



# Memoria de sostenibilidad 2022



# Índice

01

Contexto

02

Mensaje de la Presidenta

03

Gobierno Corporativo

04

¿Quiénes Somos?

05

Diálogo con nuestros grupos de interés

06

Dimensión Económica

07

Dimensión Social

08

Dimensión Medioambiental

09

Premios y Reconocimientos

10

Informe



01

Contexto

## Contexto

Podemos calificar al 2022 como un año positivo para el sector gracias a la recuperación de la pandemia y a la extraordinaria resiliencia mostrada por la demanda turística. Y es que, a pesar de la combinación de factores impulsados en algunos casos por la guerra en Ucrania, como los problemas en el mercado energético, el comercio internacional y la inflación, junto con otras crisis como la climática y la del talento, 2022 ha resultado excelente para el turismo, lo que nos ha permitido recuperar prácticamente los niveles previos a la pandemia.

Un año, eso sí, que ha evolucionado de menos a más: el primer trimestre del ejercicio se vió fuertemente afectado por la última gran ola de la COVID-19, la variante Ómicron, pero la recuperación se aceleró de forma notable durante el tercer trimestre, ofreciendo unos resultados que confirman al turismo como una actividad esencial para los ciudadanos de todo el mundo y como un sector refugio para los inversores.

A niveles generales, la economía española creció un 5,5% en 2022, sostenida por el consumo y el sector exterior; la industria turística duplicó el desplazamiento de turistas con respecto al 2021 y alcanzó un 63% de los niveles anteriores a la pandemia, según la OMT. Las ganas de viajar acumuladas durante la pandemia han impulsado, especialmente en Occidente, cifras récord a partir del segundo trimestre del año.

En este contexto, el turismo creció según la OMT en 2022 un 102% respecto al año anterior. Y si bien estas cifras nos infunden optimismo, el entorno social, económico y geopolítico nos conducen de nuevo a la cautela. De la crisis sanitaria, pero, sobre todo, del conflicto bélico que está teniendo lugar en Ucrania se han desprendido numerosas consecuencias y una de las que más sigue impactando en la economía es la rotura de la cadena de suministro, la falta de materias primas y componentes y el incremento de los precios. Con este problema hemos convivido a lo largo de todo el año 2022 y ha obligado a muchas empresas a repercutir la subida del IPC en el precio final lo que ha influido negativamente en la recuperación del sector.

Si algo hemos aprendido de los últimos años es la rapidez con la que cambia el entorno y la necesidad de adaptación, por parte de las compañías, a un mundo cada vez más incierto. Estamos en un momento decisivo y debemos aprovecharlo para repensar el turismo del futuro. Una visión que vaya más allá del negocio y reflexione también sobre el papel de esta actividad en las personas y el planeta.



02

Mensaje de la  
Presidenta



## Mensaje de la Presidenta

Estimados clientes, accionistas, partners y colaboradores:

Es un placer para mí, como presidente del Grupo Peñarroya, presentaros nuestra Memoria de Sostenibilidad correspondiente al ejercicio 2022, manifestación inequívoca del compromiso del Grupo con la transparencia en todos los ámbitos.

Cerramos 2022 como un año muy especial en el que podemos certificar el fin de la pandemia, pero donde han aparecido nuevas incertidumbres como han sido la guerra o la inflación. La fortaleza de la demanda turística tras dos años de suspensión ha amortiguado en gran modo los nuevos problemas que han aparecido.

A pesar de haber iniciado el primer trimestre con una pequeña alarma causada por la variante Ómicron, afortunadamente, el mercado ha conseguido estabilizarse en los siguientes trimestres del ejercicio hasta alcanzar los niveles de ocupación previos a la crisis provocada por el COVID. No cabe duda de que el Turismo es un sector fundamental en la economía de nuestro país y de nuestra región en particular.

Este optimismo, a pesar de los riesgos geopolíticos y macroeconómicos, es especialmente razonable y prudente en Grupo Peñarroya donde estamos desarrollando medidas que nos están llevando a estar a la cabeza en diversificación, digitalización y sostenibilidad para afrontar los riesgos e incertidumbres con la necesaria solvencia.

La digitalización está optimizando nuestra eficiencia y nos permite afrontar la crisis inflacionista. Adicionalmente nos permite ser muy flexibles para adaptarnos a las nuevas exigencias del

mercado, de alta volatilidad. Estamos adaptándonos a las nuevas exigencias de los consumidores como, por ejemplo, la distribución online.

En Grupo Peñarroya siempre buscamos oportunidades en los momentos de dificultad. En un entorno complejo se nos ofrece la posibilidad de demostrar nuestro compromiso social apostando por la diversidad, la inclusión, la formación y el desarrollo de las personas. Apostamos por la creación de empleo de calidad. Esto genera beneficios en el destino y lo hacen más sostenible.

Nuestro equipo, nuestras personas, son el principal activo del Grupo Peñarroya. Una forma de compromiso con los objetivos mencionados es la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Quiero aprovechar una vez más la oportunidad de dirigirme a vosotros para agradecer al magnífico equipo que formamos el Grupo Peñarroya y los Hoteles Holiday World, su entrega, compromiso y profesionalidad; y a los clientes y resto de stakeholders, su fidelidad y confianza para que esta empresa de personas siga adelante.

Josefa Peñarroya Espildora  
Presidenta Grupo Peñarroya



03

Gobierno  
corporativo



A 31 de diciembre de 2022 el Consejo de Administración de Grupo Peñarroya está compuesto por los siguientes miembros:

## Consejo de Administración

En Grupo Peñarroya nos regimos por un sistema de gobierno corporativo que determina las normas y los principios por los que debe guiarse la gestión de la empresa, así como los valores que deben caracterizarla. Como parte fundamental de este sistema, contemplamos un cuerpo normativo interno y un Código de Conducta, dos documentos en los que se definen las pautas de actuación y comportamiento que la empresa espera de todos los miembros de la organización y que van en consonancia con los principios y valores que rigen el sistema.

Así, el Consejo de Administración lleva a cabo sus funciones con arreglo al interés social, y en este sentido actúa para asegurar la sostenibilidad de la Compañía a largo plazo y maximizar su valor, ponderando además los intereses plurales legítimos, públicos o privados, que influyen en el desarrollo de toda actividad empresarial, y supervisando la aplicación y cumplimiento 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.



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

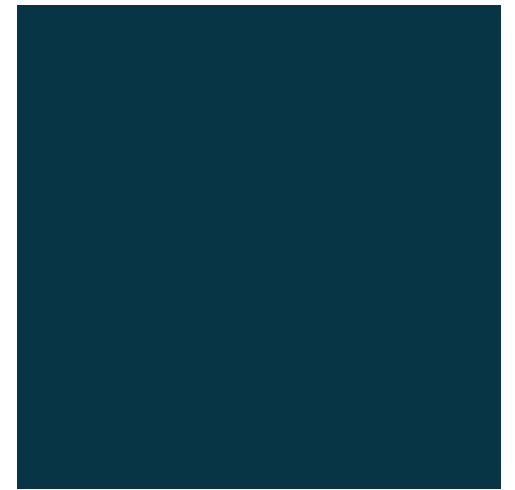
D<sup>a</sup>. Francisca Peñarroya Espildora

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

Secretaria:

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





El Consejo de Administración es el máximo órgano de gobierno de Grupo Peñarroya, del que depende la división hotelera. A nivel operativo, el Comité de Dirección Hotelero constituye el órgano responsable de ejecutar el plan estratégico del Grupo en esta Área.

Por otro lado, durante el año 2022 se ha dado seguimiento a nuestro ya consolidado Modelo de Cumplimiento. A través de este programa supervisamos que se implementen en la práctica políticas y sistemas relativos al control interno, y reglas y normas en el marco del compromiso ético que implica el Buen gobierno corporativo.

Como órgano gestor en esta materia nos encontramos en Grupo Peñarroya con el Comité de Cumplimiento, que, como tal, asume la responsabilidad de aplicar y actualizar procedimientos dirigidos a prevenir la comisión de delitos dentro de nuestra organización.

Como órgano supervisor del sistema contamos en

la organización con el Órgano de Control Interno, que, a través del Responsable de Cumplimiento, se encarga, entre sus funciones, de gestionar y vigilar el Canal de Denuncias. El procedimiento se especifica en detalle en el Código de Conducta.

El Modelo de Cumplimiento Normativo no es sólo un programa normativo, es una cultura ética que debe quedar arraigada e interiorizada en la organización y un marco general y de obligado cumplimiento bajo el cual debe desarrollarse la actividad empresarial. Es por ello por lo que resulta fundamental que el programa de cumplimiento normativo sea de conocimiento de si no todo, la mayor parte del personal de la organización.

En este sentido, en Grupo Peñarroya ofrecemos sesiones formativas anuales relativas al Corporate Compliance, haciendo especial referencia a la prevención del delito de blanqueo de capitales que es, dada las características de nuestra actividad, uno de los que mayor riesgo representa. En 2022, la formación tuvo lugar en el mes de junio y tuvo

como asistentes a un total de 73 personas entre las que se incluye Direcciones, Recepciones, Departamento Comercial, Corporativa y Jefes Departamentales.

Como complemento a la formación interna, en 2022 los miembros del Órgano de Control Interno recibieron una formación especializada a cargo del Foro RSE en forma de 12 talleres que tuvieron lugar en los meses de junio a noviembre.

A disposición de todos los empleados, directivos o miembros de los órganos de Administración, y en esa línea de prevención, transparencia y claridad, existe en Grupo Peñarroya un canal de denuncias a través del cual notificar cualquier incumplimiento del Código de Conducta. Queda garantizada en este canal la confidencialidad del denunciante, así como la no represalia.

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 todos 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  
COMPROMISO  
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.

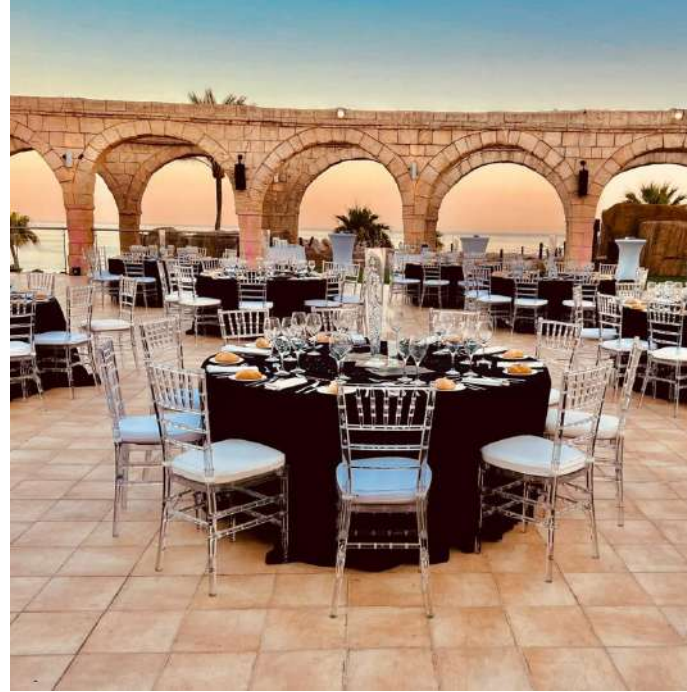
06

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 Plan Estratégico de Grupo Peñarroya para el año 2022 en un escenario post-pandémico y de incertidumbre para la actividad turística y hotelera, se centró en la mejora continua de sus productos y en el desarrollo de servicios diferenciales, teniendo como objetivo último la satisfacción de los clientes que demandaban experiencias en entornos ya normalizados.

