ómicron. Además, la lentitud imprevista de la recuperación del consumo privado ha limitado las perspectivas de crecimiento.

El escenario a medio plazo muestra buenas perspectivas por una potente demanda latente y una progresiva eliminación de las restricciones a la movilidad, aunque el efecto inflacionario que muchas economías están sufriendo pudiera mermar la capacidad de gasto turístico de los usuarios.



02

# Mensaje de la Presidenta



## Mensaje de la Presidenta

El sector turístico y hotelero está cambiando de manera vertiginosa. Los grupos de interés esperan que las empresas no sólo generen valor para los accionistas sino también para el entorno en el que ejercen la actividad. 2021 ha marcado el inicio de la recuperación tras la debacle producida por los efectos de la COVID-19, aunque el escenario global no deja de amenazar con inquietantes incertidumbres manifestadas en una subida extraordinaria de precios y en una lucha y compromiso de las organizaciones contra el cambio climático, y el mantenimiento de un entorno natural y laboral sostenible en el tiempo. Aún así, el ritmo de recuperación no nos ha permitido alcanzar ni muchísimo menos los niveles de 2019.

Una de las principales lecciones que hemos aprendido de la situación de pandemia que hemos sufrido, es que el sector turístico ha cambiado y que los efectos del Brexit han sido superiores a lo inicialmente imaginado. El COVID nos ha hecho cerrar y permanecer cerrados mucho tiempo, demasiado, teniendo que proteger unas infraestructuras en unos momentos marcados por la inexistencia de ingresos, y unas ayudas gubernamentales que podemos catalogar de muy extrañas, y que han supuesto un mayor endeudamiento para las empresas, así como la exclusión del mercado de muchos operadores en los próximos ejercicios.

Los efectos de la escalada de precios, sobre todo en el mercado de la energía, también están agitando la estructura de costes de cualquier operador del sector, obligándonos a tomar medidas que aceleren los compromisos en materia de energías renovables y descarbonización que recoge la Agenda 2030.

Los riesgos a los que nos enfrentamos son múltiples siendo el mayor de todos ellos y el más difícil de cuantificar, la incertidumbre. Es tremendamente complicado poder prever una crisis provocada por una pandemia mundial que paralice todos los mercados. Pero hemos aprendido que tenemos que estar preparados para cualquier incidencia del calibre que sea, para no poner en peligro la sostenibilidad del negocio. Lo acontecido no significa el fin de la globalización, más bien todo lo contrario, aunque con una forma diferente de afrontarla tanto en sus ventajas como en sus inconvenientes, así como en las fortalezas y en las debilidades que produce.

Quiero agradecer de manera especial el trabajo, la dedicación y el cariño de todas aquellas personas que hacen que Grupo Peñarroya siga afianzándose dentro del sector hotelero y promotor, como compañía de referencia tras 57 años de historia. La honestidad, la pasión y el esfuerzo, sellos que implantó nuestro fundador, Cristóbal Peñarroya, son los que nos han hecho llegar hasta aquí, y así debe seguir siendo.

En nuestro informe que podrán ver a continuación, conocerán con más detalle los resultados de la información no financiera del ejercicio 2021 del Grupo, así como la estrategia sostenible de la organización a medio plazo.

Firma:

Josefa Peñarroya Espildora  
Presidenta Grupo Peñarroya

The background features a stylized tropical scene with several palm trees in silhouette on the left side. The background is composed of horizontal bands of varying shades of blue and light blue, creating a layered, atmospheric effect. The overall aesthetic is clean and modern.

03

Gobierno  
corporativo



## Consejo de Administración

Nuestro modelo de Gobierno Corporativo define nuestras pautas de actuación y comportamiento, contenidas en el cuerpo normativo interno y en nuestro Código de Conducta.

El Consejo de Administración desarrolla sus funciones de conformidad con el interés social, y en este sentido actúa para garantizar la sostenibilidad de la Compañía a largo plazo y maximizar su valor, ponderando además los intereses plurales legítimos, públicos o privados, que inciden en el desarrollo de toda actividad empresarial, y supervisando la aplicación de la política general relativa a la comunicación de información económico-financiera, no financiera y corporativa, así como a la comunicación con accionistas y otros grupos de interés.

A 31 de diciembre de 2021 el Consejo de Administración de Grupo Peñarroya está compuesto por los siguientes miembros:



Presidenta

D<sup>a</sup>. Josefa Peñarroya Espildora

Consejero Delegado

D. Cristobal Peñarroya Sánchez

Vocales

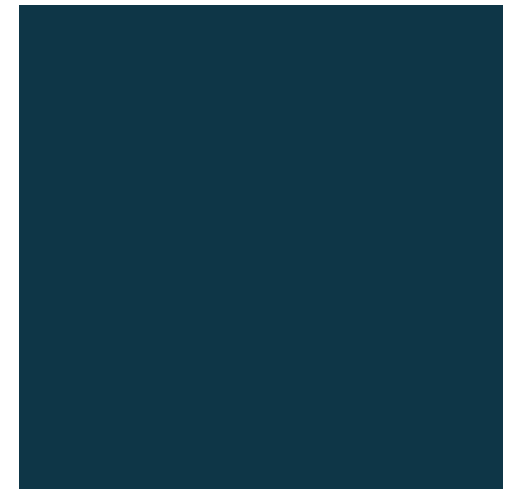
D<sup>a</sup>. Ana M<sup>o</sup>. Peñarroya Espildora  
D<sup>a</sup>. Francisca Peñarroya Espildora  
D<sup>a</sup>. Monica Peñarroya Espildora

Secretaria:

D<sup>a</sup> Inmaculada Atencia Robledo







Desde el comienzo de la pandemia, como ya se recogió en el informe anterior nos propusimos mantener nuestros compromisos con la sociedad, el medioambiente, la ética y el gobierno corporativo.

Por ello, en 2021 decidimos continuar con nuestro Plan de Contingencia y nuestro Comité de Crisis enfocando nuestros esfuerzos en la protección de la salud y seguridad de clientes y empleados, el mantenimiento del empleo y la retención del talento de la organización, basándonos en un trabajo coordinado y una toma de decisiones ágiles y efectivas de sus miembros, así como del resto de Comisiones Delegadas en los asuntos de la relevancia estratégica, antes mencionada.

Debido a la progresiva implantación de las vacunas a principios del 2021, el escenario de la movilidad empezó a vislumbrarse en forma de un progresivo

levantamiento de las restricciones en algunos países de Europa, lo que fue acelerando la reapertura de nuestros establecimientos. A nivel económico, el Grupo implementó diversas medidas encaminadas a la minimización de costes, a garantizar la liquidez de las necesidades operativas y a asegurar que la reactivación de la actividad hotelera se realizaba garantizando la seguridad y salud de clientes y empleados.

Grupo Peñarroya ha seguido trabajando durante este complicado año en reforzar su Modelo de Cumplimiento, tratando de garantizar y supervisar que las políticas y sistemas establecidos en materia de control interno se apliquen de modo efectivo en la práctica, así como las reglas de buen gobierno corporativo. Para ello, existe un Comité de Cumplimiento, que actúa como máximo responsable de la aplicación de los procedimientos destinados a prevenir la comisión de delitos en el seno de

la organización.

Grupo Peñarroya tiene habilitado un canal de denuncias que permite a empleados, directivos, miembros de los órganos de Administración, notificar cualquier incumplimiento del Código de Conducta, garantizando la confidencialidad y respeto en todas las fases que conlleva, así como la no represalia. El acceso y la dirección de correo electrónico del canal de denuncias están disponibles en el Portal del Empleado.

El Órgano de Control Interno a través del Responsable de Cumplimiento es el encargado de gestionar el Canal de Denuncias. Su procedimiento se especifica en detalle en el Código de Conducta.

Durante el transcurso de 2022 no se ha comunicado ningún incumplimiento o sospecha de conducta ilícita penal en el seno de la organización.





04

¿Quiénes  
somos?



## Misión

Alcanzar niveles de liderazgo en el sector turístico y de ocio a nivel nacional e internacional a través de un servicio diferenciado y de calidad, asociado a acciones responsables y a nuestra manera honesta de desempeñar nuestras actividades.



## Visión

Expansión sostenible de nuestra actividad turística y de ocio, alineando nuestra estrategia con los Principios y los ODS suscritos a través del Pacto Mundial de la ONU



## Valores

Somos un grupo con más de 55 años de historia, definida por los atributos de identidad de nuestra organización, transversales a todas nuestros proyectos empresariales, que inspiran los valores de nuestra cultura organizativa, y que cobran vida en nuestro día a día a través de nuestro comportamiento:

CERCANÍA  
ESFUERZO  
RESPONSABILIDAD  
PROYECCIÓN DE FUTURO  
EXCELENCIA  
PERSONAS  
RESPONSABILIDAD  
ESPÍRITU CONCILIADOR



## 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

El año 2021 ha seguido marcado por la incertidumbre debido a la continuación de la situación pandémica, por lo que el mantenimiento de las palancas que iniciamos en 2020, han sido necesarias para garantizar la liquidez y la cooperación con nuestros grupos de interés.

Al igual que en 2020 seguimos apostando por las iniciativas estratégicas que entendemos son claves para superar la crisis y ser competitivos en el nuevo escenario post-pandémico:



## 01

### Gestión Responsable

Debido a que este año ha seguido marcado por la pandemia, hemos mantenido un foco especial en las personas, el cuidado de la salud de clientes y empleados y en el mantenimiento y recuperación del empleo de nuestros equipos, tan impactado durante el pasado año. También hemos dado continuidad a proyectos e iniciativas orientadas a hacer de la nuestra una actividad más eficiente en cuanto a consumo de recursos naturales.

## 02

### Políticas de Empleo y Talento 2021-2023

Dicho programa engloba dos áreas diferenciadas de actuación, pero complementarias, que definirán la estrategia de los próximos tres años de Grupo Peñarroya en el área de Personas:

-“Políticas de empleo sostenible, inclusivo y diverso” es un proyecto orientado a implantar medidas dirigidas a contribuir la creación de empleo directo e indirecto sobre una base sólida de cohesión social, igualdad y diversidad.

