

HIP History Hotels, S.L.U. y Sociedades Dependientes

Informe de Verificación Independiente
del Estado de Información
No Financiera Consolidado
correspondiente al ejercicio anual
terminado el 31 de diciembre de 2024

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE HIP HISTORY HOTELS, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2024

Al Socio Único de HIP History Hotels, S.L. (Sociedad Unipersonal):

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante, “EINF”) correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, de HIP History Hotels, S.L.U. y Sociedades Dependientes (en adelante, “HIP History Hotels” o “el Grupo”) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla del Anexo I “Índice de contenidos de la Ley 11/2018 y Estándares GRI” incluida en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión consolidado de HIP History Hotels, S.L.U. y Sociedades Dependientes, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de HIP History Hotels. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de HIP History Hotels son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y gestión de la calidad

Hemos cumplido los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código Internacional de Ética para Profesionales de la Contabilidad (incluyendo las normas internacionales sobre independencia) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (Código del IESBA por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad (NIGC) 1, que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad que incluye políticas o procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada)) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las distintas divisiones del Grupo que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo y descrito en el EINF, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación con los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2024.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2024 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el Estado de Información no Financiera Consolidado de HIP History Hotels, S.L.U. y Sociedades Dependientes correspondiente al ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE AUDITORES, S.L.



Maeba López Clotet

21 de julio de 2025

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE
AUDITORES, S.L.

2025 Núm. 01/25/21513

SELLO CORPORATIVO: 30,00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones



WOFVU80972

**Estado de Información no financiera
consolidado de HIP History Hotels,
S.L.U. del ejercicio terminado el 31
de diciembre de 2024**

Estado de información no financiera consolidado

1. Modelo de Negocio.....	6
1.1. Gestión de riesgos.....	7
2. Información sobre cuestiones medioambientales	8
2.1. Política de la compañía	8
2.2. Riesgos identificados.....	9
2.3. Gestión y desempeño medioambiental.....	10
2.4. Uso sostenible de los recursos.....	14
2.5. Economía Circular y prevención y gestión de residuos	13
2.6. Cambio Climático	14
2.7. Protección de la biodiversidad	15
3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	14
3.1. Política del Grupo	14
3.2. Riesgos identificados.....	15
3.3. Gestión y desempeño social	16
3.3.1. Empleo.....	16
3.3.2. Remuneraciones medias.....	18
3.3.3. Empleados con discapacidad.....	20
3.3.4. Organización del trabajo.....	20
3.3.5. Salud y seguridad.....	21
3.3.6. Relaciones Sociales	22
3.3.7. Formación.....	23
3.3.8. Accesibilidad.....	23
3.3.9. Igualdad	23
4. Información sobre el respeto de los derechos humanos	24
4.1 Política de la compañía	24
4.2 Riesgos identificados.....	24
4.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos.....	24
5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	25
5.1. Política de la compañía	26
5.2 Riesgos identificados.....	28
5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	28
6. Información sobre la sociedad.....	29
6.1 Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo.....	29
6.2 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades.....	29
6.3 Acciones de asociación o patrocinio	29
6.4 Subcontratación y proveedores.....	29
6.5 Consumidores	28
6.5.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	28

6.5.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.....	29
7. Información fiscal.....	31



El presente estado de información no financiera recoge la información no financiera de HIP History Hotels, S.L.U. (en adelante, la "Sociedad") y de sus Sociedades Dependientes (en adelante, todas ellas, conjuntamente el "Grupo History" o indistintamente "el Grupo" o "History") correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2024. A través de este documento, la organización da respuesta a los requerimientos de Información no Financiera y Diversidad contemplados por la Ley 11/2018 de 29 de diciembre.

En el ejercicio 2023, el Consejo de Administración modificó el cierre del ejercicio social de HIP History Hotels, S.L.U., y las sociedades dependientes de ésta, de forma que coincidiera con el año natural (31 de diciembre). En consecuencia, la información recogida en el presente estado de información no financiera relativa al 2023 incluye únicamente el período desde el 1 de abril de 2023 hasta 31 de diciembre de 2023. Asimismo, la información recogida en el presente estado de información no financiera del ejercicio 2024 corresponde con el período de doce meses, por lo que este aspecto debe ser considerado en cualquier interpretación del estado de información no financiera.

A lo largo del presente documento se recoge información relativa al ámbito ambiental, social, personal, de derechos humanos y de lucha contra la corrupción y el soborno de la organización. Para cada una de estas cuestiones, se incluye una descripción de las políticas y acciones desarrolladas, así como de los riesgos vinculados al desarrollo de la actividad.

La información contenida en el Estado de información no financiera (en adelante, "EINF") da cobertura a todas las sociedades del Grupo, salvo que se indique lo contrario. Sin embargo, debe considerarse que para las sociedades del Grupo que explotan sus activos mediante contratos de alquiler, no se detalla información cuantitativa de la actividad del hotel (empleados, consumos de energía, agua, ...), dado que la explotación hotelera de dichos complejos se integra, en su caso, en el estado de información no financiera de cada uno de los operadores.

En consecuencia, las sociedades y hoteles, para los que se incluye información cuantitativa y cualitativa, son las siguientes:

Sociedad	Nombre del activo	Operador
Ambar Management Company, S.L.U.	Alua Village Fuerteventura	AMR
Leading Hospitality, S.L.U.	Canopy by Hilton Madrid Castellana	Barceló
Percival Boats, S. A.U.	AluaSoul Mallorca Resort	AMR
Mar Hispana Palma, S.L.U.	AluaSoul Palma	AMR
Mar Hispana Ibiza, S.L.U.	AluaSoul Ibiza	AMR
Mar Hispana Torrenova, S.L.U.	AluaSun Torrenova	AMR
Hotel Guadalmina Baja, S.L.U.	Guadalmina Spa & Golf Resort	Barceló
Hotel Bahía Real, S.A.U.	Secrets Bahía Real	AMR
Hotel Suites Fuerteventura, S.A.U.	Alua Suites Fuerteventura	AMR
Bay Jardines del Teide, S.L.U.	Meliá Jardines del Teide	Meliá
Bay Tobago, S.L.U.	Fergus Style Tobago	Fergus
RESM Cartago, S.L.U.	Hotel Cartago	Barceló
RESM Galeón, S.L.U.	Hotel Galeón	Barceló
RESM San Miguel, S.L.U.	Siau Ibiza Hotel	Barceló

Cabe destacar que el perímetro del EINF del ejercicio fiscal bajo análisis es el mismo que el del ejercicio fiscal anterior, con la excepción de cuatro sociedades que han sido vendidas a lo largo del ejercicio fiscal terminado el 31 de diciembre de 2024. (Sáhara Ramblas BCN, S.L, Sáhara Málaga Pacífico, S.L.U., Tenerife Assets Company, S.L.U. y Mar Hispana Alcudia Bay, S.L.U.)