Estas son las iniciativas que responden a este Plan:



## 01 Reposicionamiento

Inversión en proyectos de reposicionamiento/guest experience de hoteles para maximizar su valor y ofrecer a los clientes productos y experiencias de calidad.

## 02 Estrategia comercial

Estrategia Comercial de mejora de la rentabilidad a través del incremento de Venta Directa, apertura de nuevos mercados y nuevos segmentos de negocio, que tienen como palanca la diferenciación del producto HW y la adaptación al cambio de cultura del cliente.

## 03 Experiencia Digital del Cliente

Experiencia Digital del Cliente: Implementación de herramientas digitales, nuevos conceptos y personalización para responder cada vez mejor a lo que los clientes están demandando y a las cambiantes tendencias de mercado.





## 04 Sostenibilidad

Impulso de la sostenibilidad como criterio estratégico en la gestión de la organización que nos permita contribuir a minimizar nuestro impacto en el entorno en el que operamos, así como contribuir al desarrollo económico y social a través de la implantación de nuestro Plan Director de Sostenibilidad 2023-2025.



## 05 Plan creación de talento

Este programa nace para la reestructuración, redimensión y cualificación del talento organizacional. Una transformación de la estructura tradicional de las divisiones de negocio.



## 06

### Programa Be Safe

Concebido para ofrecer una nueva manera de afrontar la salud en la organización. Pretende incidir en la población de Grupo Peñarroya actuando como palanca hacia un cambio en la relación con la Salud.

## 07

### Proyecto Conecta

Está orientado a la captación y fidelización del talento. Nace con el objeto de transformar todo el proceso de captación, selección, retención y fidelización del talento.



## 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 2022

181.571 habitaciones  
ocupadas



75,57%  
ocupación media anual

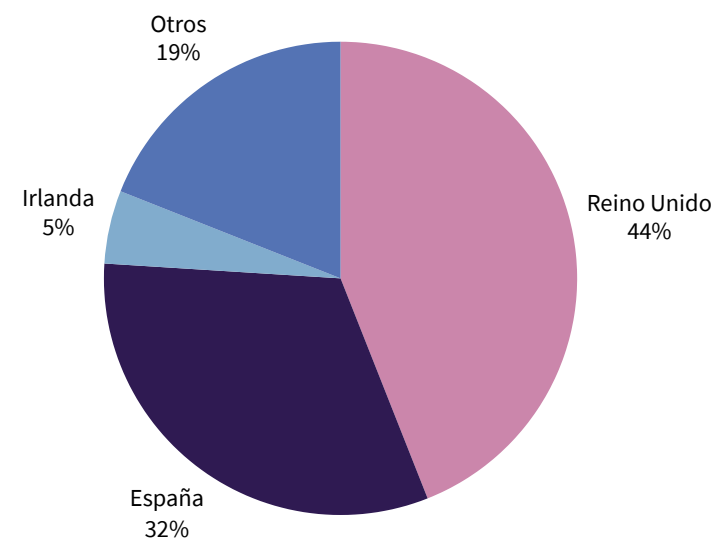


2'99 media de personas  
por habitación ocupada



4'87 días  
estancia media

## Ventas por mercados



## Activos inmobiliarios

### Marbella

Terreno deportivo 3997 m<sup>2</sup>  
Centro comercial DONA PEPA 6.350 m<sup>2</sup>  
Viviendas  
Locales  
Finca en desarrollo 3.500.000 m<sup>2</sup>

### Benalmádena

Locales  
Parcelas en desarrollo 214.000 m<sup>2</sup>

### Fuengirola

Plazas aparcamiento

### Málaga

Plazas aparcamiento  
Locales  
Oficina

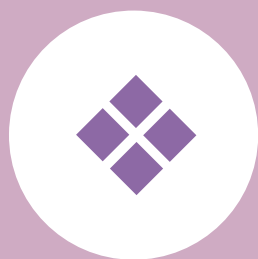


04

Diálogo con  
nuestros grupos  
de interés

## Diálogo con nuestros grupos de interés

Los grupos de interés resultan clave en las iniciativas y toma de decisiones estratégicas de una empresa. La participación de cada uno de estos grupos en nuestra actividad condiciona su desarrollo ya que influyen en ella diversos factores y motivaciones profesionales y personales. Es necesario por ello asegurar un correcto y fluido diálogo entre la organización y estos grupos a través de diferentes canales. Fruto de esa comunicación, podemos conocer y analizar qué contenidos son relevantes a la luz del Informe y, sobre todo, precisar necesidades emergentes, evaluar compromisos y revisar cumplimiento de objetivos.