- “Excelencia y Talento 2023” es la segunda línea de actuación, orientada a la consecución de la cohesión social y el desarrollo de competencias técnicas y digitales con la visión puesta en la cualificación del sector turístico.





# 03

## Comprometidos con las personas

Programa de medidas de conciliación, igualdad y diversidad y acciones implementadas para su desarrollo.



# 05

## Digitalización

A pesar de la incertidumbre del año 2021, Grupo Peñarroya ha seguido apostando por la innovación, manteniendo el Proyecto de Transformación Digital de la Compañía como una iniciativa del Plan Estratégico para dotar de eficiencia a los procesos y sistemas. Es el caso de la digitalización de la información y servicios del hotel en una Web App, accesible desde cualquier dispositivo del cliente.



# 06

## ODS

Compromiso con un Turismo Sostenible a través de una gestión ética y responsable, alineando nuestras acciones con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsados por la ONU en la Agenda 2030.

# 04

## Seguros contigo

Apostamos por una evolución de la gestión y desarrollo de la Salud y bienestar en el entorno laboral que sin duda repercutirá en el entorno personal del trabajador@.





## Holiday World



## En cifras

Holiday World Village (2004)



Holiday World Polynesia (2009)



Holiday World Riwo (2004)



Hydros Hotel & Spa (2010)



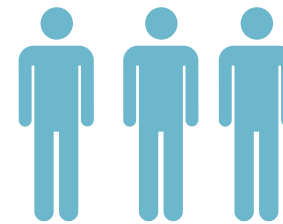
Holiday World Beach Club (2004)



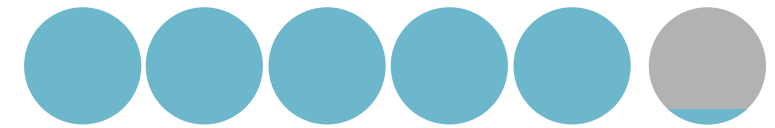


## datos relevantes

83.927 habitaciones  
ocupadas

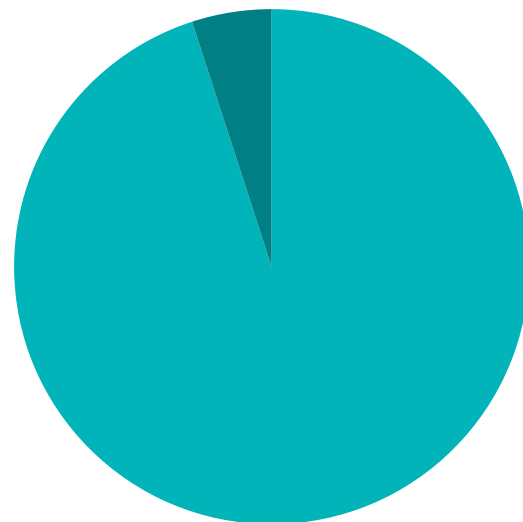


3'09 media de personas  
por habitación ocupada



5'10 días  
estancia media

Días abiertos 2021 vs 2020: 198 días vs 121,76 días.



### Ventas por mercados

España

Internacional

Gran Bretaña

## Activos inmobiliarios

### Marbella

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

### Benalmádena

Locales  
Parcelas en desarrollo 214.000 m2

### Fuengirola

Plazas aparcamiento

### Málaga

Plazas aparcamiento  
Locales  
Oficina



04

Compromiso con  
nuestros grupos  
de interés

## Compromiso con nuestros grupos de interés

El Grupo cuenta con diferentes canales para el diálogo con sus grupos de interés, que son fuente de análisis para definir los contenidos relevantes a incluir en el Informe. Los resultados de esta comunicación permiten mantener activos los mecanismos para identificar necesidades, así como los aspectos de mayor relevancia, además del seguimiento de los compromisos y cumplimiento de los objetivos planteados en el año anterior.