Las siguientes sociedades, cuyo activo es explotado mediante un contrato de alquiler, incluyen únicamente información cualitativa en el presente EINF (Armadores de Puerto Rico S.A.U., Eco Resort San Blas, S.L.U., Europroyectos Pitiusos, S.L.U., Inversiones Inmobiliarias Oasis Resort, S.L.U., Later Deroser, S.L.U., Poblados de Vacaciones, S.A.U., Topaz Eurogroup, S.L.U., RESM

Properties, S.L.U., RESM Suministro de Aguas, S.L.U., Sáhara Dalias, S.L.U., Sáhara Maspalomas Resort, S.L.U. Sáhara Mirador, S.L.U., Sáhara Guadalmina Beach, S.L.U., Sáhara Málaga Jacinto, S.L.U., Bay Jandía Mar, S.L.U., Bay 'Jandía Playa, S.L.U., Bay Isla Cristina, S.L.U., Bay Hotel Ibiza, S.L.U., Bay Cabo de Gata, S.L.U., Bay Cala Viñas, S.L.U., Bay Hamilton, S.L.U., Bay Ponent Playa, S.L.U., Bay Hotel Menorca, S.L.U., Bay Tegui, S.L.U., Bay Hotel Isora, S.L.U., Bay Guadalmina Alta, S.L.U., Bay Guadalmina Alta, S.L.U., Bay Selomar, S.L.U., Bay Malls Castillo, S.L.U., Bay Fuerteventura, S.L.U., Bay Hoteles Castillo, S.L.U., Bay Bellavista, S.L.U., Bay Lanzarote Mar, S.L.U. y Bay Las Margaritas, S.L.U.).

El informe ha sido elaborado en base a la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes de Sostenibilidad del GRI (Global Reporting Initiative) en su versión "Estándares". También se han aplicado los principios de comparabilidad, fiabilidad, materialidad y relevancia que recoge la Ley de Información No Financiera:

- **CRITERIO DE COMPARABILIDAD:** "La organización informante debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información comunicada debe presentarse de una forma que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones".
- **CRITERIO DE FIABILIDAD:** "La organización informante debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información".
- **CRITERIO DE MATERIALIDAD Y RELEVANCIA:** "El informante debe tratar temas que reflejen los impactos significativos económicos, ambientales y sociales de la organización informante; influyan sustancialmente en las valoraciones y decisiones de los grupos de interés".

De acuerdo con el criterio de materialidad y relevancia, se han analizado las actividades del Grupo con el objetivo de conocer la significancia de los aspectos relacionados con la estrategia de negocio de la gestión hotelera.

Para ello, se ha realizado un análisis de materialidad basado en la siguiente metodología:

- Entrevistas con las diferentes Direcciones del Grupo History.
- Elaboración de un análisis del negocio y de su entorno.

En línea con el análisis realizado, se han identificado aspectos materiales para la organización sobre los que rendir cuentas a los grupos de interés en relación con la Información no Financiera.

Los aspectos materiales identificados se han estructurado en base a seis ámbitos: Gobierno Corporativo, Ambiental, Laboral, Social, Gestión del Cliente y Económico. A continuación, se describen cada uno de los puntos identificados en cada uno de los ámbitos:

ASPECTO MATERIAL DESCRIPCIÓN	
GOBIERNO CORPORATIVO	
Transparencia, Ética e Integridad	Políticas para garantizar que se opera de una forma transparente, ética e íntegra.
Gestión del Riesgo Corrupción y Soborno	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo. Medidas adoptadas para sumarse a la lucha contra la corrupción y el soborno.
Cumplimiento regulatorio	Políticas y procedimientos para garantizar el estricto cumplimiento con la regulación aplicable, monitorizando continuamente todo cambio que se pueda producir en el entorno.
AMBIENTAL	
Consumo y eficiencia energética	Gestión del consumo y suministro de agua, materiales y energía.

Economía Circular	Apuesta de la organización por la prevención, el reciclaje, la reutilización y otras formas de recuperación y eliminación de desechos.
Cambio climático	Reducción de emisiones y medidas de minimización de impacto en el cambio climático.

LABORAL

Conciliación	Impulso de medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
Igualdad y Diversidad	Medidas implementadas en la organización para fomentar la diversidad, asegurar la igualdad de oportunidades y la inclusión y garantizar la proporción de una retribución justa a todas las personas empleadas.
Formación y Retención del Talento	Programas para mejorar el desarrollo de aptitudes de las personas trabajadoras a través de formación continua, adaptada a necesidades individuales.
Seguridad y Salud de los Empleados	Asegurar que las condiciones de los puestos de trabajo garantizan la seguridad y salud de nuestras personas empleadas.
Derechos Humanos	Medidas definidas y puestas en marcha para garantizar los Derechos Humanos de todas las personas trabajadoras de la organización o que tienen relación laboral con esta.

SOCIAL

Compromiso Social	Contribución al desarrollo sostenible de la comunidad en la que opera. Aseguramos contar con canales de comunicación bidireccionales para impulsar las relaciones y colaboraciones con la Comunidad Local.
-------------------	--

CLIENTES

Relación con Clientes	Canales de comunicación establecidos para garantizar una comunicación transparente y fluida con los clientes.
Calidad del Servicio	Trabajo de mejora continua para ofrecer un servicio alineado con los estándares de máxima calidad.
Seguridad y Salud de Clientes	Compromiso de velar por la máxima seguridad y salud de los clientes a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.

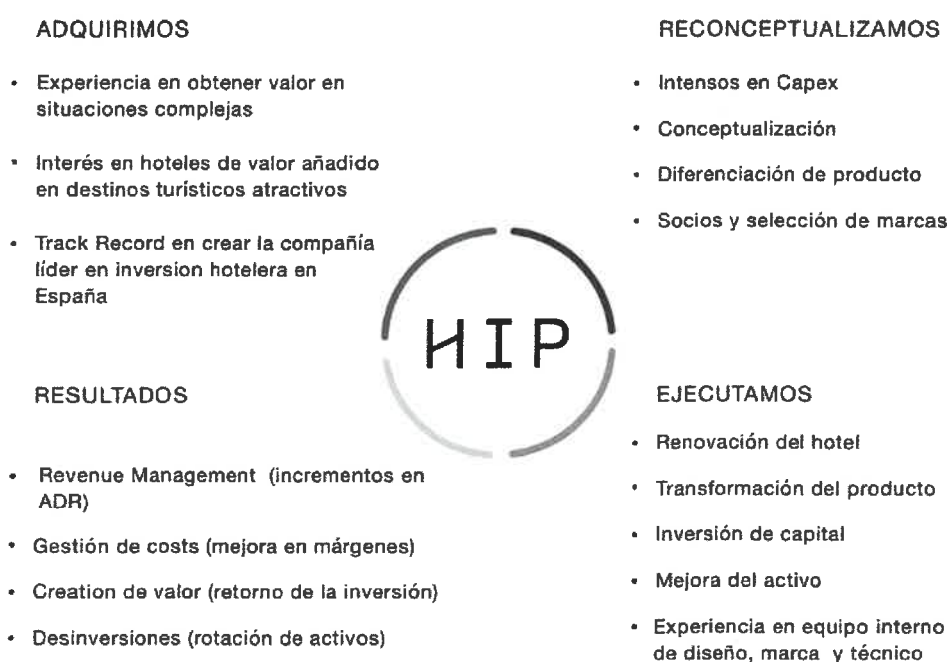
ECONÓMICO

Cadena de Suministro	Apuesta por una cadena de suministro responsable.
Sostenibilidad del negocio a largo plazo	Medidas para asegurar la rentabilidad y la continuidad del negocio a largo plazo.