accionistas



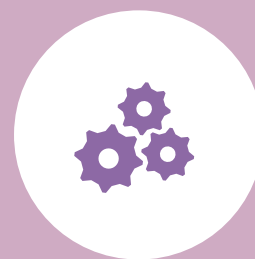
personas



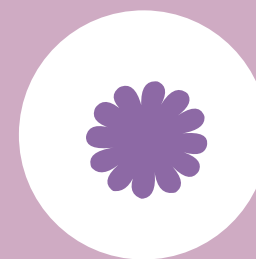
clientes



proveedores



sociedad



medioambiente

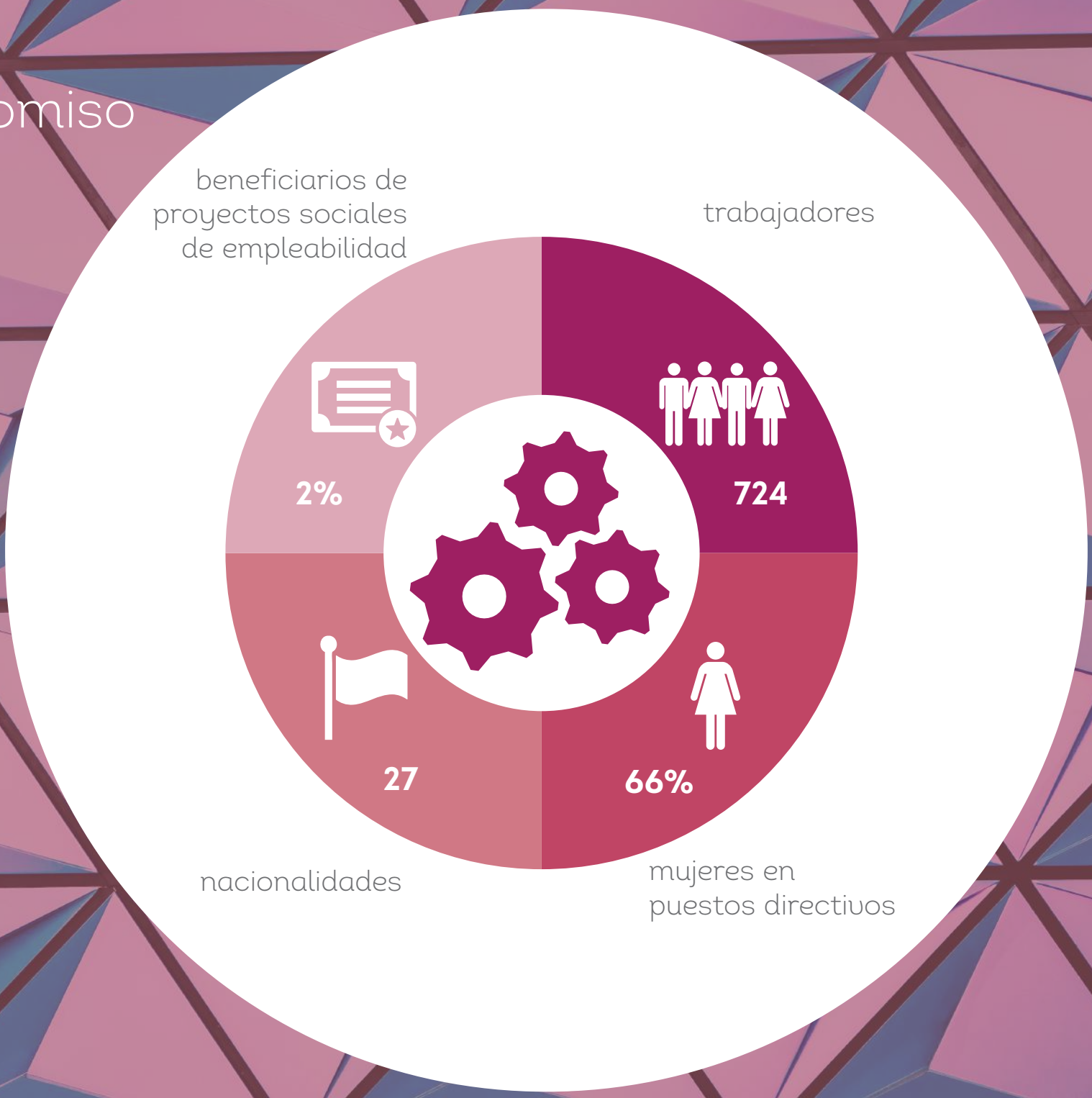


medios de  
comunicación

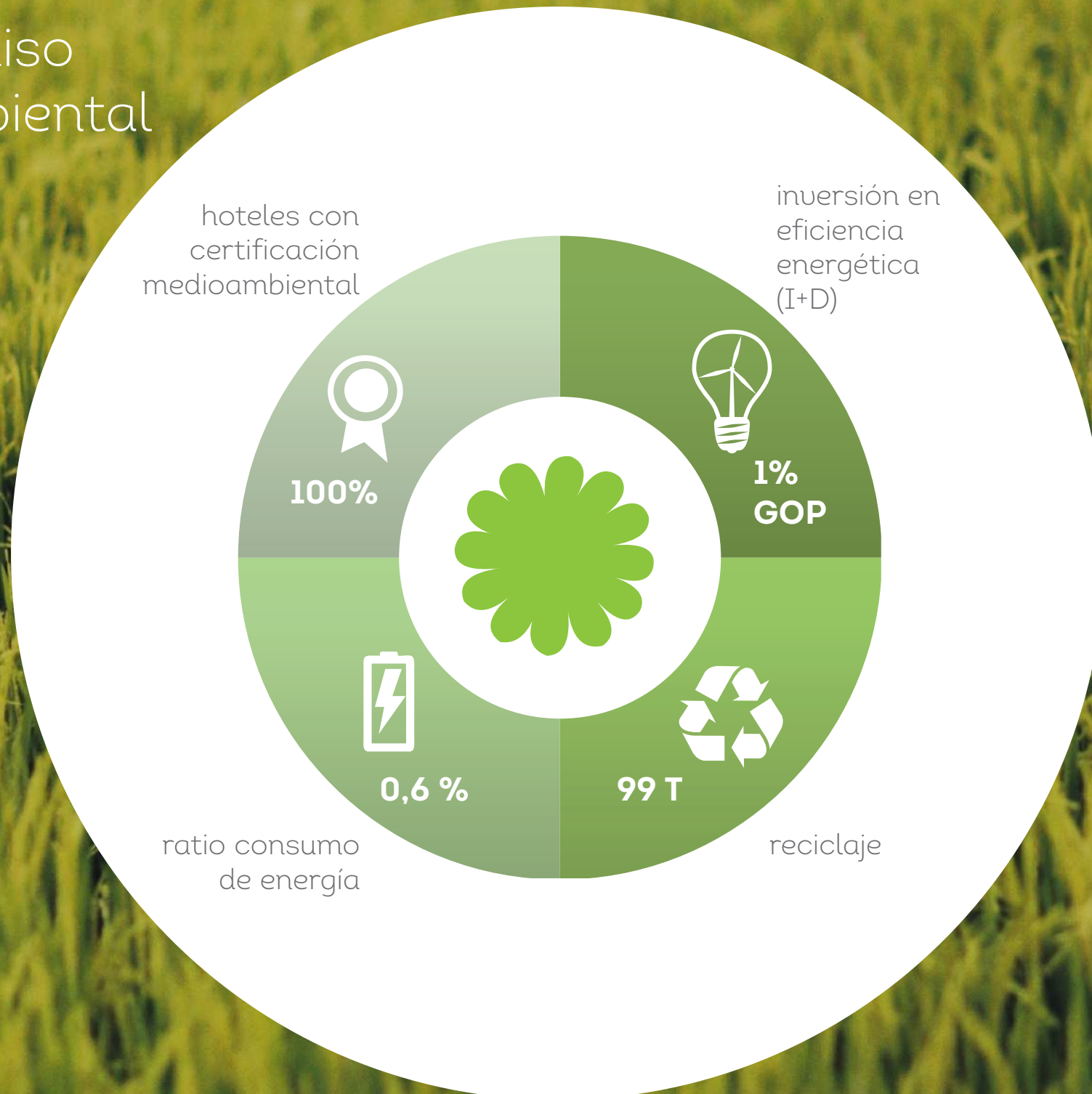
# Compromiso económico



# Compromiso social



# Compromiso medioambiental





06

Dimensión  
económica



## Compromiso económico

Este impacto positivo de recuperación de los ingresos de ambas divisiones en 2022 frente al 2021 ha provocado que el EBITDA de las Sociedades de Grupo Peñarroya pase de €2.5m del año 2021 corregido a €4,3m al cierre de 2022, creciendo un +70% y obteniendo una mejora en su resultado neto, pasando de €-6,9m en 2021 corregido a €-0,7m en 2022.

Hay que aclarar que el ejercicio 2021 corregido es debido a que se realizan correcciones a cierre, posteriores a la memoria, en las que se deterioraron créditos que se tenían con otra sociedad y se consideraron a la fecha de cierre del ejercicio incobrables, y por tanto provocaron una pérdida a nivel de resultados netos de -€5m en la división hotelera.

Aunque el ejercicio 2022 ha sido un año de impulso

y recuperación económica frente a los dos años de crisis sufrida, también hay que resaltar que ha sido un año de incremento e impacto en costes debido a la crisis energética y a la subida inflacionista de los precios de consumo, por lo que los resultados obtenidos, para el conjunto de Sociedades, no han alcanzado las cifras positivas y óptimas de recuperación esperadas. De cara al ejercicio siguiente resta cierta incertidumbre en la recuperación prevista debido a que a finales del 2022 se produjo una subida del índice Euribor, lo que afecta directamente a los costes de financiación de las sociedades.

Tras los dos años críticos (2020 y 2021) afectados por la pandemia mundial de la Covid-19 se preveía un ejercicio 2022 de inicio de recuperación económica. El ejercicio 2022 arrancó la actividad para la

división hotelera según lo previsto en el primer trimestre del año y con 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 creció y se recuperó frente al cierre del ejercicio 2021 en un 83%, superando incluso al año de referencia económica normal de 2019. La división hotelera ha sido la que más ha recuperado, ya que la apertura de los hoteles se pudo normalizar durante más meses: un promedio de 9 meses frente a los 4 meses de 2021 (2.5 meses en 2020), y con un 100% de los hoteles abiertos a una capacidad de ocupación del 63%. Al igual la división Inmobiliaria también ha experimentado un crecimiento en su actividad en el 2022, de un +36% respecto a 2021 (€3m más).

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

	2022	2021	Var%
Ingresos totales	53.571	29.298	82,80%
División hotelera	42.371	21.069	101,10%
División inmobiliaria	11.200	8.229	36,10%
<b>EBITDA</b>	<b>4.303</b>	<b>2.531</b>	<b>70%</b>
<b>Resultado neto</b>	<b>-723</b>	<b>-6.886</b>	<b>-89,50%</b>

\* EBITDA corregido

# Gestión sostenible

## Política RSC

- Legalidad y cumplimiento de la legislación en el desarrollo de nuestra actividad.
- Fomento de comportamientos éticos en todas las facetas de la dirección y la gestión del Grupo.
- Compromiso con el diálogo social, la toma de decisiones participativas y los derechos laborales.
- Innovación permanente, entendida como la apuesta por la mejora de nuestros productos y servicios de una manera segura, rentable y sostenible.
- Responsabilidad medioambiental y crecimiento sostenible.
- Apoyo a la igualdad y a la diversidad.
- Protección y respeto de los derechos humanos.
- Compromiso de desarrollo económico, humano y social en la comunidad local.

## El cliente valora

En un sector como es el hotelero es primordial vincular el servicio a la opinión del cliente. En Grupo Peñarroya hacemos uso de determinadas herramientas a través de las cuales todos nuestros clientes pueden facilitarnos información que estudiamos de cara a orientar nuestra estrategia. La principal herramienta que utilizamos es una herramienta de "Guest Intelligence" que es desarrollada por "Review Pro" y que, en el año 2022, arroja los siguientes resultados.

### satisfacción media global

Holiday World 2022 us 2021



## Sistemas de gestión

El año 2022 afortunadamente podemos catalogarlo como un período postpandémico en el que se han podido recuperar niveles de normalidad en actividad y en resultados, y que ha permitido desarrollar de manera natural los sistemas de gestión integrados en nuestra organización.

Tal es así que a lo largo del mencionado curso hemos superado el primer seguimiento de la Certificación del Sistema Integrado de Gestión de la Calidad y el Medioambiente según normas ISO 9001:2015 y 14001:2015, así como la renovación del Certificado de Excelencia Nivel A EFR (Empresa Familiarmente Responsable) según norma 1000- 5, lo que ha supuesto el cierre de un ciclo tras más de una década estando certificados con el Modelo EFR.

En 2014 Grupo Peñarroya se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas, comprometiéndose a integrar sus 10 Principios, así como los 17 Objetivos de Objetivos de Desarrollo Sostenible en todas las acciones llevadas a cabo por el Grupo y por sus hoteles.



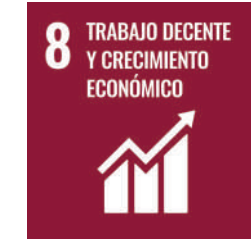
A través del compromiso del Grupo con un modelo turístico sostenible y los 17 Objetivos del Pacto Mundial de la ONU, la organización tiene impacto y capacidad de influencia sobre un total de 7 Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Tenemos un firme compromiso con la salud y seguridad de nuestros trabajadores. En esa línea creamos en 2022 el Programa Be Safe dirigido a mejorar las políticas creadas en torno al bienestar y salud emocional y física de los equipos.



Los principios vertebradores de nuestro Sistema EFR son la conciliación, la igualdad y la no discriminación a nivel laboral. Propugnamos la igualdad salarial entre hombres y mujeres, y trabajamos por asegurar oportunidades en nuestra organización para los colectivos más vulnerables con nuestro programa #SomosCompromiso.



En Grupo Peñarroya situamos a nuestros trabajadores en el centro de la organización. Nuestro Sistema Integral de Gestión de Personas (EFR) se encuentra diseñado para proteger los derechos laborales de cada trabajador y para promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.



Incorporamos en nuestra cadena de suministro colaboradores que compartan los criterios ESG y/o que pertenezcan al ámbito local al que pertenece nuestra organización para integrar así criterios sostenibles y éticos en nuestra red de consumo. Trabajamos en estrategias que involucren el uso de materiales respetuosos con el medio ambiente en nuestros productos, la reducción del desperdicio alimentario y la economía circular.



En Grupo Peñarroya trabajamos por la optimización de los recursos naturales, la innovación y la progresiva digitalización de los procesos. Avanzamos en el camino de la gestión responsable del entorno ambiental con un programa de monitorización de los consumos que nos permite un control y seguimiento exhaustivo, lo que nos facilita el estudio y minimización de nuestros principales impactos. Mantenemos nuestro interés en la reducción y reutilización de materiales y la adecuada segregación de residuos, así como en desarrollar e implementar un proyecto de cálculo y compensación de la huella de carbono que emitimos para 2024.



El trabajo en equipo es un aliciente clave para lograr objetivos comunes. Nuestros grupos de interés son los aliados más eficaces en estrategias que pueden reportar beneficios comunes para toda la red. Para optimizar estas alianzas es esencial, y así lo proyectamos, la comunicación y el diálogo fluido entre todas las partes interesadas.



07

Dimensión  
social



El compromiso de la organización con la iniciativa EFR, que está reconocida como 'Good practice' por la ONU y por Interreg Europe, ha sido una de las grandes apuestas del Departamento de Personas y Valores y es uno de los pilares de las políticas RSE del grupo.

Desde la obtención de la certificación en 2010 y destacándose con nivel de excelencia desde 2016, Grupo Peñarroya ha sabido adecuar un modelo de gestión a una realidad hotelera, dando soporte y respuesta a los seis grandes grupos en los que se estructuran sus políticas y medidas EFR.

- CALIDAD EN EL EMPLEO.
- FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL.
- APOYO A LA FAMILIA DE LOS EMPLEADOS/AS.
- DESARROLLO PROFESIONAL.
- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- transversalmente el LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN, como parte componente de todas ellas.

En este año 2022, el hito lo ha marcado el cierre de un ciclo por el que, tras más de una década estando certificados con el Modelo EFR, nuevamente hemos renovado la Excelencia en materia de gestión de personas.