accionistas



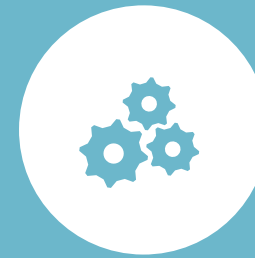
personas



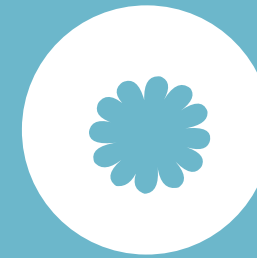
clientes



proveedores



sociedad



medioambiente

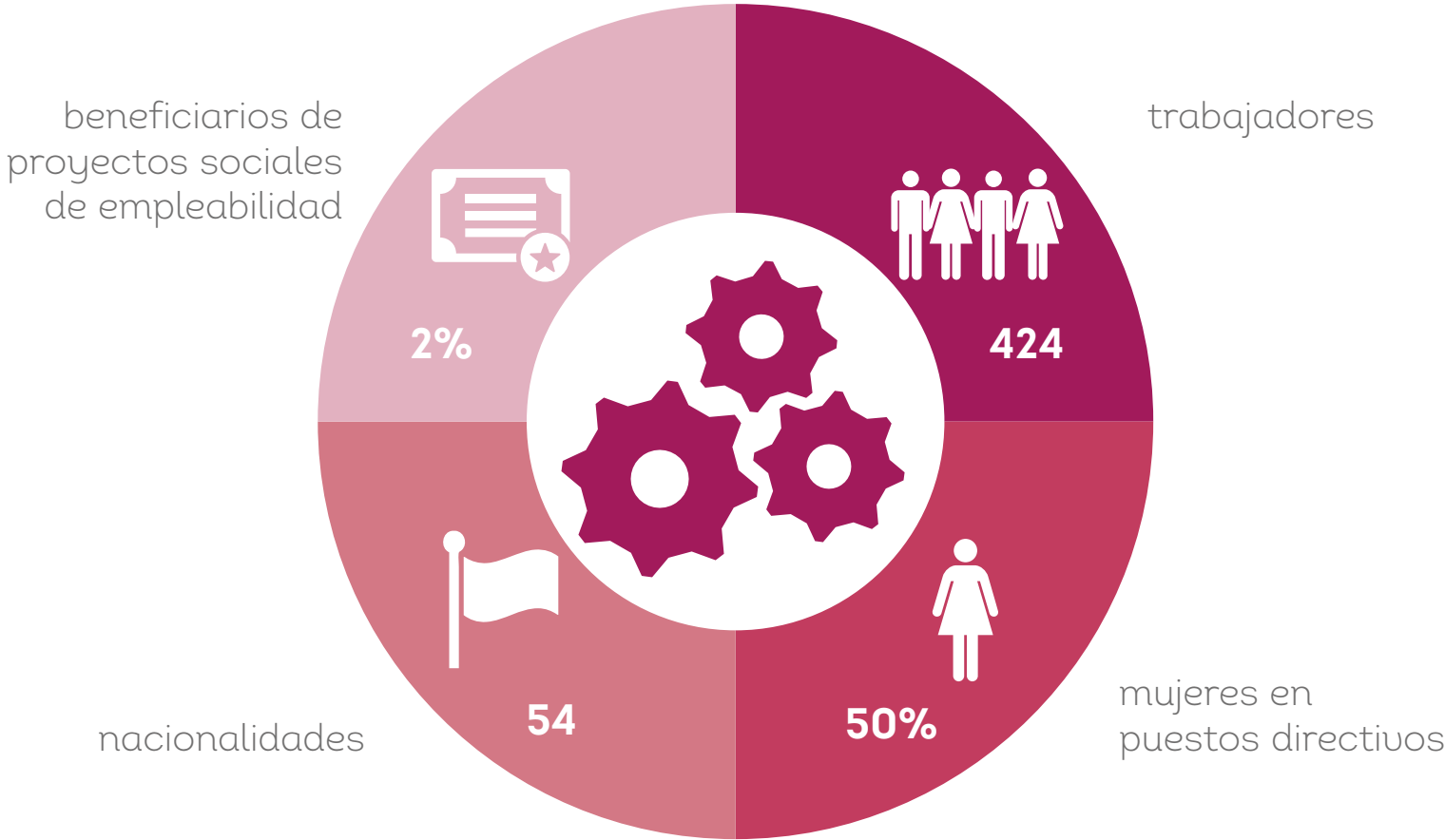


medios de  
comunicación

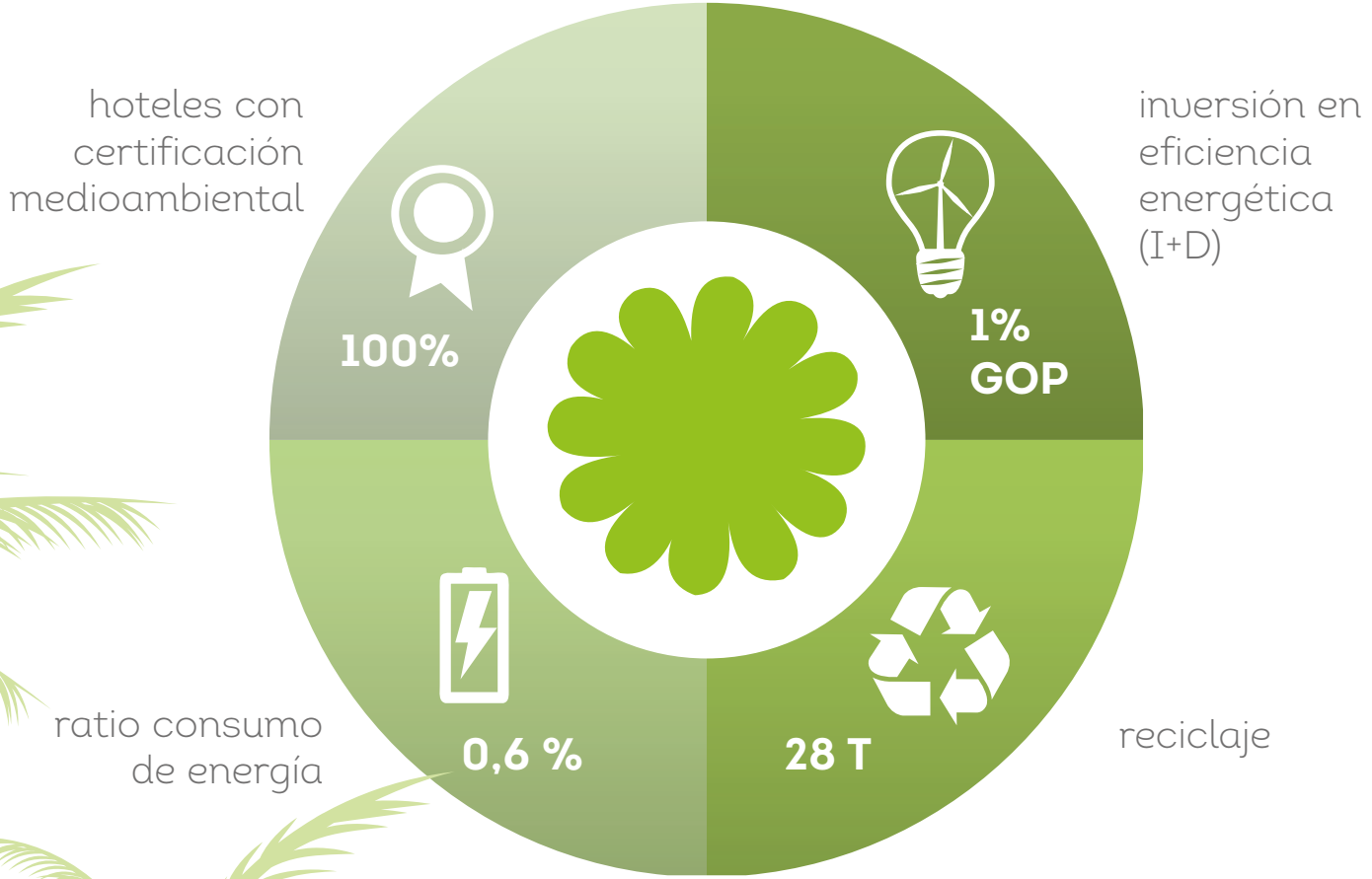
# Compromiso económico



# Compromiso social



# Compromiso medioambiental



The background features a stylized illustration of a tropical beach. On the left, several palm trees of varying heights are silhouetted against a sky with horizontal bands of light blue and white, suggesting a sunset or sunrise. The ocean is depicted with horizontal lines and small white dots representing waves or reflections. The overall color palette is soft and pastel.

06

# Dimensión económica



## Compromiso económico

Tras el muy crítico ejercicio 2020 que estuvo marcado por la crisis sanitaria ocasionada y el estado de alarma decretado por el Gobierno debido a la aparición del virus denominado mundialmente coronavirus (Covid-19), se preveía un 2021 lleno de incertidumbre para Grupo Peñarroya. El Gobierno, al inicio de 2021 continuó aplicando medidas sanitarias fuertes: restricciones de movilidad, limitaciones de actividades, etc. que cercanas a la temporada de apertura hotelera no limitaron tanto la actividad. El ejercicio 2021 arrancó tarde para la división hotelera pero aún así hubo una gran demanda vacacional que permitió alargar la temporada y también permitió una recuperación económica para el Grupo Peñarroya. La cifra total de ingresos de explotación crece y recupera frente al

cierre del ejercicio 2020, un 55% (versus la caída del ejercicio 2020 de un -64%). La división hotelera ha sido la que más ha recuperado, ya que la apertura de los hoteles se pudo mantener durante más meses: un promedio de 4 meses vs 2.5 meses en 2020 y con un 100% de los hoteles abiertos a una capacidad de ocupación del 70%.

Esto ha impactado positivamente generando una recuperación de los ingresos de la división hotelera en 2021 frente al 2020 de un 95,20%, provocando que su EBITDA pase de €-5.5m del año 2020 a €-1,4m al cierre de 2021 (€4,1m, creciendo un +75%), y obteniendo una recuperación del 93% en su resultado neto total (€4,1m), pasando de €-4,4m en 2020 a €-0,3m en 2021.

Al igual la división Inmobiliaria también ha experimentado un crecimiento en su actividad 2021, de un +1,4% respecto a 2020, generando a su vez un impacto positivo creciendo un 44% en el EBITDA frente al año anterior (€3,9m en 2021 vs. €2,7m en 2020) y obteniendo un mejor resultado neto total de €-0,9m (año 2020 €-2,0m).

Ha sido un año de impulso hacia la recuperación económica frente a la crisis sufrida en 2020, y a pesar de haber obtenido pérdidas a nivel Grupo, destaca la mejora de un 82% en sus resultados netos (€5,2m crecimiento 2021 vs 2020) y de un 193% en su EBITDA frente al ejercicio de la Covid19 en 2020 (€5,4m crecimiento 2021 vs 2020).

### Grupo Peñarroya (cifras en miles de euros)

	2021	2020	Var%
Ingresos totales	29.298	18.906	55,00%
División hotelera	21.069	10.793	95,20%
División inmobiliaria	8.229	8.113	-1,40%
<b>EBITDA</b>	<b>2.582</b>	<b>-2.791</b>	<b>192,50%</b>
<b>Resultado neto</b>	<b>-1.159</b>	<b>-6.357</b>	<b>-81,80%</b>

## Política RSC

- 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 segura, 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.

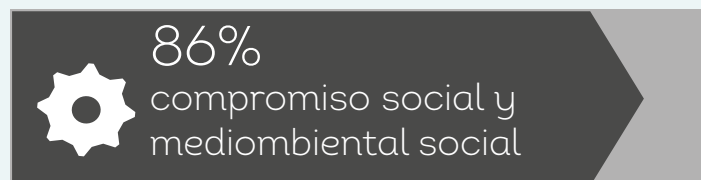
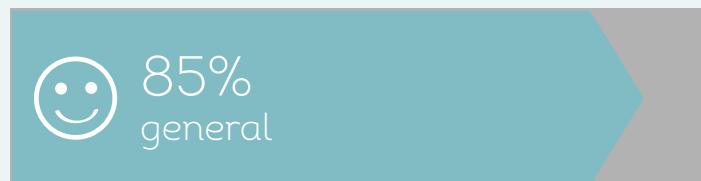
## El cliente opina

Mantenemos nuestro compromiso con una cultura de servicio orientada al cliente. Por ello incorporamos nuestras herramientas para darle voz y orientar nuestra hoja de ruta estratégica.

Estos son los datos recogidos y monitorizados a través de la herramienta de "Guest Intelligence" desarrollada por "Review Pro":

### satisfacción media global Holiday World

sobre 2.106 valoraciones



A pesar de que 2021 trajo una mejoría en la situación sanitaria y una progresiva activación de la movilidad de los viajeros, no dejó de ser atípico en relación a la actividad turística y su recuperación ; por ello, la recertificación del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medioambiente según normas ISO 9001:2015 y 14001:2015, así como el mantenimiento del Certificado de Excelencia Nivel A EFR (Empresa Familiarmente Responsable) según norma 1000- 5, supuso un logro para la organización.

Además, Holiday World continuó apostando por su estrategia sanitaria, priorizando la seguridad y la salud de sus clientes, trabajadores y proveedores, con amplias medidas de seguridad adaptadas a cada fase de la pandemia . Todo ello bajo el marco de SAFE HOLIDAY, protocolo de gestión responsable, cuyos principales compromisos son el cuidado y protección de las personas de nuestro entorno.Estas medidas y protocolos han sido verificados y certificados con el sello "Covid-Higiene Response" emitido por Preverisk Group, empresa consultora experta en Seguridad e Higiene en el sector hotelero, y con el sello "Andalucía Segura" avalado por la Junta de Andalucía.Todos los empleados del resort hotelero Holiday World han recibido más de 1.470 horas de formación sanitaria y protocolos de seguridad y salud.



A través del compromiso del Grupo con un modelo turístico sostenible y los 17 Objetivos del Pacto Mundial de la ONU, la organización tiene impacto y capacidad de influencia sobre un total de 6 Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Tenemos un firme compromiso con la salud y seguridad de nuestros grupos de interés. El contexto actual nos ha llevado a situarla como una prioridad absoluta adaptando nuestros productos y servicios, reforzando protocolos y sistemas de gestión para hacer de nuestros hoteles y entornos laborales ,espacios seguros.



Nuestra implicación con los ODS y nuestra apuesta por las personas se materializan en forma de 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, siendo además un sistema reconocido como "Good Practice " por la ONU.



En este contexto, más que nunca, apostamos por mantener el empleo de nuestros equipos, fomentando la capacitación continua y el desarrollo de su talento, con el objetivo de lograr un ecosistema laboral inclusivo y diverso.



Integramos criterios sostenibles y éticos en nuestra cadena de suministro y hacemos partícipes a nuestros colaboradores de nuestros principios y valores. Trabajamos en la reducción del desperdicio alimentario y la economía circular.



Grupo Peñarroya sigue trabajando en la gestión responsable de su entorno ambiental, a través del estudio y minimización de sus principales impactos. Más allá de las limitaciones impuestas por un período de actividad más reducido por la pandemia, se ha seguido aplicando un modelo eficiente a través de la monitorización y control de los consumos, así como de su control y seguimiento, al igual que se ha potenciado la reducción y reutilización de materiales y la adecuada segregación de residuos.



El diálogo con nuestros grupos de interés es esencial para establecer alianzas estratégicas y para alcanzar objetivos de forma conjunta.



07

**Dimensión  
social**

## Liderazgo y cultura

Dos años consecutivos de pandemia en un sector altamente castigado por la crisis sanitaria llevaron al área estratégica de Personas y Valores de Grupo Peñarroya a rediseñar el camino.