1. Modelo de Negocio

El Grupo cuenta con hoteles radicados fundamentalmente en destinos turísticos consolidados de España, como las Canarias, la Costa del Sol y las Baleares. Al 31 de diciembre de 2024 y 2023 el Grupo cuenta con 39 hoteles explotados en régimen de alquiler o gestión (43 al cierre del ejercicio 2023). En este sentido, al 31 de diciembre de 2024 el Grupo cuenta con 11.746 habitaciones (12.688 en el ejercicio 2023) y emplea a 942 profesionales (1.186 profesionales en el ejercicio 2023).

El modelo de negocio del Grupo History tiene como objetivo identificar oportunidades de inversión atractivas y ejecutar estrategias a medida para producir valor añadido en todas las fases del ciclo hotelero, desde la adquisición hasta la gestión de los activos. En ese sentido, su modelo consiste en cuatro pilares fundamentales:



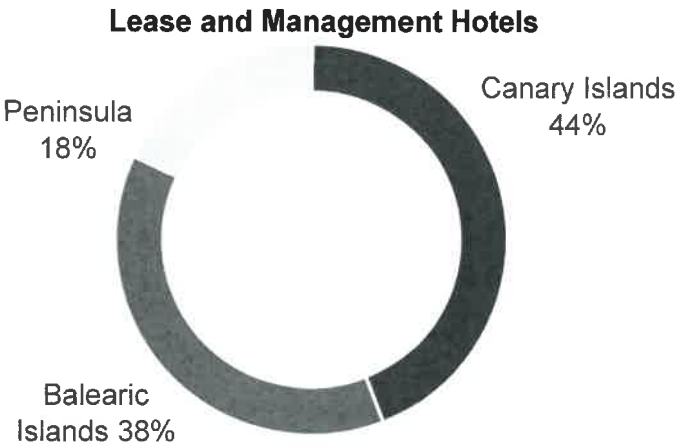
History cuenta con una cartera diversificada de 14 hoteles propios en régimen de gestión al 31 de diciembre de 2024 (18 hoteles propios en régimen de gestión en el ejercicio 2023). La mayoría son hoteles de 4 estrellas, donde prima la elegancia y el diseño. Además, el portfolio también incluye una selección de hoteles 5 estrellas. Adicionalmente, cuenta con una cartera de 24 hoteles propios explotados en régimen de alquiler (25 en el ejercicio 2023).

Con el objetivo de maximizar el valor generado en sus inversiones, el Grupo History invierte, fundamentalmente en inmuebles radicados en destinos turísticos españoles consolidados, que presentan un potencial para generar ingresos superiores y aumentar el valor mediante el reposicionamiento y la puesta en marcha de iniciativas de gestión de activos de valor añadido.

La localización geográfica de los hoteles en los dos últimos ejercicios del Grupo History es la siguiente:

A

31.12.2024



31.12.2023



1.1. Gestión de riesgos

La sostenibilidad del modelo de negocio del Grupo History pasa por una adecuada gestión del riesgo.

El Grupo tiene suscrito un contrato de gestión (Operational Management Agreement) con la sociedad vinculada y gestora Hotel Investment Partners, S.A.U. ("HIP") para la totalidad de la cartera de activos hoteleros. Es por ello por lo que los Órganos de Gobierno de HIP han desarrollado e implantado un modelo de gestión de riesgos penales que identifica, analiza, evalúa, gestiona, controla y monitoriza el entorno de riesgos de la organización de History.

En consecuencia, los elementos que conforman el Sistema de Gestión de Compliance Penal ("SGCP") y el Sistema de Gestión Antisoborno ("SGAS") descritos, principalmente, en esta sección y en las secciones 4, 5 y 6 del presente Estado de Información No Financiera hacen referencia a políticas y procedimientos definidos a nivel de la sociedad gestora, Hotel Investment Partners, S.A.U., y respecto de las que el Grupo History se adhiere plenamente.

El modelo de gestión de riesgos penales se estructura fundamentalmente a través del Manual del SGCP y SGAS el cual se compone de un conjunto de políticas y procedimientos que pretenden ser el soporte de gestión de una matriz de riesgos y controles de HIP; conformando todas ellas el denominado SGCP y SGAS de HIP. Ambos sistemas están certificados desde 2023 por la entidad Bureau Veritas, sociedad acreditada por la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), conforme cumplen con la normativa UNE 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance Penal (de ámbito nacional) e ISO 37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno (de ámbito internacional). Al SGCP y al SGAS de HIP se han adherido todas las sociedades dependientes del Grupo History.

Con el objetivo de implantar los principios de gestión de riesgos en la operativa de la organización, History ha estructurado un modelo de gobierno de riesgos tal y como se detalla a continuación:

- **Gestión.** Recursos dedicados a la gestión diaria de los riesgos y de las actividades y planes de acción relacionadas con los mismos; CEO, Comité de Dirección y Direcciones Funcionales.
- **Monitorización y supervisión.** Recursos dedicados a la monitorización, supervisión y verificación del SGCP y SGAS, así como de los riesgos de negocio y soporte en la facilitación de modelos de documentación y seguimiento de este; Consejo de Administración y Responsable de Cumplimiento o Chief Compliance Officer ("CCO").

Durante el ejercicio 2024, la organización ha revisado su mapa de riesgos penales en el marco de la auditoría externa de certificación realizada en julio de 2024. Sin embargo, dado que no se han producido cambios significativos en la organización, en la estructura de control ni en la actividad desarrollada por el Portfolio del Grupo History, no se ha considerado necesario efectuar modificaciones relevantes en el mapa de riesgos penales en ese momento.

Paralelamente, durante todo 2024 se ha trabajado de manera intensiva en el diseño de una nueva metodología para la valoración de riesgos penales, que ha incluido el desarrollo de una nueva matriz de riesgos y controles, así como la implementación de una herramienta digital destinada a monitorizar todos los riesgos y controles de Compliance. Estos cambios han sido formalmente aprobados en febrero de 2025.

Cabe destacar que History se ha adherido al modelo de Compliance de HIP, lo que ha reforzado el compromiso con las mejores prácticas en la gestión y mitigación de riesgos penales.

El mapa de riesgos ha seguido siendo un documento dinámico, donde cada riesgo principal ha estado asignado a un gestor de riesgos ("**Risk Owner**"), responsable de revisar periódicamente las medidas de mitigación, el avance de los planes de acción y la medición de los indicadores clave.

2. Información sobre cuestiones medioambientales

2.1. Política de la compañía

El respeto al medioambiente, y a la normativa que lo protege es un valor que el Grupo desea proyectar en la realización de sus actividades. Es por ello que se trabaja con operadores reputados y de primer nivel que ya incorporan políticas con cuestiones sociales y ambientales.