Grupo Peñarroya con más de 50 años de trayectoria y cimentado en sólidos valores, ha sabido crecer y adaptarse a los tiempos con un alto sentido de la responsabilidad frente a su equipo humano, al entorno al que pertenece y a la sociedad que le rodea. Nuestra gestión de las personas tiene como elemento base y diferenciador el posicionar a la persona en el centro de la organización, respetando al individuo en todas sus dimensiones y ámbitos. Esto se materializa en políticas de liderazgo conciliador y humanista, a través de acciones que promueven el desarrollo profesional y personal, y en programas de sensibilización e inclusión de la diversidad en todos los ámbitos. Estamos convencidos de que implantar una gestión basada en la conciliación en su más amplio concepto abre el camino a crear una cultura organizacional basada en la confianza y en el crecimiento.

Nuestra gestión estratégica en el área de personas nos ha llevado a ser reconocidos como la primera organización del mundo que ha implantado un sistema de gestión de personas basado en la conciliación, igualdad y diversidad en el sector hotelero, (Modelo EFR de la Fundación Más familia) por lo que hemos sido distinguidos en los primeros Premios EFR como entidad pionera en su sector.

Además, formamos parte del Top 25, como las 25 empresas más influyentes en conciliación.

# Continuidad y seguimiento de proyectos anteriores

El ciclo 2020-2022 ha venido marcado por los efectos que ha tenido la Covid19 en la sociedad en general y en Grupo Peñarroya en particular, y sus grandes consecuencias sobre el sector hotelero. Todo ello ha supuesto un ejercicio de transformación en la organización para adaptarse en cada momento a las dificultades que se iban presentando siempre poniendo en el centro de sus políticas y estrategias de gestión a las PERSONAS que conforman Grupo Peñarroya.

Observar, estudiar, reaccionar y adaptarnos, ha sido nuestra premisa en los dos últimos años. Hoy, la escucha y el análisis han sido fundamentales y la base de nuestros proyectos.

Si bien para situarnos, en este 2022, realizamos un seguimiento de los avances conseguidos en el presente ciclo respecto de proyectos ya puestos en marcha. Es el caso del Programa Empleo y Talento (2021-2023), que engloba dos áreas diversas:

**1. Políticas de empleo sostenible, inclusivo y diverso:** Compuesto de tres

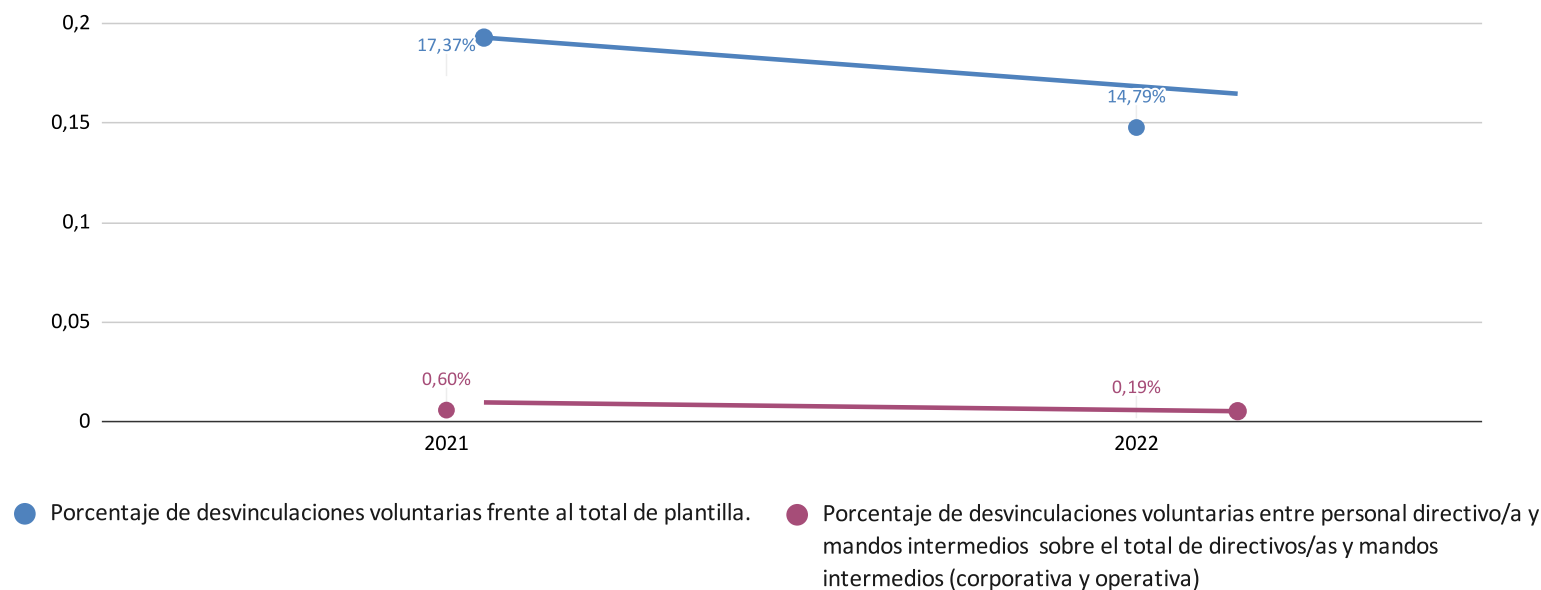
programas orientados a implantar medidas dirigidas a contribuir a la creación de empleo sólido y de calidad

**2. Excelencia y Talento:** El objetivo de este programa estaba orientado a la cualificación a través del desarrollo de competencias técnicas y digitales.

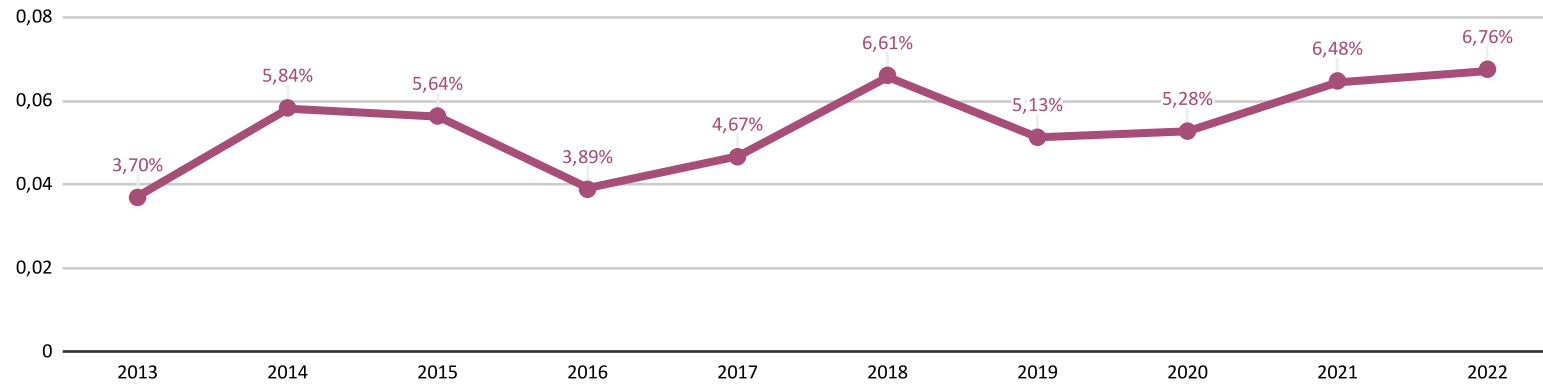
La primera de las políticas versa sobre alcanzar un empleo sostenible, inclusivo y diverso, que se compone a su vez de tres programas de medidas en torno a la estabilidad laboral, #somoscompromiso, y políticas de conciliación, igualdad y diversidad.

En lo que se refiere a la estabilidad laboral, y teniendo en cuenta que el sector hotelero de manera natural está expuesto a una alta rotación de personal, resulta muy positivo para la organización que haya habido un decremento de casi tres puntos en relación con las desvinculaciones voluntarias, ya que no sólo es importante captar sino también retener el talento. También hay una pequeña mejora en puestos directivos y mandos intermedios, lo que también interpretamos positivamente pues son personal clave dentro de la empresa.

## Rotación no deseada



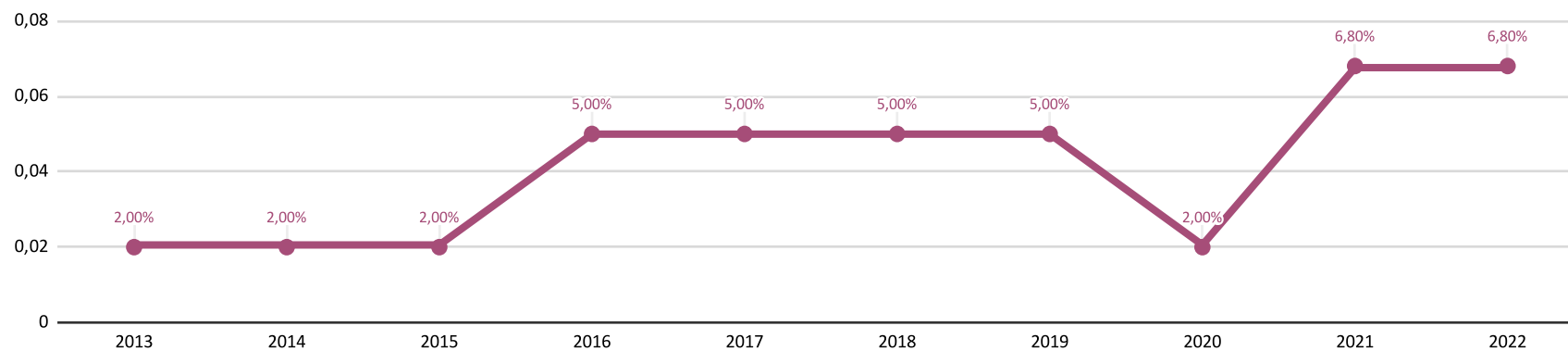
## Porcentaje sobre la plantilla media: personas de nacionalidad no autóctona



#SomosCompromiso es la segunda de las líneas del Programa que consiste en un conjunto de 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. En Grupo

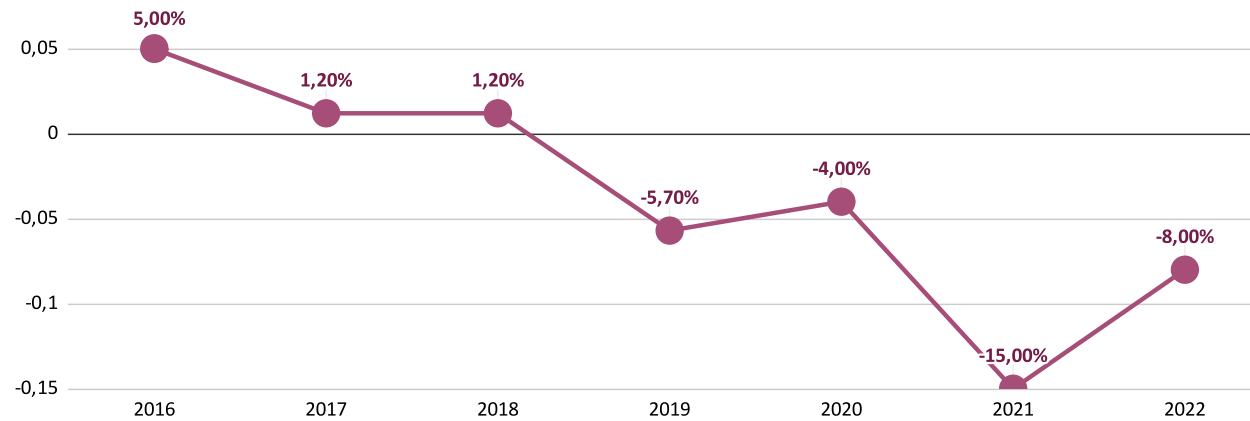
Peñarroya se apuesta por la igualdad de oportunidades, así como por la diversidad, lo que se ve reflejado en el incremento del 2% de personas en plantilla con certificación de discapacidad con respecto al ciclo anterior (2019), y el grado de personas con nacionalidades no autóctonas.