Si bien, el primer año de pandemia pudo considerarse como excepcional y las políticas de Personas fueron diseñadas sin alterar la orientación estratégica, un segundo año de convivencia en las mismas características de crisis

sanitaria empieza a sembrar un poso con un componente diferenciador respecto a otros años en cuanto a necesidades, intereses, preocupaciones, etc., de las personas.

Es importante pararnos en las señales de comportamientos que nos aportan datos suficientes para valorar una redirección en las próximas políticas que debe acoger una organización. El análisis y estudio de nuestro contexto y entorno nos direcciona para focalizarnos en

parcelas que deben incluirse como parte transversal en el liderazgo organizacional.

Bajo esta premisa se desarrolla el **Programa estratégico 360º**. Programa que definirá el liderazgo organizacional que acoge las áreas estratégicas del negocio, siendo el objetivo la sostenibilidad empresarial que tiene como claves las 6R: Rentabilidad - Reposicionamiento - Reinuención - Resiliencia - Responsabilidad - Reputación.



# 1. Empleo y Talento 2021 - 2023

Centrándonos en las personas, objetivo de este apartado, nace Políticas de "Empleo y Talento 2021- 2023".

Dicho programa engloba dos áreas diferenciadas de actuación, pero complementarias, que definirán la estrategia de los próximos tres años de Grupo Peñarroya en el área de Personas

**1.1 "Políticas de empleo sostenible, inclusivo y diverso"** es un proyecto orientado a implantar medidas dirigidas a contribuir a la creación de empleo directo e indirecto sobre una base sólida de cohesión social, igualdad y diversidad, y con el compromiso organizacional de traslado de estos valores a la comunidad local, regional y nacional. El eje vertebrador es la creación de empleo sostenible en el entorno local y regional, y los ejes estratégicos pivotarán sobre la igualdad de género, la diversidad generacional y la diversidad funcional con la conciliación personal, familiar y laboral como hilo conductor.

**1.2 "Excelencia y Talento 2023"** es la segunda línea de actuación, orientada a la consecución de la cohesión social y el desarrollo de competencias técnicas y digitales con la visión puesta en la cualificación del sector turístico, mejorar de la empleabilidad de los profesionales del sector y el apoyo a la transformación digital y social a través de una propuesta sólida de desarrollo de competencias en políticas transversales, que innoven y sean el futuro en la gestión hotelera.



### 1.3 “Política de estabilidad laboral”

Especial atención ponemos en el programa de “Política de estabilidad laboral”, focalizado en la creación y crecimiento de empleo enfocado en los siguientes objetivos:

- Mejorar la estabilidad interna invirtiendo la pirámide contractual reduciendo la eventualidad
- Contribuir a la calidad del empleo indirecto con el “Programa amigo” destinado a los equipos procedentes de empresas colaboradoras.

### 1.4 #SomosCompromiso

Políticas de cohesión social enfocadas en la inserción e inclusión de los colectivos infrarrepresentados, y empoderamiento de éstos a través de acciones de sensibilización y visibilización.

La creación de políticas de diversidad será el hilo conductor de este programa principalmente enfocado a:

**A) Diversidad funcional:** Inclusión de colectivos con grado de discapacidad

por encima del 33%. “Programa de visibilización”

**B) Diversidad generacional:** fomentar el empleo juvenil: “Programa Primera Oportunidad” contribuyendo a las oportunidades de empleo joven. Destacamos en este apartado el proyecto de colaboración con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía de Formación profesional Dual en Gestión de Alojamientos turísticos e Instalaciones eléctricas y automáticas.

**C) Diversidad de género:** Contribuir en la equidad de los equipos a través del programa de “Disociación de género” centrándonos en dos colectivos principales; mujeres en el área de mantenimiento de instalaciones, y hombres en el área de house keeping.

### 1.5 Políticas de conciliación, igualdad y diversidad

Seguimos avanzando y mejorando con los programas de conciliación y su materialización.

**#ComprometidosconlasPersonas,** programa de medidas de conciliación, igualdad y diversidad y las acciones implementadas para su desarrollo.







Programa FlexiWork con la implantación de nuevos modelos de trabajo que contribuyan al aporte de flexibilidad temporal y espacial y calidad en el empleo. Nuevo formato en el que una nueva forma de trabajar en el sector turismo-ocio, es posible.

### **1.6 Escuela de excelencia y talento**

La Escuela "Excelencia y talento" es un programa que se encuentra en estudio de viabilidad y para una implantación a largo plazo.

Se enfocará en la alianza de Grupo Peñarroya con varios Partners de carácter docente que nos acompañarán en el diseño, configuración, difusión e implantación de un programa formativo de políticas transversales en la gestión hotelera y de ocio. Estas se desarrollarán en tres áreas:

1. Políticas de Personas en conciliación, igualdad y diversidad,
2. Políticas de sostenibilidad,

3. Digitalización aplicada a instalaciones hoteleras y de ocio.

Se trata de centrarnos en materias no al uso del Sector Turístico y de ocio, sino transversales.

### **1.7 DigitalizaTE**

Se retoma un clásico dentro de la gestión de Grupo Peñarroya. La implantación de la cultura digital a través de la formación, cualificación, sensibilización y aplicación de nuevas herramientas y espacios de trabajo. Seguimos trabajando en el avance del proyecto DigitalizaTE y la implantación de micro-proyectos para el cliente interno.

La implementación del "Organigrama de Transformación Digital" actúa como palanca de la progresiva y paulatina Digitalización y cultura digital en la organización.

## 2. #SegurosContigo

Apostamos por una evolución de la gestión y desarrollo de la Salud y bienestar en el entorno laboral, que sin duda repercutirá en el entorno personal del trabajador@. #SegurosContigo nace en el año 2020 como consecuencia de la Covid19.

Hemos aprendido, analizado y evolucionado. Apostamos por la salud como palanca de motivación y calidad en el empleo.

Con el Catálogo #SegurosContigo ofrecemos medidas asociadas a la salud y bienestar, para minimizar el impacto del contexto de incertidumbre sanitaria.

### 2.1 Un proceso de mejora continua

Concebir la gestión de personas como un proceso de mejora continua es nuestro componente diferenciador, y por ello, la iniciativa efr de la fundación Másfamilia, es nuestro mejor aliado, porque nos ofrece un modelo de gestión que permite conciliar los distintos ámbitos de la vida de las personas; el profesional con el personal y familiar, sin perder de vista la productividad y los resultados, y, por tanto, la competitividad.

Además de alinearnos con sus políticas y valores, con el Modelo efr disponemos de una herramienta que nos posibilita gestionar con método y acierto las áreas no financieras como factores de competitividad y diferenciación. El modelo efr integra estándares que permiten desarrollar una dirección y gestión eficaz de las personas, pero también alcanzar elementos externos de carácter social y, por tanto, tiene una clara influencia en la estrategia de la RSE.

Es de destacar que está basado en el Circulo Deming de la mejora continua PDCA (Plan, Do, Check, Act) o PHVA (Planificar, hacer, verificar y actuar) siendo un componente que hace que dispongamos de políticas de personas en continua evaluación y evolución.



## 2.2 Nuestra oferta en conciliación

### Medidas de equilibrio, flexibilidad y responsabilidad

El año 2021 se caracteriza por ser una continuidad del año 2020.

A las iniciativas de #comprometidosconlaspersonas, se suman las de #seguroscontigo y Flexiwork, especialmente diseñados en periodo de crisis sanitaria y adaptación a dicha crisis.

Destacamos la **usabilidad de las medidas ofrecidas:**

El 74% de las medidas ofrecidas son utilizadas por los equipos y el 70% de personas han hecho uso de alguna de las medidas de conciliación, igualdad y diversidad con una inversión de 113.881€.

Si bien hay que señalar que el 30% de las políticas y actuaciones de mejora son implantadas directamente por la organización con aplicación al 100% de los equipos, y el 10% se refiere a la gestión de medidas personalizadas según necesidades concretas y especiales de los colaboradores y las colaboradoras.

Estos indicadores muestran la madurez de un sistema que se adapta a las concreciones y necesidades, y es flexible, sin olvidar que la estandarización de medidas es de solicitud directa por los equipos.

Este año destacamos como medidas estrella:

**“Candidatura de familiares”:** Ante un proceso de selección abierto, hay prioridad para la presentación de candidaturas, a los familiares de los equipos; y en igualdad de condiciones y competencias, preferencia ante la toma de decisión de la persona seleccionada.

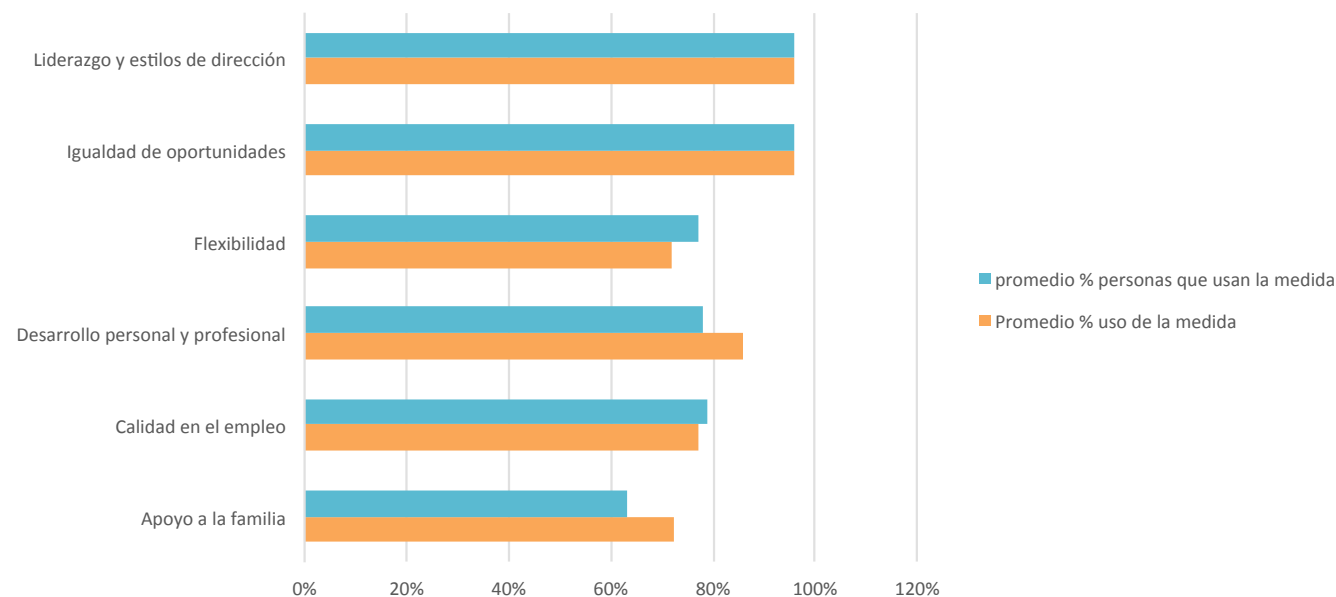
**“Campus de verano”:** Descuentos de hasta el 60% para las hijas e hijos de los colaboradores y las colaboradoras, bien sean parte de los equipos internos, como de los procedentes de empresas de servicios.