En las relaciones comerciales establecidas, History espera que cada uno de los gestores hoteleros tome medidas de forma activa para asegurar el cumplimiento de los compromisos ambientales. Por ello se incorpora al Manual de Directrices Corporativas para Gestores Hoteleros, una relación de medidas que deben cumplir como mínimo:

- Disponer de un departamento de mantenimiento del activo o subcontratar dicha función a un tercero de probada competencia.
- Realizar un inventario de la normativa aplicable (autonómica y local) al activo en el ámbito de medioambiente (incluyendo la gestión de residuos y materiales peligrosos), así como de aquellas licencias que es necesario mantener. El análisis se repetirá con periodicidad anual.
- Disponer de un departamento de gestión medioambiental o subcontratar dicha función en un tercero de probada competencia.
- Establecer cuantas medidas sean necesarias para cumplir con la normativa de contaminación acústica aplicable al activo en cuestión.

En relación con el cumplimiento por parte de proveedores, como pueden ser aquellos contratistas seleccionados para el desarrollo de las obras de mejora en los hoteles, en los contratos suscritos con los mismos se incluye el compromiso de observancia y cumplimiento con el SGCP y SGAS de History, y la aplicación de la debida diligencia y cumplimiento en materia legal, medioambiental y de seguridad y salud laboral.

2.2. Riesgos identificados

Los riesgos que pueden generar impactos significativos sobre el medio ambiente se asocian a la actividad de reforma y gestión de los hoteles de History. Estos riesgos son:

- Contaminación por ruido y vertidos
- Excavaciones y extracciones
- Emisiones a la atmósfera por consumos energéticos
- Huella hídrica

En relación con los riesgos asociados a las obras, los proveedores se comprometen contractualmente a aplicar siempre la debida diligencia y en particular:

- Dar cumplimiento a la legislación ambiental,
- Disponer de las autorizaciones y licencias necesarias,
- Presentar un plan de gestión de riesgos medioambientales si se determina oportuno en relación con el impacto de la obra,
- Comunicar el uso de productos que puedan suponer un riesgo para el medioambiente,
- Hacerse cargo económicamente de cualquier incumplimiento de las anteriores manifestaciones.

En el caso de los riesgos asociados a la gestión de los hoteles, el gestor hotelero en cuestión firma una Carta de Manifestaciones en la que asegura cumplir con los requisitos establecidos en (i) el Código de Conducta, (ii) la Política Anticorrupción y (iii) el Manual de Directrices Corporativas para Gestores Hoteleros (el llamado “Handbook” para Gestores), constando éste último documento de un apartado de gestión medioambiental con el contenido especificado en el apartado anterior, o bien asegura tener un modelo de Compliance propio sin adherirse al de HIP específicamente.

La actividad de History se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medioambiental aplicable. Con el fin de adaptarse de forma rápida y eficaz a la normativa y sus cambios y minimizar los posibles riesgos de incumplimiento, la organización ha asignado al departamento jurídico la responsabilidad de monitorización y seguimiento de la legislación aplicable a las actividades de History. Durante los ejercicios 2024 y 2023 ninguna de las sociedades que forman History han sido sancionadas por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental. Asimismo, hasta el momento el Grupo no se ha visto afectado de forma significativa por riesgos relacionados con ruido, vertidos, excavaciones y extracciones, así como por emisiones a la atmósfera por consumos energéticos.

2.3 Gestión y desempeño medioambiental

La gestión medioambiental de History se basa en la integración de criterios de sostenibilidad en todas las actuaciones proyectadas en los hoteles que configuran el portfolio, elevando estos estándares cada año, contribuyendo así a una reducción constante del impacto ambiental de su actividad.

2.4. Uso sostenible de los recursos

El Grupo History tiene una clara apuesta por mejorar la eficiencia energética de sus inmuebles, desarrollando una serie de medidas encaminadas a la reducción del consumo energético de los edificios y la consecuente reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Desde el 2020 se han desarrollado medidas de eficiencia energética a través de certificaciones ambientales, como es el caso de BREEAM, mejoras integrales de los hoteles que incluyen la actualización de los sistemas de producción térmica de los hoteles, la implementación de sistemas de control y gestión y generación de energía renovable in-situ mediante paneles fotovoltaicos, con el objetivo de alcanzar el nivel mínimo “Muy Bueno” en todos los activos. Se ha elegido este sistema de certificación por ser el método de evaluación y certificación líder a nivel internacional, siendo la categoría de Energía, el área de mayor impacto en la certificación.

Se han llevado a cabo renovaciones integrales en 10 hoteles del portfolio entre el año 2019 y el 2024, y está prevista llevar a cabo una actuación adicional durante el próximo ejercicio. En las reformas de los activos, a nivel energético, se busca mejorar las instalaciones energéticas, siendo su principal área de afectación los sistemas de refrigeración y calefacción, ventilación, ACS (agua caliente sanitaria) e iluminación. En las actuaciones previas a la renovación, se identifican aquellas instalaciones cuya vida útil finalizará en los siguientes cinco años, adelantándose así a su obsolescencia; sustituyéndolas, siempre que es posible, por equipos de máxima eficiencia y de un menor potencial contaminante.

Al 31 de diciembre 2024, 13 activos cuentan con sistemas de EMS (Energy Management System) y 10 activos cuentan con sistemas de BMS (Battery Management System), para hacer seguimiento, gestión y control del consumo de energía de los hoteles. De esta manera se busca mejorar la operación y mantenimiento preventivo y correctivo del hotel, como también poder identificar oportunidades de mejora para futuras actuaciones (14 activos contaban con sistemas de EMS y 10 activos con sistema BMS al 31 de diciembre de 2023). La variación entre ambos ejercicios se debe a la venta de un hotel con sistema EMS.

Entre otras iniciativas destacadas en materia de eficiencia energética implementadas en los hoteles, se incluyen medidas como el control del suministro eléctrico en las habitaciones mediante tarjetas de acceso, lo que permite desconectar automáticamente los dispositivos

cuando no hay ocupación. Asimismo, se utilizan sensores de presencia en zonas comunes, optimizando el consumo energético al activar la iluminación y otros sistemas solo cuando es necesario.

Además, se promueven acciones de concienciación tanto entre el personal como entre los clientes, fomentando prácticas responsables y sostenibles que contribuyen al ahorro energético.

Como parte de una estrategia de mejora continua en el ámbito energético, se realizan auditorías energéticas periódicas con el objetivo de evaluar el estado de las instalaciones e identificar oportunidades de optimización. En el año 2024, la mayoría de los hoteles llevaron a cabo este tipo de auditorías.

El detalle de consumos energéticos los ejercicios 2024 y 2023 es el siguiente:

Consumo energético (KWH)	Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024	Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023
Consumo eléctrico no renovable	-	2.902.227
Consumo eléctrico renovable	22.287.024	16.159.217
Consumo gas natural	2.966.736	3.731.985
LPG y Propano	2.156.873	1.372.658
Diésel	786.643	1.802.232

Durante el ejercicio 2024, el 100% de la electricidad consumida proviene de fuentes de energía renovables certificadas.