## Porcentaje de personas con certificado de discapacidad por encima del 33%





## Brecha salarial

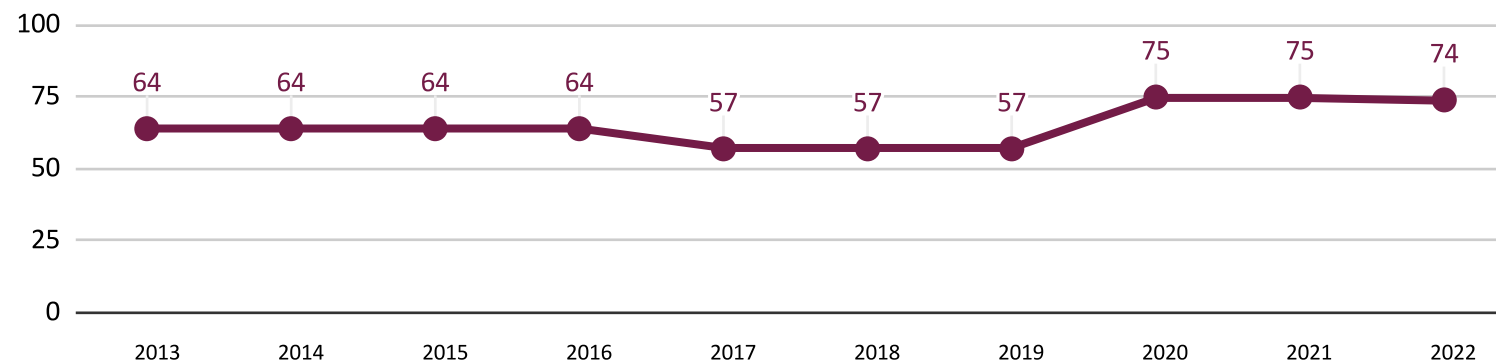


La conciliación laboral es hoy en día parte fundamental de la gestión de las personas en una empresa ya que se ha convertido en una variable a valorar por las personas para medir su satisfacción personal y laboral. Ayuda a motivar e incrementa el bienestar personal lo que facilita que las personas se sientan comprometidas con los objetivos y los fines de la organización. En Grupo Peñarroya abogamos por una oferta de medidas de conciliación laboral cada vez más completa y amplia que alcance todos aquellos aspectos de la vida de las personas de la organización en los que necesitan apoyo y facilidades; es por ello por lo que a lo largo de los años se ve una evolución positiva del número de medidas ofertadas a nuestros trabajadores. Concretamente, desde el último ciclo (2019), la oferta de medidas de

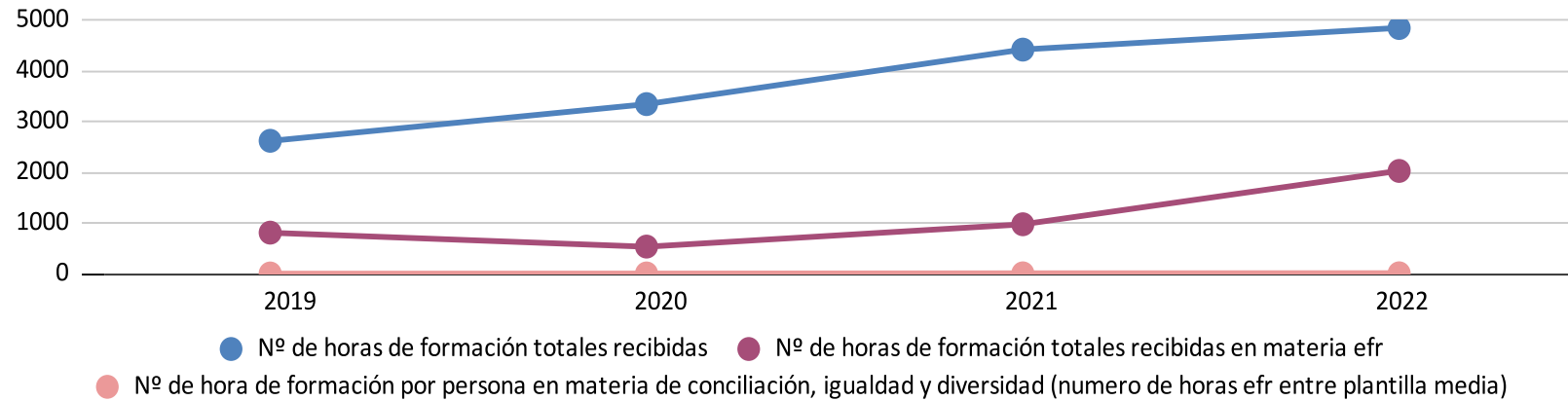
conciliación se ha visto aumentada en un 20% debido a las medidas de los nuevos catálogos #Flexiwork y #SegurosContigo.

Junto con las políticas de conciliación y diversidad, se propugnan políticas de igualdad que pasan por medir una de las grandes desigualdades dentro de una empresa como es la brecha salarial entre hombres y mujeres dentro de la organización. En Grupo Peñarroya la brecha salarial ha pasado de ser positiva (a favor de los hombres) con un 5% a ser negativa (a favor de las mujeres) con un 8%, si bien en % mínimos y nunca superando el valor establecido por la normativa del 25%, a partir del cual se deben tomar acciones concretas para disminuir la misma.

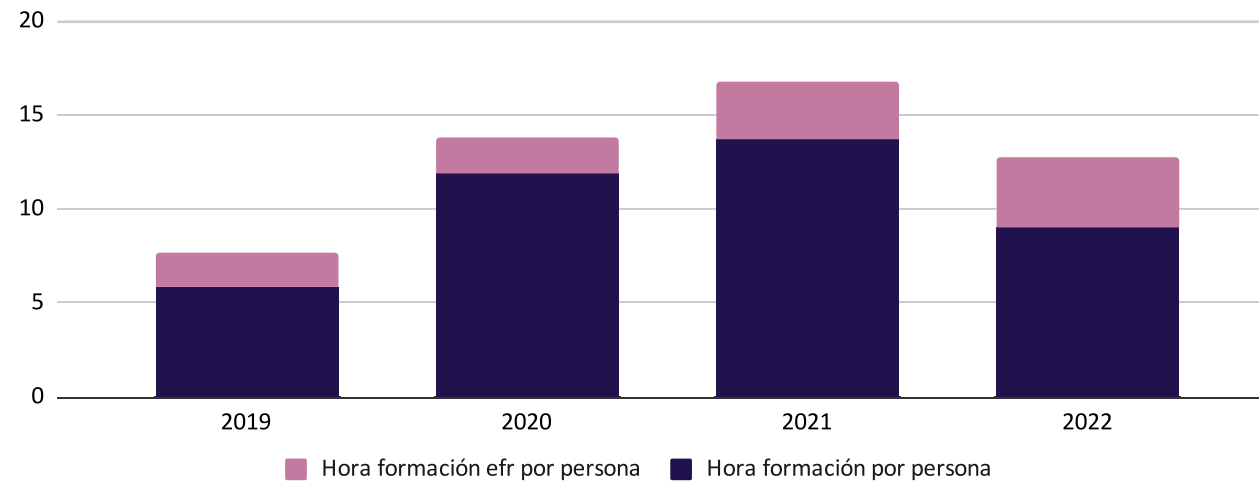
## Evolución del nº de medidas de conciliación significativas



## Evolución horas de formación



## Horas de formación por persona



Por lo que respecta al programa de Excelencia y Talento dedicado al desarrollo de competencias técnicas y digitales, como se puede observar en los resultados se ha producido un incremento sustancial del número de horas de formación desde el 2019 al 2022 (9,64% de incremento en 2022 respecto a 2021 y un 84,9% respecto a 2019), al igual que en el número de horas de formación en materia de conciliación (108,1% de incremento en 2022 respecto a 2021 y un 150,7% respecto a 2019). Además, considerando el número de personas en plantilla, el ratio de horas de formación/persona en materia de conciliación se incrementa un 24,58% en 2022 frente a 2021 y se duplica respecto al 2019 (cierre del ciclo anterior y último año similar en cuanto a personal en la organización).

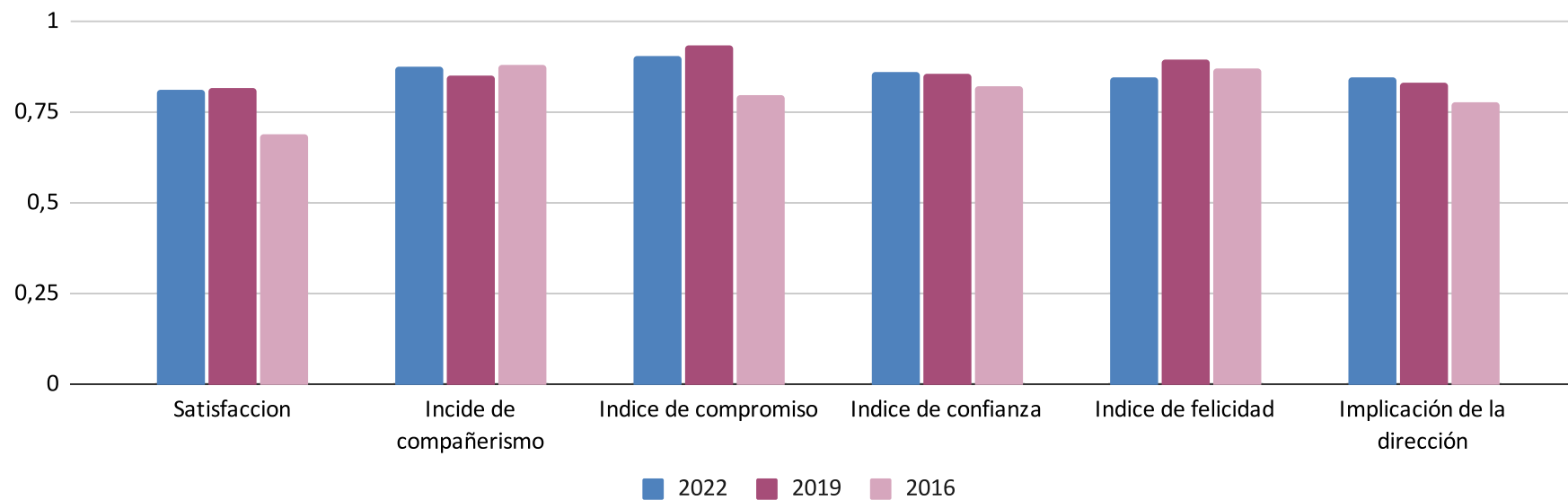
Esto es fiel reflejo de la importancia y la apuesta de Grupo Peñarroya por el desarrollo de sus equipos y tanto a nivel técnico como a nivel personal.