**“Café para todos”:** Invitación de café diario a los equipos destinando un espacio seguro por la retirada de material compartido. Esta medida nace como una adaptación más a la situación de crisis sanitaria, consistente en ofrecer el máximo de seguridad a los equipos intentando que no impactase en su calidad diaria tanto en el trabajo como en el tiempo de descanso.

**“Mi comida segura”:** Menú completo envasado e individualizado para comer en un espacio seguro.

Destacaron por el alto impacto y la alta valoración de los equipos en un momento que seguía siendo de máxima incertidumbre.

Usabilidad de las medidas por grupo



### 2.3 Equipos de Soporte: El Órgano de Conciliación, Igualdad y Diversidad (OCID)

El fomento de la transversalidad del sistema a través de los soportes organizativos, sigue siendo un pilar fundamental por el que seguimos apostando y con una visión de futuro.

Todo ello no sería factible sin un equipo transversal y profesionalizado que diese soporte a la implantación de las políticas del modelo de gestión de personas basado en la conciliación, igualdad y diversidad.

El Órgano de Conciliación, igualdad y diversidad está asistiendo a una nueva transformación cualitativa.

Integrado por el equipo de Managers efr, asistentes de mánager, coordinadora del modelo efr y responsable del modelo efr: 10 componentes que velan por la difusión, dinamización, seguimiento y control de la implantación de la estrategia diseñada por la organización.

En el año 2021, desde el OCID, se impulsa todo el proceso de adecuación a la nueva edición de la Norma 1000.1 del modelo efr, que finalizará con la completa implantación en el año 2022. De ahí que su papel haya sido relevante esta temporada, no solo con las funciones ya asignadas de intermediación y difusión, sino también como foro de análisis y discusión.

El Órgano de Conciliación, igualdad y diversidad está asistiendo a una nueva transformación cualitativa.



## 3. Comunicación interna y externa

### 3.1 Comunicación interna

La apuesta de Grupo Peñarroya por aportar entidad propia a la comunicación interna dentro del área de Personas y Valores es nuevamente reforzada durante el año 2021.

La implicación del OCID en el proceso de comunicación, la constitución de la subcomisión de comunicación interna, la consolidación de la Web Personas y Valores y el perfil de comunicación interna ha posibilitado que la información llegue al 100% del personal.

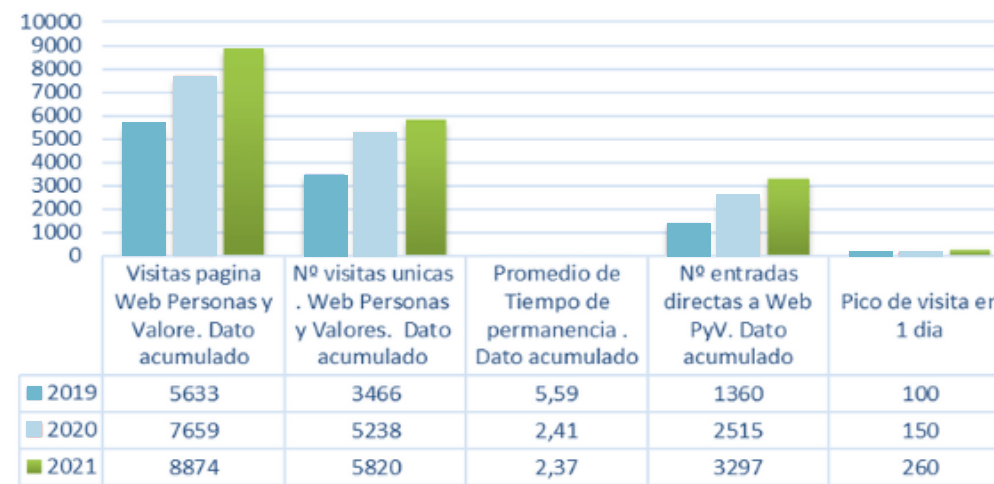
#### Análisis de usabilidad de las herramientas:

Como podemos observar en la gráfica que se anexa, la usabilidad de la Web de PyV ha ido en incremento.

En relación al dato de promedio de tiempo de permanencia, el dato del año 2019 duplica al de los años posteriores debido a que fue el año de su inauguración y requería tiempo de navegación para su conocimiento. Hoy día es una herramienta conocida por los equipos y su usabilidad ha sido mejorada a través de programación, resultando eficaz tanto para la consulta como para la extracción de información y documentos.

La herramienta está siendo interiorizada como formato de comunicación habitual de los equipos, produciéndose un incremento del 50% en el alta de miembros durante la época de apertura.

### Usabilidad web Personas y Valores





Grupo Peñarroya acumula una trayectoria de más de 10 años en políticas de gestión de personas basadas en la conciliación, igualdad y diversidad. Ahora, profundiza en la dimensión de la diversidad

Pepa Peñarroya, presidenta; y Remedios Miralles, directora Corporativa de Personas y Valores

Con un 6% del equipo con diversidad funcional, 56 nacionalidades distinta a la española, un 53% de mujeres y un 47% de hombres y cuatro generaciones conviviendo, hacen de Grupo Peñarroya una empresa equilibrada y diversa. "Alinear la realidad demográfica de la organización con una visión estratégica de futuro sostenible nos posicionó en la convicción de crear un programa especialmente diseñado para favorecer la incorporación, inclusión y empoderamiento de todos los colectivos infrarrepresentados y en riesgo de exclusión laboral", explica la directora corporativa de Personas y Valores, Remedios Miralles.

Así nace **#SomosCompromiso** con un enfoque alineado con los ODS de Naciones Unidas, marco de referencia en el diseño de la estrategia y la gestión de la RSC tras la adhesión de Grupo Peñarroya al Pacto Mundial en 2015. La iniciativa surge con la inquietud de implantar políticas de cohesión social a través de sensibilización, visibilización, formación, empoderamiento y acción. Es un programa diseñado por el Área de Personas y Valores del Grupo, orientado en la construcción de Políticas de Empleo Sostenible, Inclusivo y Diverso.

Con un objetivo a medio plazo, han diseñado un cronograma a cuatro años vista. "Crear cultura es un camino lento y constante", indica su directora Corporativa de Personas y Valores. Su enfoque se centra en 3 expresiones de la Diversidad:

**a.** Diversidad funcional, dirigido a crear una empresa donde las personas con distintas capacidades encuentren un espacio de normalidad y sensibilización. Para

*El grupo es Empresa EFR (Familiarmente Responsable), certificada por La Fundación Más Familia y AENOR con el reconocimiento A de empresa excelente y modelo EFR avalado como Good Practice por la ONU*

ellos hemos construido, dos programas, Liderazgo Facilitador que mejorará su entorno y su inserción laboral y programa de Visibilización que tiene por objetivo reflejar la inclusión social.

**b.** Diversidad generacional. Focalizado en hacer convivir de manera responsable a las distintas generaciones. Haciéndolo realidad a través de los proyectos que lo facilitan. Uno de ellos **#SomosCompromi-**

sodigital en el que lo tradicional y lo digital se dan la mano, así como nuestro programa Primera Oportunidad para jóvenes talentos.

**c.** Diversidad de género. Pone su acento en la disociación de género en puestos de trabajo. Ayudado por nuestro programa de Conciliación, Igualdad y Diversidad. En el que la conciliación de la vida personal, familiar y profesional adquiere máxima prioridad.

Especialmente interesante es el programa de sensibilización "Mi éxito" dedicado a dar a conocer historias reales de superación de nuestros trabajadores y trabajadoras. Grupo Peñarroya entiende la igualdad en el sentido más amplio de la palabra, no limitándose a los requisitos legislativos.

En palabras de Remedios Miralles, "después de la pandemia entendíamos que priorizaban las acciones responsables e integradoras y con **#SomosCompromiso** intentamos no solo enriquecer la organización, sino también incidir en nuestro entorno social como empresa Responsable".



### 3.2 Comunicación externa

Revista Vida Económica en su número de noviembre publicó este reportaje haciéndose eco del proyecto **#SomosCompromiso**. Programa del proyecto Empleo y Talento que lidera el Área de Personas y Valores.