Con el objetivo de continuar avanzando en iniciativas de reducción del impacto medioambiental, History promueve en su portfolio de hoteles la implantación y consumo de paneles solares que permitan la generación de energías renovables en sus inmuebles.

A 31 de diciembre de 2023, había 1.194 kWp instalados (526 kWp instalados en Alua Village Fuerteventura, 207 kWp en Alua Suites Fuerteventura, 149 kWp instalados en AluaSoul Mallorca Resort y 102 kWp instalados en AluaSun Torrenova, 94 kWp instalados en Meliá Jardines del Teide y 115 kWp en Cartago).

Durante el ejercicio de terminado el 31 de diciembre de 2024 se han instalado 224 kWp adicionales (123kWp en Alua Village Fuerteventura y 101 kWp en Alua Suites Fuerteventura).

Adicionalmente, desde el ejercicio 2021 el esfuerzo inversor se ha elevado hasta los 7,5 millones de euros, con el objetivo de conseguir la certificación BREEAM en sus hoteles y la reducción de las emisiones de CO2, renovando la maquinaria de ese momento e instalando sistemas de energía renovable.

A fecha de formulación del presente Estado de Información No Financiera, la cartera History tiene 34 hoteles con certificación BREEAM Very Good (38 a 31 de diciembre de 2023) y 1 hotel con certificación LEED Gold (1 a 31 de diciembre de 2023). La variación entre ambos ejercicios se debe en su totalidad a la venta de los hoteles mencionados en la introducción. El objetivo es disponer de este tipo de Certificaciones en Sostenibilidad en todos los hoteles de la cartera del Grupo.

Dado que la actividad turística está directamente ligada al consumo de agua tanto en las habitaciones como en las zonas comunes de los hoteles, alcanzando mayor relevancia en piscinas, jardines y zonas de actividades de ocio complementarias, el Grupo focaliza los esfuerzos en la gestión sostenible de este recurso en los hoteles a través de las siguientes iniciativas

- Instalación de mecanismos para la reducción y uso eficiente del agua, como Fluxómetros en habitaciones, sensores, aireadores en grifos y duchas, sistemas monomando y cisternas de doble descarga.
- Instalación de urinarios secos en zonas comunes.
- Implementación de sistema de riego por goteo en zonas ajardinadas.
- Mensajes de sensibilización en habitaciones y zonas comunes.
- Sistema de elección de lavado de ropa de cama y toallas.
- Instalación de sistemas de medición digital para la detección de fugas de agua y la optimización del consumo hídrico, contribuyendo a una gestión más eficiente.

Todo el consumo de agua de las instalaciones y hoteles del Grupo History procede de agua de red, siendo este consumo:

Consumo hídrico (m3)	Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024	Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023
Red municipal	484.832	406.194

2.5. Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Conscientes de la importancia de avanzar hacia una economía circular, el Grupo History establece en su Manual de Directrices corporativas para hoteles la necesidad de priorizar una adecuada gestión y valorización de los residuos generados por su actividad.

El grupo History mantiene un firme compromiso con la transición hacia un modelo de economía circular, impulsando iniciativas orientadas a una gestión responsable de los residuos en todas sus operaciones. Conscientes de que la mayor parte de los residuos se generan en el funcionamiento diario de los hoteles, la compañía ha centrado sus esfuerzos en reducir significativamente el volumen de residuos enviados a vertedero.

En este contexto, se promueven activamente los principios de reducir, reutilizar y reciclar, con el objetivo de establecer un modelo operativo más eficiente y sostenible. En colaboración con los operadores hoteleros, el grupo History ha implementado una serie de mejoras clave, entre las que se destacan:

- La compra a granel de productos de limpieza y alimentos, con el fin de minimizar el uso de envases.
- La sustitución de envases de un solo uso por dispensadores rellenables en las habitaciones.
- La priorización de materiales reciclables en las operaciones cotidianas.
- La implementación de políticas libres de plástico, promoviendo el uso de vasos de vidrio o cerámica en las zonas comunes, y vasos reciclables en áreas de piscina por motivos de seguridad.
- El fomento de la logística inversa, a través de la devolución y reutilización de envases de vidrio utilizados para bebidas.

Con el objetivo de fortalecer y acelerar su estrategia de gestión de residuos, HIP ha iniciado un proceso de evaluación continua. Durante 2024 se llevaron a cabo auditorías internas y externas en los hoteles del grupo, destinadas a analizar los patrones de generación de residuos e identificar oportunidades de mejora. Estas evaluaciones han permitido obtener una visión detallada del desempeño actual y han servido como base para el diseño de nuevas acciones.

En el primer semestre de 2025, se prevé la realización de nuevas evaluaciones que permitirán validar y optimizar la estrategia vigente, incorporando acciones específicas y estableciendo indicadores clave de rendimiento (KPI) que faciliten el seguimiento de los avances logrados.

Además, el Grupo es consciente de que la realización de las obras de renovación en sus hoteles genera un impacto significativo a nivel de residuos y, por lo tanto, también ha desarrollado medidas para gestionarlos, estableciendo en los contratos con los contratistas una cláusula de obligaciones de cumplimiento con la normativa medioambiental y la gestión de los residuos.

En el marco de la prevención de residuos, un aspecto relevante en la gestión de los hoteles es el control de los desperdicios alimentarios de sus restaurantes y buffets. En este sentido los hoteles planifican la compra de alimentos y productos en función de la ocupación del hotel, disminuyendo así la probabilidad de generación de excedentes y caducidad de los alimentos. A su vez, en algunos casos, se ofrece al cliente la posibilidad de obtener el producto sobrante de calidad.

2.6. Cambio Climático

Conscientes de los riesgos y oportunidades que el cambio climático entraña para el mercado hotelero, se llevó a cabo en 2024 una evaluación de riesgos climáticos a medio y largo plazo. Esta evaluación identificó el estrés hídrico como el riesgo más relevante para la mayoría de los activos.

Como respuesta, se pusieron en marcha auditorías hídricas en la mayoría de los establecimientos, con el objetivo de identificar oportunidades de mejora en el uso eficiente del agua. De estas, se han identificado diversas medidas transversales en los hoteles, tales como la monitorización del consumo de agua en piscinas, cocinas, lavanderías y sistemas de riego; la automatización del riego mediante sensores inteligentes que optimizan el uso del agua según las condiciones ambientales; la instalación de equipos de alta eficiencia, como sistemas avanzados de filtración en piscinas; y el desarrollo de protocolos de mejores prácticas en la gestión del agua, en colaboración con los operadores hoteleros.

Estas medidas, citadas en el punto anterior, permitirán diseñar un plan de acción para mejorar la resiliencia de los hoteles en los próximos años y reducir los costes operativos, contribuyendo así a una gestión más sostenible de los recursos hídricos.

Respecto a los gases refrigerantes, cabe destacar que son utilizados para el funcionamiento de equipos de climatización y refrigerantes como los aires acondicionados y cámaras frigoríficas. Cabe destacar que la Sociedad está intentando migrar a sistemas de recuperación calor-frío con objeto de promover una eficiencia energética y de esta manera disminuir su consumo de gases.