Como conclusión y en consecuencia de la aplicación de todas estas políticas y medidas dirigidas a incrementar el bienestar personal y profesional de las personas de la organización, hemos conseguido mantener e incluso mejorar niveles generales de satisfacción respecto al clima laboral y al modelo EFR de gestión, tal y como se aprecia en las gráficas.

En este bloque, se incluyen los indicadores estratégicos que Grupo Peñarroya

considera fundamentales para medir el logro con las políticas de conciliación implementadas en la organización y que son elementos fundamentales para nuestra organización. Como se puede observar en los resultados, existe una sostenibilidad en los valores excelentes en cada uno de los indicadores, destacando los índices de compromiso, compañerismo y confianza de las trabajadoras y de los trabajadores de Grupo Peñarroya con valores en torno al 90% de satisfacción.

## Indicadores de clima laboral y satisfacción con el modelo efr



# Oportunidades de mejora que marcan la diferencia

En el pleno desarrollo de proyectos anteriores, ven la luz en 2022 tres nuevos proyectos que posteriormente se verán integrados en el que es la gran apuesta de este año y el nuevo camino que vamos a emprender.

Una de las cosas que ha traído la pandemia y que ha venido para quedarse es el teletrabajo en la empresa. Se hizo necesario, a pesar de que se preveía que la temporada 2022 se iba a normalizar a niveles de 2019 donde sólo existía la modalidad presencial, introducir de manera oficial en Grupo Peñarroya esta modalidad de trabajo. Así llega #Flexiwork.

**1) Programa #Flexiwork de flexibilidad espacial y temporal.** Destacamos el Programa "Liderazgo en remoto": Se trata de un proyecto estratégico que surge como respuesta a la necesidad de la implantación del trabajo en remoto, con el objetivo de alcanzar la mayor eficiencia y comodidad para desempeñar el teletrabajo en Grupo Peñarroya. Como objetivo, alcanzar la misma eficiencia y comodidad tanto para el desarrollo del trabajo en su puesto habitual como en remoto, motivando además este uso mediante formaciones grupales, personales y comunicaciones en grupo.

**2) BeSafe.** Es la evolución del programa #SegurosContigo. Tras involucrarnos

muy intensamente en el área, queremos darle continuidad y mejorar las políticas creadas en torno al bienestar y salud emocional y física de los equipos. Con este objeto nace BeSafe, programa que englobará las políticas y acciones de salud y bienestar físico y emocional de los equipos tanto en su vertiente profesional / laboral como personal.

El programa es concebido para ofrecer una nueva manera de afrontar la salud en la organización.

Pretende incidir en la población de Grupo Peñarroya actuando como palanca hacia un cambio en la relación con la Salud con el objetivo de impactar en los equipos, crear cultura y además implantar acciones concretas.

¿Cómo lo haremos? Diseñamos dos programas.

- CuidaTE: programa de fisioterapia preventiva
- Sanify: oferta de salud

**3) Creación de Talento:** Restructuración, redimensión y cualificación de talento organizacional. Se trata de una transformación de la estructura tradicional de las divisiones de negocio.





Paralelamente al diseño y a la construcción de estos tres proyectos, se comienza a pensar en grande. Surge la idea de crear un macroproyecto, un marco amplio y general que sirva como elemento unificador que integre no sólo todos los proyectos anteriores vigentes, si no también y siendo más importante todos los futuros.

Así nace ImPacTa, la gran apuesta, el gran proyecto, el camino.

Con la experiencia, la escucha activa, el análisis, la adaptación al nuevo contexto y la ilusión de un nuevo proyecto surge ImPacTa.

ImPacTa nace este año 2022 y está proyectada su implantación hasta el año 2025.

Se trata de un proyecto estratégico de personas con el que abordamos un nuevo ciclo vital en Grupo Peñarroya en el que aunaremos lo ya aprendido e interiorizado durante nuestra trayectoria junto a elementos innovadores, que aporten y enriquezcan a nuestros trabajadores y que nos permita compartir nuestros valores y extenderlos a colaboradores, proveedores, sociedad, entorno y familias con la idea de conseguir un equipo global y diverso.

¿Cómo lo haremos?

Nos transformamos, porque las personas evolucionan y los procesos deben acompañarlas. Es la responsabilidad que tenemos con la excelencia; diseñar nuevos caminos de eficacia y eficiencia con una gestión equilibrada donde el concepto de conciliación, igualdad y diversidad sea inherente y transversal.

Gestionar equilibrio y flexibilidad con corresponsabilidad.

ImPacTa abarcará las 10 grandes áreas donde el liderazgo humano es el protagonista y se compondrá de políticas que creen impacto en la sociedad, en la persona o en su entorno.

- 01 Trabajaremos en el cuidado de la **SALUD**, invirtiendo recursos y apoyándonos en expertos para que cuidarse esté al alcance de todos.
- 02 La **FLEXIBILIDAD** dará protagonismo a los nuevos modelos de trabajo, a través de Flexiwork nuestro catálogo de trabajo a distancia y teletrabajo.
- 03 Como novedad trabajaremos sobre opciones para la **SALUD FINANCIERA** de las personas.
- 04 En el apartado de **OCIO** nos sorprenderemos con nuevas y mejoradas ofertas para nuestro tiempo libre.
- 05 En la **COMUNICACIÓN**, la digitalización seguirá aportándonos espacios directos, cercanos, útiles, transversales, bidireccionales, atractivos, en definitiva, una comunicación de todos y para todos.
- 06 El **DESARROLLO** y formación, la gran apuesta de mejora.
- 07 Daremos un espacio para la **FAMILIA**, queremos que tus allegados sigan disfrutando de los "momentos" Holiday World, tan atractivos para todas las edades, especialmente para niños y niñas.
- 08 No olvidamos los **ESPACIOS** y zonas de trabajo, continuando nuestro proyecto transformacional "Open Mind".
- 09 Creando equipo con el área de sostenibilidad nos enfocaremos en **VALORES**, incorporando el voluntariado individual al corporativo. Alineándonos y trabajando conjuntamente.
- 10 Y finalmente, el **TALENTO**, su retención, captación y fidelización, será uno de nuestros retos sobre el que trabajaremos muy intensamente con nuevas propuestas de valor.





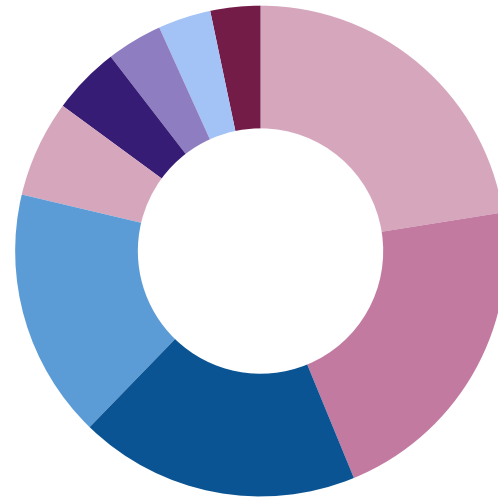
## Las medidas que marcan la diferencia

Fruto de todos los proyectos en desarrollo del área de personas, la oferta en conciliación actual de Grupo Peñarroya se materializa en diversos soportes:

- Catálogo #comprometidoconlaspersonas: ofrece 60 medidas de conciliación distribuidas en 6 grandes grupos de medidas. Se implanta mediante dos versiones, una operativa y otra corporativa con medidas iguales para los dos y otras distintas.
- Flexiwork: catálogo que ofrece medidas de flexibilidad espacial y temporal, todas relacionadas con nuevos modelos de trabajo
- #Seguroscontigo: 16 medidas enfocadas en la seguridad y bienestar que nacen como consecuencia de la crisis sanitaria y pandemia. Medidas que se han ido reduciendo a medida que avanzaba la situación y que en su actualidad la implantación se ha reducido a un 10% de las medidas iniciales de aplicación.
- Medidas itinerantes: son medidas que la organización aplica de forma generalizada, relacionada con concursos, sorteos, encuentros...
- Medidas de equipo: son medidas aplicada a un grupo específico de la organización por formar parte de un equipo y estar desarrollando una actividad relevante.
- Medidas amigo: medidas destinadas a la cadena de valor y equipos proveedores de servicios.
- Medidas personalizadas: dan respuesta a una necesidad concreta y especial de cada persona. Personalización de la media.

En suma, más de 160 medidas distintas que ofrecemos a nuestros equipos tanto internos como externos

## Uso de medidas TOP



- Modificación de días libres establecidos
- certificate
- Disfrute de 4 días libres consecutivos
- Viernes: Jornada intensiva
- Un día en Holiday Beach Club
- Bolsa de horas de conciliación
- Invitaciones M&P
- Tarjeta azul: beneficios, descuentos especiales y accesos a instalaciones
- Formación "Enfermeros en casa, primeros auxilios"

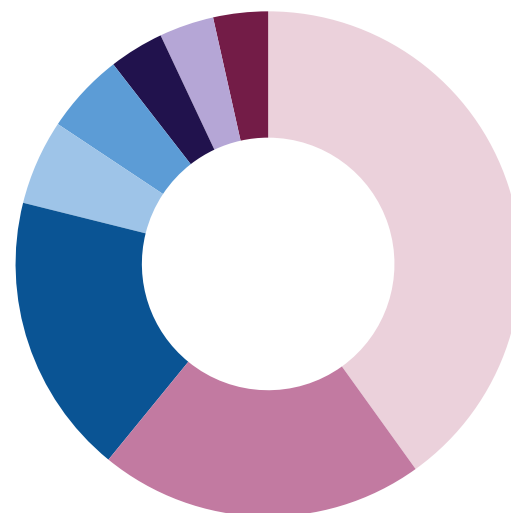
### Medida

nº usos

Modificación de días libres establecidos	342
Certificate	324
Disfrute de 4 días libres consecutivos	281
Viernes: Jornada intensiva	250
Un día en Holiday Beach Club	97
Bolsa de horas de conciliación	68
Invitaciones M&P	56
Tarjeta azul: beneficios, descuentos especiales y accesos a instalaciones	53
Formación "Enfermeros en casa, primeros auxilios"	50



## Personas que hacen uso de cada medida



- Un día en Holiday Beach Club
- Disfrute de 4 días libres consecutivos
- Modificación de días libres establecidos
- Invitaciones M&P
- Tarjeta azul: beneficios, descuentos especiales y acceso a instalaciones
- Adaptación horario en periodo de cierre de Establecimientos hoteleros
- Flexibilidad vacacional
- Jornada continua en periodo estival

Medida	nº de personas que hace uso
Un día en Holiday Beach Club	412
Disfrute de 4 días libres consecutivos	214
Modificación de días libres establecidos	185
Invitaciones M&P	56
Tarjeta azul: beneficios, descuentos especiales y acceso a instalaciones	53
Adaptación horario en periodo de cierre de Establecimientos hoteleros	36
Flexibilidad vacacional	36
Jornada continua en periodo estival	36

Fruto de este análisis podemos concluir lo siguiente:

Las medidas de mayor uso son las relativas a "Flexibilidad temporal y espacial", siendo además las que requieren menor inversión, esta característica hacen que sean el bloque de mayor eficacia en cuanto a medidas ofrecidas.