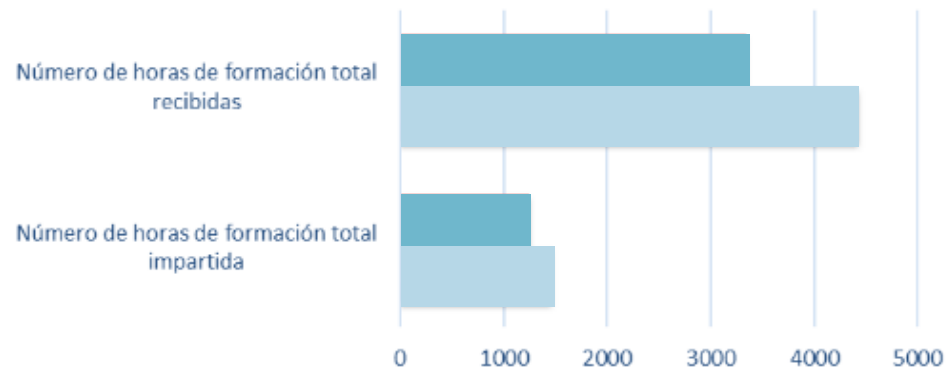
### Otras participaciones profesionales y divulgaciones

Seguimos participando en la difusión de valores de gestión basados en la conciliación, igualdad y diversidad. Destacamos, entre otras, la colaboración de Grupo Peñarroya con el Colegio oficial de Graduad@s sociales de Málaga con la ponencia "La conciliación de la vida familiar y laboral ¿Modelo de presente circunstancial o Modelo de presente-futuro? y participación en el I Foro Transferencia organizado por Cruz Roja con la ponencia "Modelo efr como sistema de gestión de personas basado en la conciliación, igualdad y diversidad".

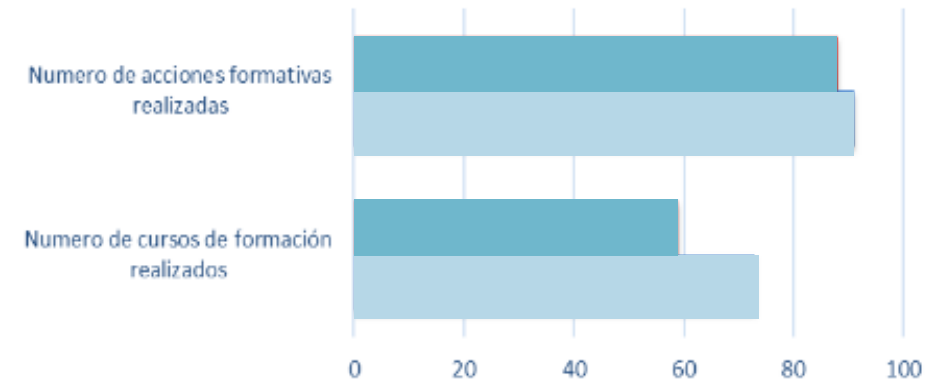
## 4. Formación y sensibilización

Sigue siendo protagonista, el Programa de formación y acogida, #SegurosContigo, destinado a todos los equipos de nueva incorporación, unido al plan de “Sensibilización en materia de conciliación, igualdad y diversidad” y al programa de “Promoción de la igualdad de género”.

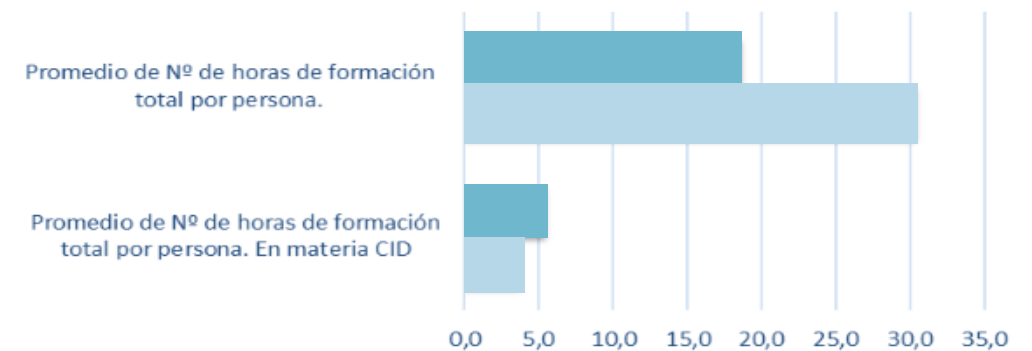
Las comisiones de igualdad y OCID han recibido formación especializada y cualificada, y el 95% de los equipos han recibido formación y sensibilización en dichas materias.



	Número de horas de formación total impartida	Número de horas de formación total recibidas
2021	1240	3.340
2020	1462	4414



	Número de cursos de formación realizados	Número de acciones formativas realizadas
2021	59	88
2020	73	91

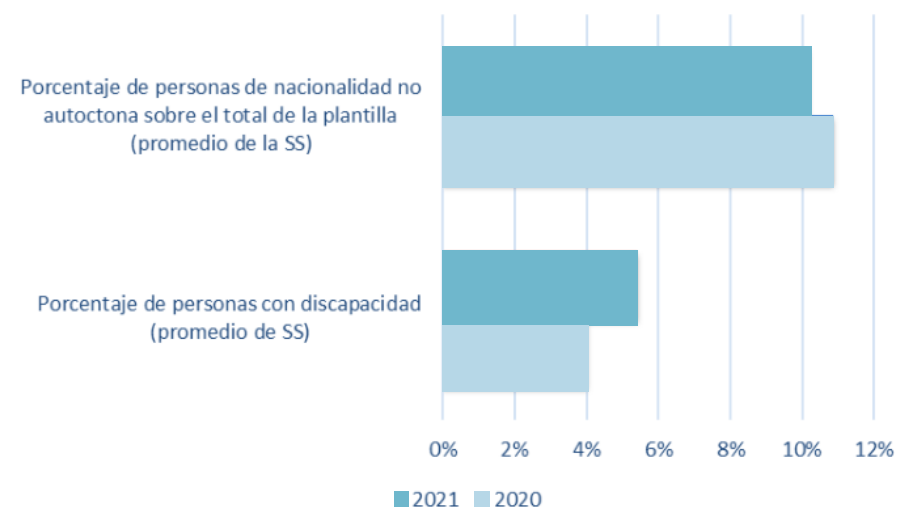


	Promedio de Nº de horas de formación total por persona. En materia CID	Promedio de Nº de horas de formación total por persona.
2021	5,4	18,7
2020	3,7	30,4

Uno de los elementos principales para la mejora continua es el seguimiento y medición, siendo el cálculo de indicadores una prioridad para la estrategia.

Se recogen 43 indicadores con 152 métricas. A continuación, se presentan algunos de los indicadores y datos más relevantes obtenidos.

La oferta en conciliación se ha incrementado debido a las nuevas medidas de los catálogos #seguroscontigo y Flexi-Work, medidas especialmente diseñadas para periodo Covid19. Es de gran importancia este indicador para la organización, porque mide la oferta en conciliación diversa





### **Evolución y variaciones en la inversión en conciliación evolución ratio de inversión en conciliación:**

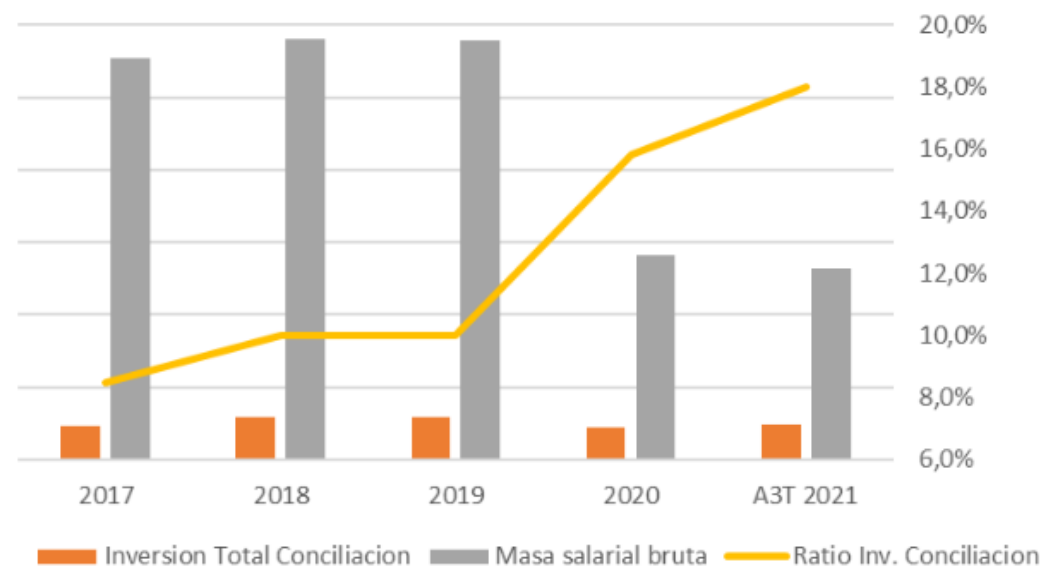
La evolución de la ratio se observa que es creciente, hay un crecimiento de +1.5 pp en 2018 respecto al 2017; se mantiene en el 2019, y en 2020 y 2021 crece respecto al 2019 en +5.8 pp.

En esta evolución vemos un camino alcista en la política aplicada en conciliación y una consecución en cuanto a gasto realizado en conciliación. Cabe destacar que el gasto en inversión durante el ejercicio 2018 se eleva hasta los 868 Teur, lo que supone un incremento del 23% respecto al año anterior, es decir se ha realizado una mayor inversión en conciliación de +163 Teur. El ejercicio 2019 mantiene estable la inversión respecto al ejercicio anterior 2018, alcanzando el mismo ratio en inversión efr del 10% sobre la masa salarial.

Cabe señalar y destacar la llegada inesperada en 2020 de una pandemia mundial: Covid-19. Esta pandemia obligó a la paralización total de la actividad del

negocio ya que el sector hotelero se ve directamente afectado por las normas del gobierno que obligan a confinamientos y limitaciones totales de la movilidad de las personas. Esto hace que Grupo Peñarroya se viera afectado por los cierres forzados de los hoteles, lo que afectó directamente a toda la planificación de presupuestos, y por supuesto, a la inversión en conciliación, la cual disminuyó.