El detalle de consumos de gases refrigerantes de los ejercicios 2024 y 2023 es el siguiente:

Gases refrigerantes (kg)	Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024	Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023
R-134 ^a , R-410 ^a , R-404 ^a , R-449 ^a , R-513 ^a , R-452 ^a , y HFC-134 ^a	406	409

El Grupo asume la responsabilidad de alinearse con los objetivos climáticos de la Unión Europea y adoptar medidas para descarbonizar sus hoteles. Durante 2024, se ha avanzado en esta dirección mediante la reducción de la huella de carbono.

Se exponen a continuación las emisiones de alcance 1 y alcance 2 asociadas a la actividad de History durante los ejercicios 2024 y 2023:

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre 2024

Emisiones Alcance 1 (tonCO ₂ eq) (*)	Emisiones Alcance 2 (tonCO ₂ eq) (*)
1.655	-

Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre 2023

Emisiones Alcance 1 (tonCO ₂ eq) (*)	Emisiones Alcance 2 (tonCO ₂ eq) (*)
1.852	790

Las emisiones están directamente asociadas al consumo energético y de gases refrigerantes de cada hotel. Los factores de emisión utilizados son los fijados en el *GHG Conversion Factors for Company Reporting* y en el *Registro de Huella de Carbono, Compensación y Proyectos de Absorción del Dióxido de Carbono* establecido por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico de España.

Los gestores hoteleros han hecho esfuerzos de reducción de las emisiones mediante la disminución del consumo de gas natural y diésel, además de con las mejoras de eficiencia energética comentadas. Asimismo, también se apuesta por las energías renovables, incorporando placas solares a los hoteles bajo su gestión. No obstante, si bien todos los esfuerzos del Grupo se orientan hacia una transición energética con el foco en la generación y consumo de fuentes de energía renovable, durante el ejercicio 2023 se observa, en términos absolutos, un incremento en el consumo de energía de fuentes de origen fósil, relacionado con el aumento de las pernoctaciones y de las ocupaciones en todos los hoteles de la cartera del Grupo.

2.7. Protección de la biodiversidad

Desde una perspectiva local, la actividad hotelera puede afectar el estado de la biodiversidad de la zona debido al incremento de la afluencia de personas.

Los impactos generados en la biodiversidad se consideran en general bajos. Además, ninguno de los hoteles del portfolio de History se encuentra situado en zonas protegidas o con posible afectación a especies que aparecen en listados nacionales de conservación.

Aun así, debido a la actividad desarrollada, principalmente en destinos turísticos, algunos gestores hoteleros desarrollan actividades de protección y recuperación de la biodiversidad:

- Hotel Guadalmina: Realizan plantación de especies autóctonas y resistentes a la sequía comprados a viveros locales.

3. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal

3.1. Política del Grupo

El Grupo es reconocido por el *expertise* y conocimiento especializado en el sector hotelero, siendo capaz de generar propuestas singulares. Para lograrlo el Grupo considera al equipo como el centro de su estrategia y la clave principal para alcanzar las metas propuestas. Por ello, se promueve la formación de sus empleados, tanto para su puesto específico como para su desarrollo personal integral. En ese sentido, es una prioridad para el Grupo contar con un equipo de personas altamente preparadas y capacitadas que contribuyan a la consecución de la visión de la organización.

Disponer de este talento implica captar a los mejores profesionales, impulsar su desarrollo y potenciar su bienestar en un sentido de responsabilidad social corporativa. Por ello History implementa un manual general de recursos humanos que se desarrolla en cinco ámbitos:

- Bienestar y Salud laboral. El bienestar del equipo es un fin en sí mismo, como parte del compromiso ético de History, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio. El Grupo entiende la salud laboral como el bienestar físico, mental y emocional de los miembros del equipo, integrando y superando en este concepto la prevención de riesgos laborales. De conformidad con esta política se desarrolla el Plan de bienestar, la prevención de riesgos laborales y la gestión del entorno laboral.
- Incorporación del personal. La Política de Incorporación de Personal del Grupo se orienta en su conjunto a rentabilizar y desarrollar adecuadamente el capital humano de la compañía, logrando su mayor eficacia y efectividad en el menor tiempo posible y asegurando una base excelente de compromiso de marca e integración en el equipo para su sostenibilidad en el tiempo.
- Formación. El Grupo promueve activamente la formación de todos sus empleados entendiendo la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.
- Compensación. La política de compensación está dirigida por el valor que la empresa genere en los accionistas, de manera que se prima un modelo de fijo/variable.

En cuanto de los operadores de los hoteles que configuran el portfolio del Grupo, cada uno de ellos tiene establecidas sus propias políticas de recursos humanos que aseguran la excelencia. Como medio para asegurar que todos los principios y valores de gestión del personal se lleven a cabo en los hoteles, en algún caso, el contrato de gestión permite que History proponga algunos *key employees*.

3.2. Riesgos identificados

El modelo de gestión de riesgos es clave para asegurar el cumplimiento de la cultura y los valores de History, así como para alinearlos con los intereses de empleados, clientes, accionistas y la sociedad en general.

Los principales riesgos en relación con las personas empleadas son aquellos relativos al cumplimiento, la conducta y la violación de prácticas de seguridad y salud.

Como medida de control y gestión de estos riesgos, se establece un **Código de Conducta** como herramienta para dar respuesta a las principales eventualidades y circunstancias a las que el personal podría enfrentarse como miembros del Grupo. De forma complementaria, History ha desarrollado y comunicado el **Manual de directrices para gestores hoteleros** a través del cual asegura el compromiso de los gestores de sus hoteles de establecer medidas que eviten los riesgos propios de su actividad.

- Código de conducta: actúa como marco de referencia mediante el establecimiento de principios y normas de conducta aplicables al conjunto de profesionales de todas las empresas del Grupo, tanto a los respectivos miembros de los diferentes órganos de administración, consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, como a trabajadores por cuenta ajena, agentes intermediarios, empresas subcontratadas y todas aquellas personas que, sin ser empleados, actúen en nombre del Grupo en virtud de una relación contractual y/o profesional. Entre otras, se establecen normas de conducta relativas al respeto a la legalidad vigente y obligaciones contraídas, integridad y excelencia profesional, no discriminación, respeto mutuo e igualdad de trato, compromiso con la salud e integridad de las personas, conflictos de interés, prohibición de corrupción, transparencia en operaciones, seguridad de la información, protección de la competencia, neutralidad, etc.
- Manual de directrices para gestores hoteleros. Este manual se entrega a los gestores junto al contrato de gestión, el Código de Conducta y la Política Anticorrupción. Con ello, los gestores se comprometen a establecer medidas para asegurar el cumplimiento con

la seguridad de la información y protección de datos personales, así como la gestión de riesgos laborales y otros aspectos de desarrollo de los profesionales.