Las medidas con mayor inversión por parte de la organización son las pertenecientes al grupo de "Calidad en el empleo", si bien son las que afectan a mayor número de personas, por lo que la aportación a Grupo Peñarroya se valora como muy positiva y de alto impacto.

Las medidas destinadas al "Desarrollo personal y profesional" de los equipos abarcan un gran número de medidas utilizadas con una inversión total situada en el promedio según bloque, posicionándose en su eficacia en el segundo lugar.

En el caso de las medidas de "Apoyo a la familia", son medidas de alta inversión económica en proporción al número de medidas y personas afectadas, si bien se trata de medidas muy valoradas en caso de necesidad por parte de la plantilla de Grupo Peñarroya.

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 2022, 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 2023 a 2025.



# Indicadores de plantilla



## Plantilla media



2022

G5	4,76
Uniproye	1,84
Prodagestión	12,71
Auxihotel	18,32
Segehotel	47,38
LRDM	55,55
Campobenal	86,41
Polybenal	104,29
Total promedio	331,26

## diversidad de género

57,30%   42,70%



total mujeres incorporadas  
1075

## diversidad de origen étnico

9%



nacionalidades distintas a la  
española respecto al total de  
plantilla

## Una mirada puesta en el futuro

Los principales proyectos que Grupo Peñarroya y su resort Holiday World estamos desarrollando en la actualidad para su aplicación próxima, se centran en el área de la digitalización y la excelencia, ya que son parte de nuestros objetivos organizacionales.

Esto se materializa con ImPacTa donde la digitalización y la comunicación interna, unidas, tomarán protagonismo.

## Cadena de valor

La actividad que lleva a cabo el Departamento de Compras debe desarrollarse bajo el marco de los principios rectores de transparencia, claridad y ética, de forma que se elimine cualquier posibilidad de acción deshonestas. Hoy en día garantizar la integración de estos principios es fundamental tanto en el plano interno como de cara al cliente ya que tiene a su vez un valor reputacional.

En Grupo Peñarroya tenemos implantados dos procedimientos a partir de los cuales gestionamos la relación con nuestros proveedores. Por un lado, creemos en la necesidad de homologar a cualquier proveedor de acuerdo a los criterios que más interesan a la organización. Es por ello por lo que en 2022 hemos dado un paso más al vincular el procedimiento de homologación con unos criterios ESG más estrictos y formales, y proyectados en nuestro Plan Director de Sostenibilidad. Como parte de ese nuevo enfoque del procedimiento se ha rediseñado el cuestionario de homologación y se ha iniciado la difusión por los proveedores críticos.

En segunda instancia, llevamos a cabo al final de temporada un procedimiento de evaluación de proveedores que determinará la relación con cada uno de ellos para la temporada siguiente. En el 2022 hemos mantenido la relación con el 95% de los proveedores con los que ya trabajamos en el año anterior.

### datos departamento de compras

Fomenta la fidelización de proveedores

95%  
repite de la  
temporada  
anterior



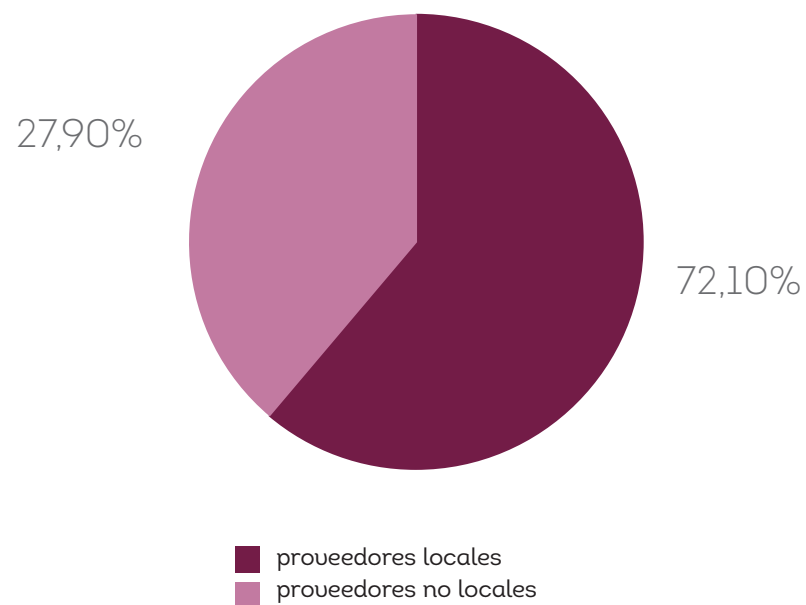
El 2022 es el primer año post-covid y, como se preveía, la facturación se ha regularizado y ha alcanzado de nuevo los niveles de una temporada habitual. Si bien es cierto que desde 2021, pero en especial en 2022, las economías mundiales están sufriendo un aumento generalizado y sostenido de los precios de los bienes y servicios lo que se ha traducido en la necesidad de ajustar presupuestos y realizar un control más austero de los gastos.

Otra de las líneas estratégicas del Departamento de Compras pasa por

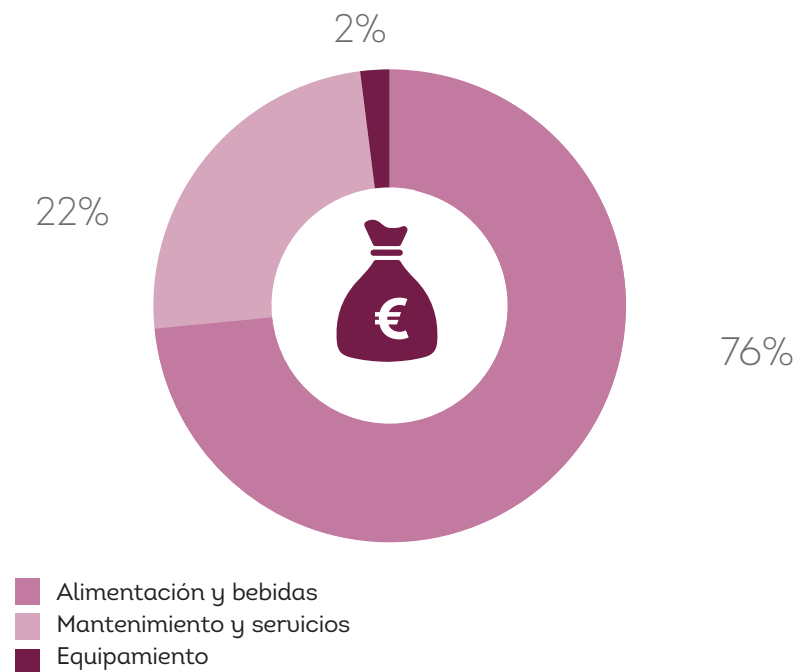
potenciar y maximizar el aprovechamiento de los recursos disponibles en nuestro entorno local para crear una red local y estable de empresas que perdure en el tiempo y que asegure la continuidad del negocio con las reducciones medioambientales que ello implica. Este es el motivo por el que introducimos en nuestra cadena de valor proveedores que además de cumplir con los criterios que exigimos se encuentran establecidos en el escenario local de nuestra empresa. Tal es así que el 72% de nuestra facturación es absorbida por proveedores locales.

## tipología de proveedores

Reparto facturación



Facturación según tipología



## Colaboración en proyectos sociales y culturales

Los derechos de la Infancia, la Salud y la Cultura son para Grupo Peñarroya la columna vertebral de la estrategia y las políticas del ámbito social de la organización, así como un factor clave a reforzar y defender para mejorar el futuro de la sociedad de la que formamos parte.

Con el objetivo de poder llegar a más personas, Grupo Peñarroya busca el mayor beneficio para los colectivos y asociaciones con los que se ha alineado a través de aliados estratégicos que amplían el alcance y el impacto; y siempre con el trabajo y compromiso mutuo como premisa principal.

2022 ha sido un año de recuperación en el que nos hemos acercado a lo que conocemos como normalidad, y no por ello, podemos olvidarnos de quienes siguen encontrándose en situaciones difíciles. Tenemos el deber como sociedad de asegurarnos de que ese alivio llegue a todos. Éstas han sido algunas de las acciones sociales que se han puesto en marcha este año:



## 01

### Fundación de Ayuda a la Drogodependencia Proyecto Hombre

Como ya hemos hecho costumbre, en colaboración con el Ayuntamiento de Benalmádena, Diputación y otras entidades colaboradoras, pusimos en marcha la VII Carrera Litoral y IV Media Maratón Holiday World, que se celebró el domingo 27 de noviembre de 2022 y cuyos fondos fueron íntegramente destinados a la Fundación C.E.S.M.A. - Proyecto Hombre.

Es un evento deportivo reconocido y esperado en la localidad en el que se combinan salud y solidaridad, lo que es una mezcla perfecta que beneficia a todos.



02

## Fundacion Mozambique Sur

Un año más colaboramos en la importante labor que se hace desde esta fundación y que tiene como objetivo principal mejorar las condiciones de vida de una zona de África en la que reina la pobreza. Su actuación se proyecta en ámbitos como la educación de niños y adultos, la figura de la mujer, la salud y el medio ambiente. Con sus proyectos, contribuyen a transformar el entorno rural del sur de Mozambique en un proceso de cambio en el que cada vez se aprecian más avances.



03

## Fundacion Cudeca

Y, por supuesto, no podíamos olvidarnos de la fundación malagueña CUDECA, cuya labor consiste en ofrecer atención especializada a personas con cáncer y otras enfermedades en estado avanzado, y apoyo sus familias de forma completamente gratuita. Desde Grupo Peñarroya estamos encantados de colaborar una vez más con ellos para contribuir a mitigar en la medida de lo posible los efectos que conllevan estas enfermedades en cualquier familia.