Aún con las restricciones y cierres de actividad se puso en marcha un plan de contingencia que apostó por seguir realizando una política de conciliación e inversiones en gasto efr a lo largo del ejercicio 2020 (el más afectado) ya que la actividad a nivel administrativo continuaba, y la parte operativa del negocio se reactivó durante los 3 meses de verano, periodo en el cual nos vimos en la necesidad de implantar otras medidas para hacer frente a este nuevo reto llamado Covid-19. A pesar de todo ello, se demuestra el compromiso con las políticas de conciliación observándose como la caída en inversión (22,9%) es mucho menor a la caída en masa salarial bruta de la organización (51,3%) y de ahí el incremento en el ratio de inversión en conciliación.



evolución ratio de inversión

En 2021 se minimiza el uso de algunas medidas efr pero se ven reforzadas otras, directamente orientadas a la seguridad y bienestar de la salud. También se refuerza la formación respecto a las medidas de seguridad frente al Covid-19, y se trabaja en otros temas relevantes como las políticas de igualdad (la formación interna toma relevancia por encima de la externa).

Una de las medidas más importantes que cabe mencionar en este periodo, ha sido la incorporación del teletrabajo en todos aquellos puestos cuyas características y requerimientos lo permiten. Si bien esta forma de trabajo se consolida tras la llegada de la pandemia, especialmente con personal de oficina, lo que obliga a una mayor inversión sobre la masa salarial bruta

generada tanto en 2020 como en 2021, con una repercusión directa en el crecimiento de dicho ratio para estos años.

Los datos muestran que las medidas de mayor crecimiento en inversión fueron las de 2. Formación, 7. bienes de equipo y 9. Espacio virtual. Se concluye resaltando que a pesar de la crisis que estamos atravesando desde el Covid-19, año tras año Grupo Peñarroya destina mayor presupuesto económico de gasto a las medidas efr.

Este análisis destaca que anualmente las cantidades finales invertidas en el modelo de conciliación apuntan a ser cada vez más significativas, siendo los resultados acumulativos financieros obtenidos, muy positivos.



## 6. Conclusión y orientación estratégica

Desde la perspectiva de personas, en el año 2021 hemos centrado la gestión en tres hitos principales: Afianzar la seguridad y salud de los equipos en cuanto a riesgo biológico, adaptación de medidas de conciliación, igualdad y diversidad a nuevas necesidades operativas, y afianzar para la división corporativa del negocio, nuevos modelos de trabajo, donde el teletrabajo y la flexibilidad son los protagonistas.

Por otro lado, a nivel de estrategia, hemos diseñado e implantado el proyecto "Empleo y talento" que ha guiado la actuación de Grupo Peñarroya a través de seis programas focalizados en áreas concretas: estabilidad en el empleo, compromiso social, conciliación, igualdad y diversidad, talento, cultura digital y

seguridad, salud y bienestar.

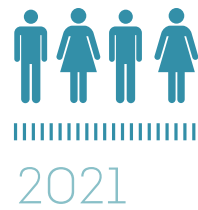
Este proyecto con un cronograma dibujado para una implementación por fases que se desarrollarán hasta el año 2023, será revisado anualmente dejando abierta la puerta a la adaptación y resiliencia que tan patentes y relevantes han sido en todas las áreas de personas, en estos dos últimos años.

A fecha de noviembre de 2021, el área de Personas y Valores de Grupo Peñarroya empieza a dibujar el Plan director que acogerá nuestra orientación estratégica en la materia y guiará los próximos años 2022 a 2025.



# Indicadores de plantilla

## Plantilla media



G5	1,76
Uniproye	1,99
Prodagestión	8,25
Auxihotel	10,3
Segehotel	15,47
LRDM	34,97
Campobenal	39,19
Polybenal	60,95
Total promedio	172,88

## diversidad de género



## diversidad de origen étnico



## Cadena de valor

La Política de Compras de la organización debe regirse por los principios de transparencia, honestidad y ética en su desempeño, así como en la necesidad de profesionalizar la homologación y contratación para optimizar los resultados. Durante un año aún complicado como el 2021, hemos fomentado aún más la compra local y la cercanía, así como la fidelización de nuestros proveedores.

### datos departamento de compras 2021

Fomenta la fidelización de proveedores

96%  
fidelización



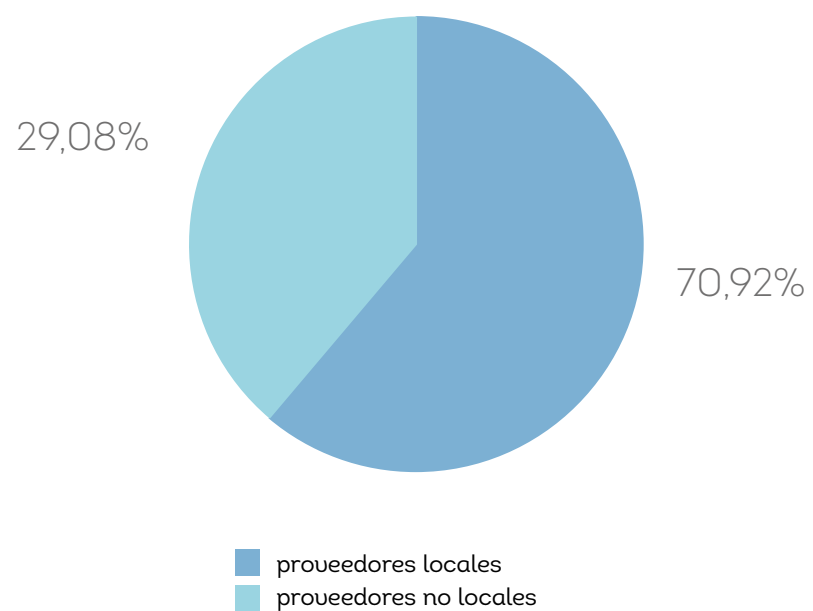
Genera compromiso con los proveedores locales

70,92%  
proveedores locales

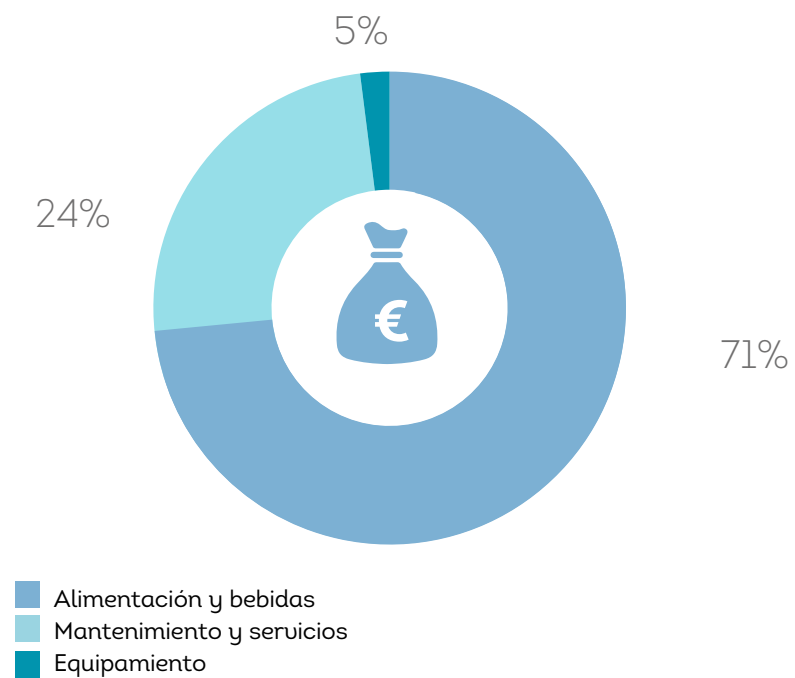


## tipología de proveedores

### Reparto facturación



### Facturación según tipología



Aunque la facturación de 2021 está lejos de los números de niveles pre-pandemias, el incremento sobre 2020 es considerable. Casi un 60% más de facturación con respecto al año anterior.

Gran crecimiento en la partida de A&B y en Servicios. La fidelización aumenta en dos puntos con respecto a 2020. Un año para apostar por los proveedores más fieles de años anteriores.

## Colaboracion en proyectos sociales y culturales

Grupo Peñarroya, como empresa familiar, tiene en la defensa de los Derechos de la Infancia, la Salud y la Cultura, los ejes vertebradores de su estrategia social y una palanca esencial para reforzar el futuro de la sociedad de la que forma parte. Para asegurar la generación del mayor beneficio para cada uno de los colectivos y asociaciones con los que la organización se ha alineado, Grupo Peñarroya se apoya en aliados estratégicos que permitan generar un impacto mayor a través del trabajo y compromiso mutuo.

2021 ha seguido siendo un año difícil para todos, y las necesidades de los más necesitados se han acrecentado; por ello, había que saber dirigir bien los apoyos, y estas son algunas de las acciones sociales desarrolladas con nuestros aliados:



# 01

### Fundacion de Ayuda a la Drogodependencia Proyecto Hombre

Un año más, en colaboración con el Ayuntamiento de Benalmádena, Diputación y otras entidades colaboradoras, pusimos en marcha la VI Carrera Litoral y III Media Maratón Holiday World, que se celebró el domingo 14 de noviembre de 2021 y cuyos fondos fueron íntegramente destinados a la Fundación C.E.S.M.A. - Proyecto Hombre.

Es ya un importante evento deportivo para la localidad, y que además de perseguir un fin eminentemente social, contribuye a potenciar los hábitos de vida saludable y promocionar Benalmádena como destino preferente para el turismo deportivo.



## 02

### ABAD

(Asociación de Benalmádena para la atención a la discapacidad), asociación local con la que mantenemos lazos de colaboración vinculados a aquellas necesidades más inmediatas que se van planteando, como es el caso del proyecto de edificación del Centro de Día de Benalmádena para atención de sus usuarios.



## 03

### Fundacion Mozambique Sur

No podemos olvidarnos en este año aún marcado por el Covid y la inactividad parcial del Turismo, de esta Fundación que tiene la importante misión de contribuir a transformar el entorno rural del sur de Mozambique en un proceso de cambio hacia la erradicación de la pobreza.



## 04

### Cottolengo

En estas fechas tan señaladas se hace más necesario que nunca colaborar con las asociaciones y entidades que ayudan a los que más lo necesitan. La Casa del Sagrado Corazón, conocida entre los malagueños como Cottolengo, es una casa de acogida a la que acuden personas que no tienen nada ni a nadie.