3.3. Gestión y desempeño social

3.3.1. Empleo

El Grupo ha definido una política de contratación del personal a través de la cual se rige la contratación y promoción del empleo de la empresa. Esta política se basa en los principios de:

- Precaución. Únicamente se incorporará personal nuevo cuando se tenga la certeza de que es imprescindible para el desarrollo del negocio.
- Idoneidad. Se incorporará a la persona candidata más adecuada al perfil del puesto.
- Mérito y no discriminación. Se respetará la igualdad de oportunidades entre personas candidatas, valorándolas con imparcialidad y objetividad.
- Eficiencia. El proceso de selección se realizará con rapidez, simplicidad, eficacia y control de costes.

El sistema de contratación se ajusta siempre a la legalidad, hecho que implica recurrir por regla general a la contratación indefinida (incluida la figura del contrato fijo-discontinuo, muy típica del sector de la hostelería y hotelería) y, excepcionalmente, utilizar la contratación temporal en aquellos supuestos excepcionales en que exista una causa temporal que lo justifique.

La implementación de la política de contratación en los hoteles es responsabilidad de los gestores, debiendo estos dar cumplimiento tanto a la legalidad como a los estándares establecidos por el Grupo.

A continuación, se muestran indicadores relacionados con la composición del equipo de personas y las tipologías de contrato existentes, así como indicadores de igualdad y no discriminación. En este sentido, debe tenerse en cuenta que atendiendo al nivel de estacionalidad que caracteriza al sector hotelero, se incluyen en los siguientes indicadores datos relativos a la plantilla media y no al cierre del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y el ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023.

Plantilla media ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	4,4	3	-	5,3	3	15,7
Staff	109,2	370,5	215,7	118,7	366,0	195,3	1.375,4
Total	109,2	374,9	218,7	118,7	371,3	198,3	1.391,1
		702,8			688,3		

Plantilla media ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	4	2	-	9	4,9	19,9
Staff	126,1	432,5	247	128,6	440,2	218,3	1.592,70
Total	126,1	436,5	249	128,6	449,2	223,2	1.612,60
		811,6			801,1		

Plantilla a cierre ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	4	3	-	4	3	14
Staff	61	247	161	78	236	145	928
Total	61	251	164	78	240	148	942
		476			466		

Plantilla a cierre del ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

Categoría profesional	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	4	2	-	6	3	23
Staff	81	334	185	75	327	166	1.077
Total	81	338	187	75	333	172	1.186
		606			580		

Plantilla media / Empleados por tipo de contrato ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

Tipología de contrato	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Eventuales	18	30	9	16	26	9	107,8
Indefinidos	92	345	209	103	345	189	1.283,30
Total	109,2	374,9	218,7	118,7	371,3	198,3	1.391,1
		702,8			688,3		

Plantilla media / Empleados por tipo de contrato ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

Tipología de contrato	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Eventuales	14	36	10	12	17	15	96
Indefinidos	112	400	1.240	117	432	208	1.217
Total	126,1	436,5	249,9	128,6	449,2	223,3	1.612,6
		811,5			801,1		

Plantilla media / Empleados por tipo de jornada ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

Tipología de jornada	Mujeres			Hombres			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Completa	106	359	213	117	367	197	1.359,10
Parcial	4	16	5	2	5	1	32
Total	109,2	374,9	218,7	118,7	371,3	198,3	1.391,10

Plantilla media / Empleados por tipo de jornada ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

Tipología de jornada	<u>Mujeres</u>			<u>Hombres</u>			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Completa	122	407	245	127	440	220	1.559,70
Parcial	5	30	4	2	10	3	52,9
Total	126,1	436,7	249,9	128,6	449,3	228,8	1.612,6
		811,5			801,1		

Número de despidos a lo largo del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

Categoría profesional	<u>Mujeres</u>			<u>Hombres</u>			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	-	-	-	-	-	-
Staff	13	13	6	9	30	4	-
Total	13	13	6	9	30	4	75
		32			43		

Número de despidos a lo largo del ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

Categoría profesional	<u>Mujeres</u>			<u>Hombres</u>			Total
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	
Dirección	-	-	-	-	-	-	-
Staff	7	12	5	8	16	2	50
Total	7	12	5	8	16	2	50
		24			26		

3.3.2 Remuneraciones medias

El Grupo dispone de una clasificación de puestos de trabajo estructurada en niveles de complejidad, aportación y responsabilidad que, a su vez, es utilizada para establecer niveles de retribución mínimos y máximos y los itinerarios de progresión económica de cada empleado.

La estructura salarial en el Grupo se estructura en estos conceptos, que serán asignados según puestos y perfiles, no estando presentes en todos los empleados:

- Dineraria (Retribución fija y variable)
- En especie
- Indirecta o intangible (conjunto de condiciones de trabajo positivas diferenciadas)

La ponderación por nivel de puesto de los conceptos de retribución dineraria fija y variable será la que establezca el Comité de Dirección y estará diferenciada por áreas de gestión.

Siguiendo las directrices establecidas en la política de retribución, se presentan a continuación las remuneraciones medias de la plantilla del perímetro del presente informe. Cabe destacar que estas remuneraciones solamente incluyen los salarios base establecidos por los Convenios de aplicación y otros conceptos salariales fijos negociados con los empleados. Adicionalmente solo se aportan datos de los empleados con contrato fijo o fijo discontinuo que representa la mayor parte del volumen de trabajadores del Grupo:

Remuneraciones medias ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

<u>Remuneración media</u>	
Mujeres	Hombres
21.931	24.777

<u>Remuneración media</u>		
<30	30-50	>50
22.469	23.657	23.417

<u>Remuneración media</u>	
Directivos	Staff
67.966	23.014

Remuneraciones medias ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

<u>Remuneración media</u>	
Mujeres	Hombres
18.400	20.185

<u>Remuneración media</u>		
<30	30-50	>50
17.331	19.200	20.287

<u>Remuneración media</u>	
Directivos	Staff
50.762	18.900

Brecha salarial

Brecha salarial ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024:

<u>Brecha salarial</u>	
Directivos	Staff
29%	11%

Brecha salarial ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023:

<u>Brecha salarial</u>	
Directivos	Staff
17%	7%



Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

En todos los hoteles del alcance del presente informe, el salario inicial correspondiente al salario más bajo de la plantilla es superior al mínimo local.

Remuneración media de los consejeros y directivos

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y el ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023, los Administradores del Grupo no han devengado cantidad alguna en concepto de sueldo, salario, u otro tipo de retribución. Asimismo, el Grupo no tiene personal de alta dirección, al ser realizada dicha función por una sociedad vinculada.

3.3.3. Empleados con discapacidad

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024, 20 empleados son personas con discapacidad igual o superior al 33%, un 5% más con respecto al ejercicio anterior (19 personas en el ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023)

3.3.4. Organización del trabajo

El Grupo es consciente de que los profesionales dedican un gran esfuerzo en tiempo y energía para desempeñar su trabajo. Es por ello que anualmente, se presenta un calendario laboral que incluye jornada y horarios de trabajo de acuerdo a la legislación vigente y necesidades del servicio, así como los criterios de disfrute de vacaciones y los días festivos nacionales, autonómicos y locales.