# Pertenencia a Foros Empresariales

Grupo Peñarroya lleva a cabo una política de comunicación, tanto interna como externa, basada en la difusión de la gestión de la conciliación y del modelo efr a todos los grupos de interés con los que se relaciona.

## 01

### Cátedra Peñarroya de Turismo Costa Del Sol

Grupo Peñarroya es el principal patrocinador desde el nacimiento de esta cátedra en febrero 2018. Nuestra Presidenta y la Dirección General Hotelera forman parte del Consejo Asesor lo que implica la participación activa en las diferentes jornadas, reuniones del consejo asesor.

Cada año hay 2-3 reuniones del Consejo Asesor entre Málaga y Sevilla.



## 02

### Mesa del Turismo de España

Nuestra Consejera Delegada y Directora General División Hotelera forma parte de la Mesa del Turismo de España a nivel nacional desde 2020 y en 2021 ingreso en el Consejo Directivo. La Mesa del Turismo de España es un grupo de encuentro, diálogo y creación de estados de opinión formado por medio centenar de destacadas personalidades, empresas y profesionales del sector privado turístico español. 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. Dicho Consejo Directivo se reúne mensualmente en Madrid y cada 3 meses hay una







## 03

### AEHCOS

Nuestra Consejera Delegada y Directora General División Hotelera forma parte del Comité Ejecutivo de la Asociación de Empresarios Hoteleros de la Costa del Sol AEHCOS desde marzo 2021. Además de ser tesorera, representa entre los miembros uno de los cuatro pilares de este nuevo Comité Ejecutivo, el de la modernización que trabajará para que el sector se adapte a las exigencias de hoy en tareas pendientes como la digitalización o los compromisos sostenibles con la Agenda 2030.

El Comité se reúne mensualmente, además de organizar Foros empresariales donde se participa activamente.



## 04

### Foro RSE

Foro creado por la Confederación de Empresarios de Málaga y la Diputación de Málaga. Somos miembros fundadores de este Foro y nuestra responsable de Sostenibilidad y Sistemas de Gestión, participa activamente en este foro a través de mínimo 2 reuniones anuales en forma de mesas de trabajo.

Como ponente participa 2-3 veces al año en mesas redondas o jornadas que organiza el foro. Acude a Jornadas Especializadas (Nuevas normativas en RSC y Sostenibilidad, Comunicación, Marketing aplicado a la RSC). Además, nos aporta la participación como experto en RSC en entrevistas y reportajes.



# 05

## ACP Málaga

La Consejera Delegada de la División Inmobiliaria de Grupo Peñarroya, Ana María Peñarroya, forma parte de la junta directiva de la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga, ACP Málaga .



# 06

## Top 25 efr

Nuestra Directora Corporativa de Personas y Valores y responsable del Modelo efr, forma parte del órgano consultivo efr TOP25 que está formado por las 25 entidades efr más comprometidas, e influyentes en conciliación laboral, personal y familiar. El objetivo de este nuevo órgano es acompañar y asesorar en la consolidación y crecimiento de la Iniciativa efr, aportando una visión estratégica del contexto socio-empresarial y, en particular, del ámbito de la Dirección de RRHH. Para ello, se ha contado con la presencia de 25 empresas TOP dentro de la Iniciativa efr.

# Participaciones activas

Este año el número de actuaciones llevadas a cabo en fomento de la cultura de conciliación, igualdad y diversidad y RSC realizadas por la empresa con su participación en ponencias, formación, divulgación, networking, etc. ha sido de un total de 78 asistencias de las cuales 37 son participaciones activas.

Algunas participaciones relevantes son:

01

Visita del Comité Digital de Holiday World al Centro de I+D+I de Vodafone en Málaga y reunión con su director, Jesus Amores.



02

Participación de Marifrancis en Salón H&T: Mesa redonda de la Mesa de Turismo España





03

Participación de Sonia Santos en la Jornada OECA - Observatorio Empresarial para la Consecución de la Agenda 2030 'El estado del planeta en el 76 aniversario de la ONU', que ha tenido lugar en la sede Universidad Internacional de Andalucía en Málaga.



04

Jornada Cátedra Peñarroya de Turismo Costa del Sol con Consejero de Turismo, Juan Marín.

05

Sesion Bring a Friend con Rafael Fuente, Director del Área de Análisis e Inteligencia Turística del Patronato Costa del Sol.

06

Sesion Bring a Friend con Moises Rubiño, Resp Proyecto Smart Data, Junta de Andalucía.





07

Asistencia y colaboración de Grupo Peñarroya en el evento Jornada de Liderazgo de Les Roches.



08

Marifrançis Peñarroya se convierte en miembro de la Academia Gastronómica de Málaga.

09

Asistencia de Pepa Peñarroya y Mónica Peñarroya a la presentación en la sede de Benalmádena de Fundación Cudeca del concierto solidario que conmemorará el 30º aniversario de la entidad, un evento que patrocinamos como Grupo Peñarroya.

10

Sonia Santos participa como Jurado en el Club de Marketing a la mejor Iniciativa RSC.





## 11

Patrocinio y colaboración de Grupo Peñarroya en los XXII Premios Empresariales CIT Marbella, en los que participó la Presidenta del grupo, Pepa Peñarroya, junto a destacadas personalidades del tejido empresarial de la provincia de Málaga.

A todas estas participaciones activas se suma la asistencia de la División Inmobiliaria del grupo a diversas jornadas técnicas y eventos empresariales relevantes junto a representantes institucionales y entidades vinculadas al sector inmobiliario.





08

Dimensión  
ambiental



En el año 2022, la gestión ambiental de Grupo Peñarroya toma como hilo conductor objetivos planteados en tiempos prepandémicos como son la optimización de los recursos naturales, la innovación, la progresiva digitalización de los procesos, y la economía circular; con el último fin de convertir nuestra actividad turística en una cada vez más sostenible.

En línea con los compromisos de nuestra Política Medioambiental, priorizamos la adquisición de energías renovables, fomentamos las inversiones orientadas a la reducción de emisiones y, por supuesto, realizamos un seguimiento continuo de consumos energéticos e hídricos para identificar desviaciones, oportunidades de mejora e implementar acciones correctivas, si procede.









## Consumos

Durante 2022 se ha ido recuperando paulatinamente la actividad en nuestros hoteles, lo que ha influido directamente en las ratios de consumo de energía.

Por otra parte, el coste de energía se ha visto afectado por el incremento del consumo debido a la alta ocupación, al aumento de las temperaturas y a la inestabilidad de los mercados energéticos a causa de la guerra entre Rusia y Ucrania.

HOLIDAY WORLD					
	2019	2020	2021	2022	Dif. 21-22 (m3/kw/hr)
 Room Nights*	188.742	51.931	83.696	181.017	116,28%
 Agua	200.744	100.594	220.189	217.111	-1,40%
 Gas	5.620.493	1.933.462	4.983.203	4.711.440	-5,45%
 Electricidad (Kwh)	10.675.372	6.698.660	11.365.984	9.141.591	-19,47%

\* A partir de 2019 y en adelante, y por razones de eficacia y eficiencia en el cálculo, ha habido un cambio en el criterio de medición que ha supuesto computar las Room Nights (RR. NN.) en lugar de las Estancias. Los datos presentados han sido actualizados.



En coherencia con las políticas de eficiencia que Holiday World lleva a cabo y a través de la renovación de equipos más eficientes e implementación de políticas de seguimiento en continuo de los consumos (en su primera fase), hemos conseguido una reducción en los tres ámbitos (Agua, Electricidad y Gas).

Como hecho destacable mencionamos el ahorro del consumo eléctrico, cercano al 20%, relacionado directamente con el cambio de los equipos de Aire Acondicionado para habitaciones y zonas comunes en Hotel Village, con una inversión que alcanza los 350.000€, pero que nos está permiti-

tiendo marcar la diferencia en relación con años anteriores, aunque dará sus frutos en mayor medida en años venideros con la incorporación de sistemas de domótica en las nuevas unidades.

En cuanto al gas, se han realizado ajustes en la operativa de calderas para calefacción y ACS, que también están dando sus frutos, resultando casi un 6% de ahorro.

Finalmente, el consumo de agua se mantiene, pero con novedades para el siguiente año, en cuanto a monitorización y mantenimiento de agua en piscinas al cierre.



Apostamos por la circularidad de nuestros procesos en línea con los objetivos marcados por Europa de reciclar el 55% de los residuos urbanos en 2025.

Por ello, trabajamos optimizando el uso de recursos y minimizando la generación de residuos, con un especial foco en la reducción de plásticos o el desperdicio alimentario, así como un impulso a la sensibilización y participación de nuestros clientes y colaboradores.

Seguimos con nuestra campaña de eliminación de plásticos de un solo uso por otros materiales compostables o biodegradables, dispensadores a granel, etc, así como por la minimización del desperdicio alimentario a través de la estandarización de buffets ajustando la producción y reduciendo mermas en base a la ocupación real.

Igualmente trabajamos con 4ª y 5ª gama con el objetivo de reducir desperdicios y eliminar residuos.



## Reciclaje

A la luz de los datos podemos observar que en el año 2022 respecto del 2021 se ha incrementado la generación de todo tipo de residuos. Aunque parece un dato negativo, cabe aclarar que esta diferencia obedece al hecho de que en 2022 la actividad hotelera se ha estabilizado y ha alcanzado ya la normalidad

respecto a tiempos de apertura. Mientras que en 2021 se desarrolló la actividad durante 6 meses, en 2022 se ha prolongado hasta los 11, por lo que carece de sentido realizar una comparativa entre los datos.

Estos son nuestros datos 2022:



### vidrio

2021 ||| 28 toneladas  
2022 ||| 36 toneladas



### plásticos

2021 ||| 2 toneladas  
2022 ||| 5 toneladas



### papel

2021 ||| 22 toneladas  
2022 ||| 58 toneladas



### aceite

2021 ||| 8.630 litros  
2022 ||| 9.020 litros



### pilas

2021 ||| 15 kilos  
2022 ||| 21 kilos



### aparatos

2021 ||| 283 kilos  
2022 ||| 128 kilos



09

**Premios,  
certificaciones y  
reconocimientos**



CERTIFICADORA ACREDITADA POR **ENAC**



CERTIFICADORA ACREDITADA POR **ENAC**



Foro Provincial  
Empresas Socialmente  
Responsables de Málaga





10

**Informe**


Nos enfrentamos a la 8ª Edición de la Memoria de Sostenibilidad de Grupo Peñarroya en un año positivo como ha sido 2022 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 referencia 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.







“Un niño, un maestro,  
un libro y un lápiz  
pueden cambiar el  
mundo”.

Malala Yousafzai  
Premio Nobel de la Paz



Peñarroya

+34 952 21 05 20  
sostenibilidad@penarroya.com

penarroya.com