Desde Grupo Peñarroya estamos encantados de apoyar un año más al Cottolengo de Málaga entregándoles productos de limpieza, leche y artículos de primera necesidad.

Agradecemos además la solidaridad y el apoyo de nuestros proveedores, como es el caso de Disbesa, que ha cedido leche sin coste alguno para esta iniciativa de acción social.



## Participación en Foros Empresariales

Grupo Peñarroya ha seguido apoyando a lo largo de 2021 la investigación y estudio de fórmulas que impulsen proyectos de interés para el sector, a través de las Cátedras y Mesas Sectoriales siguientes:



### 01

#### Cátedra Peñarroya de Turismo Costa Del Sol

El 22 de abril de 2021 se celebró el III Seminario de la Cátedra Peñarroya de Turismo Costa del Sol, inaugurado por el alcalde de Málaga, Paco de La Torre, junto a nuestra Presidenta, Pepa Peñarroya y con la presencia de nuestro fundador, Cristóbal Peñarroya.

Conscientes del potencial del sector turístico, concretamente el malagueño, y con el objetivo de dar respuesta a algunas de las cuestiones que más preocupan a los empresarios y directivos del sector, desde nuestra escuela de negocios pusimos en marcha una serie de seminarios para reflexionar sobre estas materias. Recientemente, ha tenido lugar el tercero que llevamos a cabo desde la Cátedra Peñarroya de Turismo Costa del

Sol y en esta ocasión, se tituló “Resiliencia ante el impacto de la pandemia en el sector turístico”.

El Seminario, que tuvo formato presencial y simultáneamente opción de asistir en remoto debido a las medidas frente al Covid, arrancó con la inauguración y bienvenida de Pepa Peñarroya, presidenta de la Cátedra Peñarroya de Turismo Costa del Sol y de Antonio Picamill Vela, director de la misma, así como con la intervención del Alcalde de Málaga, Francisco de la Torre.

Las conclusiones y clausura del seminario han sido protagonizadas por Juan Marín Lozano, Vicepresidente y Consejero de Turismo Junta de Andalucía, el cual destacó la apuesta de su

Consejería por el sector turístico.

Marín ha destacado la “resiliencia” del sector turístico andaluz, que “ha demostrado tener una enorme capacidad de recuperación. Miles, millones de personas están deseando retomar sus viajes y Andalucía está preparada para ese momento. “Andalucía es uno de los principales destinos a nivel mundial que cualquier viajero quiere conocer. Las previsiones hablan de que estaríamos un punto por encima de la media nacional, ya que los mercados empiezan a animar sus reservas, están despertando, y muestran una predisposición a viajar más favorable para Andalucía que a otros destinos competidores”, ha concluido.





## 02

### Foro RSE Málaga

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.

La contribución de las empresas al Foro está basada en un Plan de Acción que surge de las distintas Mesas de Trabajo temáticas constituidas, en torno a las que se proponen, consensúan y ejecutan acciones específicas de responsabilidad social empresarial. Durante 2001 Grupo Peñarroya participó activamente, a través de la Responsable de Sostenibilidad, Sonia Santos, en la sensibilización del colectivo educativo por medios de Jornadas en la UMA e Institutos de Educación Secundaria, así como en la difusión de píldoras formativas sobre los ODS.



## 03

### Mesa Nacional del Turismo

La Mesa del Turismo es un Grupo de encuentro, de diálogo y de creación de estados de opinión, formado por una serie de personalidades del Sector privado Turístico Español. Está formada por más de 60 profesionales de reconocida trayectoria, entre los cuales, se encuentra Marifrancisc Peñarroya, Consejera y socia de Grupo Peñarroya, además de Directora General de Holiday World, en calidad de Vocal asesora.

Su objetivo esencial es el estudio, coordinación privada y divulgación de la función del Turismo en el marco de la economía de mercado, como factor esencial del desarrollo económico y social.

Durante 2021, se celebraron Tres Jornadas presenciales de la Mesa Nacional en Madrid.

The background features a stylized tropical scene. On the left, several palm trees of varying heights are silhouetted against a light blue sky. The sky is composed of horizontal bands of different shades of blue, creating a layered effect. Below the sky, a dark blue ocean with white-capped waves stretches across the horizon. The overall aesthetic is clean and modern, typical of a digital presentation slide.

08

Dimensión  
ambiental



**Durante el año 2021 nuestra gestión ambiental se ha basado en la continuidad de los proyectos iniciados antes de la pandemia, esto es, la búsqueda de la eficiencia en los consumos de recursos naturales, la apuesta por la innovación y la digitalización de los procesos, y la economía circular, contribuyendo a la sostenibilidad de nuestra actividad turística.**

El Plan de Acción 2021 ha identificado los siguientes retos teniendo en cuenta la falta de actividad turística durante gran parte del año debido a la crisis sanitaria:

Detección de posibles incidencias en las instalaciones para asegurar el correcto mantenimiento de los equipos de los establecimientos cerrados.

Priorización en el uso de energías renovables,

Seguimiento diario de los consumos energéticos e hídricos para identificar desviaciones, puntos de mejora y acciones correctivas

Estudio de inversiones orientadas al ahorro de emisiones

Trabajamos para crear un modelo de turismo más resiliente a largo plazo, basándonos en los principios de la economía circular.





## Consumos

Al igual que en la temporada 2020, Las irregulares condiciones de la operativa de los hoteles durante un año lastrado por la bajada de ocupación, se refleja en los datos de consumos.

Además, analizando los grados día registrados, se puede comprobar que 2021 ha sido un año de mayor exigencia climática que el año anterior, especialmente en temporada de uso de la cale-

facción, lo que también ha contribuido al aumento del ratio.

La reducción de inversiones en mejoras tecnológicas de las instalaciones en estos años por la lógica necesidad de garantizar la continuidad del negocio, apunta a la necesidad de volver a priorizar equipos operativos más eficientes, que consuman menos y emitan menos.

HOLIDAY WORLD							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Dif. 19-20 (m3/kw/hr)
 Estancias	591.611	612.448	605.185	567.705	152.766	83.959	-45,04%
 Agua	189.884	168.115	206.890	200.744	100.594	220.367	119,07%
 Gas	5.047.242	5.864.114	6.410.968	5.620.493	1.933.462	498.320	-74,23%
 Electricidad (Kwh)	9.110.155	9.631.709	12.062.972	10.675.372	6.698.660	11.365.984	69,68%

## Reciclaje

A pesar de los vientos en contra respecto al plástico de un solo uso que trajo la pandemia primando otros aspectos, Holiday World Hoteles ha seguido trabajando por un Turismo sostenible, bajo la pre-

misa de aumentar el ciclo de vida de los productos, lo que conlleva menor producción de residuos, reutilización, y en última instancia, segregación selectiva. Estos son nuestros datos 2021:



vidrio

2020 ||| 13 toneladas  
2021 ||| 28 toneladas



plásticos

2020 ||| 1,4 toneladas  
2021 ||| 2 toneladas



papel

2020 ||| 10,2 toneladas  
2021 ||| 22 toneladas



aceite

2020 ||| 4 litros  
2021 ||| 8.630 litros



pilas

2020 ||| 0 kilos  
2021 ||| 15 kilos



aparatos

2020 ||| 0 kilos  
2021 ||| 283 kilos

## Huella de carbono

Cálculo huella de carbono (kgCo2/kWh)						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
kgCo2/kWh x ocupación	2,96	2,95	3,77	3,55	6,58	11,53
kgCo2/kWh	1.748.355	1.804.143	2.280.112	2.013.022	1.005.221	968.214



La huella de carbono es un indicador ambiental que refleja la suma de todas las emisiones de los Gases de Efecto Invernadero (GEI) que han sido causadas, directa o indirectamente, por una organización. Se expresa en unidades de dióxido de carbono equivalente (CO<sub>2</sub>eq) y es la marca que cada actividad que emite GEI deja en el medio ambiente. Su cálculo no se refiere solo al CO<sub>2</sub> emitido, sino a todos los gases de efecto invernadero que son responsables del calentamiento global.

Al igual que en la temporada 2020, Las excepcionales e irregulares condiciones de la operativa de los hoteles desde marzo y a lo largo del resto del año, se refleja en los datos de la huella de carbono. Las emisiones absolutas disminuyen en todos los alcances por la disminución de la actividad, y por consiguiente de los consumos, sin embargo el ratio de emisiones aumenta al haber disminuido drásticamente la ocupación.





09

Premios,  
certificaciones y  
reconocimientos



2021. Sello Covid-Hygiene Response de Preverisk Group

2021. Sello Andalucía Segura de La Junta de Andalucía

2021. Recertificación Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medioambiente según ISO 9001/14001: 2018

2021. Seguimiento Certificado Excelencia EFR Nivel A Norma 1000-1.

2021. I Edición Premio a las Familias Andaluzas otorgado por la Junta de Andalucía



10

**Informe**

Nos enfrentamos a la 7ª Edición de la Memoria de Sostenibilidad de Grupo Peñarroya en un año difícil como ha sido 2021 para el sector turístico y hotelero. No obstante, para la definición de los contenidos del Informe, hemos tenido en cuenta los temas relevantes para nuestra actividad, así como nuestros principales grupos de interés, en base al Análisis de Materialidad y de los principales resultados del Grupo en este ejercicio. El desarrollo de este análisis se ha realizado tomando como refe-

rencia los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Con el fin de asegurar la comparabilidad de la información, el informe contempla los indicadores con datos históricos. Asimismo, destacar que, dado el contexto ocasionado por la pandemia, los indicadores se han visto afectados por la paralización de la actividad, por lo que la comparabilidad de los datos históricos se ve afectada.



“El mundo cambia  
con tu ejemplo,  
no con tu opinión”.

Paulo Coelho





Peñarroya

+34 952 21 05 20  
sostenibilidad@penarroya.com

[penarroya.com](http://penarroya.com)