Conscientes de la importancia de conseguir el equilibrio entre vida personal y laboral, se establecen condiciones de trabajo positivas como la flexibilidad horaria.

Dentro del Manual de Políticas de Recursos Humanos, quedan establecidos la tipología de permisos retribuidos de los cuales puede disfrutar la plantilla. Además, se podrá pactar entre empresa y trabajador permisos no retribuidos para atender circunstancias personales excepcionales y justificadas del trabajador/a, por una duración acordada.

En los hoteles, en todo caso se realizan jornadas máximas diarias de 8 horas, que en el caso de ser continuadas se realiza una pausa de treinta minutos para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente y el adecuado descanso del personal.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y el ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023 se ha disfrutado de los siguientes permisos:

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre 2024

	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	15	19	34

Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023

	Hombres	Mujeres	Total
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	25	10	35

El Grupo tiene establecido en su Manual de Políticas de recursos humanos que cada una de las Sociedades encomendará la implantación de un sistema de control de la asistencia/ausencia de los trabajadores, no tan sólo a los efectos sancionadores sino a los efectos de llevar un control de las bajas por incapacidad temporal de los trabajadores y de absentismo laboral.

3.3.5. Salud y Seguridad

El compromiso del Grupo con la seguridad y salud de las personas trabajadoras queda recogido en el Manual de Políticas de Recursos Humanos y la Política de Prevención de Riesgos Laborales. Dichos documentos formalizan el compromiso del Grupo en garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, así como el cumplimiento del deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales impuesto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Con el objetivo de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, se contrata un Servicio de Prevención Ajeno (SPA). Dicho proveedor es responsable de:

- Desarrollar la planificación preventiva,
- Llevar a cabo la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo,
- Implantar el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

Del mismo modo se pone a disposición de los trabajadores un servicio de vigilancia periódica de la salud y se proporcionan los Equipos de protección individual en caso de ser necesario.

Cada uno de los gestores hoteleros por su parte, como parte del compromiso con el Grupo y de cumplimiento de la legislación tienen un servicio de prevención que desarrolla toda la actividad preventiva.

En conjunto, los índices de PRL (prevención de riesgos laborales):

Frecuencia y gravedad de accidentes ejercicio anual finalizado 31 de diciembre de 2024	Hombres	Mujeres
Número de accidentes laborales	54	59
Número de jornadas pérdidas por accidentes profesionales	1.041	1.441
Número de enfermedades profesionales	104	132
Número de jornadas pérdidas por enfermedades profesionales	573	737
Horas de absentismo	146.079	202.185
Número de horas trabajadas	1.093.560	1.131.000
Índice de gravedad (Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja *1.000) / Número de horas reales trabajadas	0,95	1,27
Índice de frecuencia accidental (Número de accidentes de trabajo con baja * 1.000) / Número de horas reales trabajadas	0,05	0,05

Frecuencia y gravedad de accidentes ejercicio anual finalizado 31 de diciembre de 2024	Hombres	Mujeres
Número de accidentes laborales	46	49
Número de jornadas pérdidas por accidentes profesionales	916	1.334
Número de enfermedades profesionales	-	-
Número de jornadas pérdidas por enfermedades profesionales	-	-
Horas de absentismo	80.368	157.48
Número de horas trabajadas	1.263.600	1.265.160
Índice de gravedad (Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja *1,000) / Número de horas reales trabajadas	0,72	1,05
Índice de frecuencia accidental (Número de accidentes de trabajo con baja * 1,000) / Número de horas reales trabajadas	0,04	0,04

Manual de bienestar y Salud laboral

El Grupo entiende la salud laboral como el bienestar físico, mental y emocional de sus profesionales, integrando y superando en este concepto la prevención de riesgos laborales establecida legalmente con un sentido de responsabilidad social corporativa.

El bienestar del equipo es un fin en sí mismo, como parte del compromiso ético de la compañía, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio, es por ello, que se establece un Manual de Bienestar y Salud laboral que, aparte de abordar la Prevención de riesgos laborales, establece un Plan de bienestar y la Gestión del Entorno Laboral.

El *Manual de bienestar* se compone de un *Programa de Actividad física* que promueve la práctica del deporte y el ejercicio físico a través de la organización de actividades *outdoor* o la flexibilidad horaria para la práctica deportiva; y de un *Programa Nutricional* de promoción de hábitos de comida saludables con acciones como una oferta de comida saludable en la oficina.

En cuanto a la gestión del entorno laboral, es una prioridad mantener un entorno laboral saludable que genere serenidad emocional a quienes lo comparten, por lo que el Grupo promoverá un entorno laboral sensorialmente integrado.

3.3.6. Relaciones Sociales

Las estructuras establecidas para garantizar las relaciones sociales entre la organización y los empleados son un punto de gestión clave dado que garantizar la sostenibilidad del negocio.

En relación con la representación de estos trabajadores, en algunos casos también hay configurados Comités de Seguridad y Salud a través del cual se promueve la seguridad y salud entre las personas trabajadoras.

3.3.7. Formación

El Grupo History considera al equipo humano el centro de su estrategia y la clave principal para alcanzar las metas propuestas. Por ello, se promueve la formación de los empleados, tanto a nivel de cumplimiento normativo, como para su puesto específico, así como para su desarrollo personal integral.

En el Manual de Formación se establece el compromiso por parte del Grupo de promover activamente la formación de todos sus empleados. En ese sentido, se entiende la formación como el desarrollo personal y profesional de la persona que le permiten ajustar sus actitudes, aptitudes y conocimientos a la actividad que desempeña en la empresa y abrir sus posibilidades de promoción y empleabilidad.

Los managers son los responsables de la formación de su equipo, identificando las necesidades de formación de cada uno de ellos y elaborando un plan de formación específico.

La formación en el Grupo History comprende, al menos tres áreas:

- Formación sobre la empresa – fomentando el conocimiento de esta y donde se incluye formación en Compliance (su SGCP y SGAS) a fin de dar a conocer a sus empleados los valores, principios y normas de conducta de la organización
- Formación específica del puesto – para desarrollar habilidades que garanticen un excelente desempeño y donde se incluye la formación específica para puestos especialmente expuestos a riesgo de soborno
- Formación integral para el desarrollo personal

La plantilla que forma parte de los hoteles, bajo las directrices corporativas establecidas en el Manual de Directrices Corporativas para Gestores Hoteleros realizan la formación necesaria para sus puestos de trabajo incluyendo la preceptiva en materia de cumplimiento normativo. Esta formación es diferente en cada hotel y de diversa índole, adaptada a cada caso, y siempre de mejora de las aptitudes de los empleados.

Ejercicio anual terminado el 31 de diciembre 2024

Categoría profesional	Horas de formación totales	
	Mujer	Hombre
Dirección	155	103
Staff	4.701	5.126
TOTAL	4.856	5.229

Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre 2023

Categoría profesional	Horas de formación totales	
	Mujer	Hombre
Dirección	44	91
Staff	4.266	4.053
TOTAL	4.310	4.144

3.3.8. Accesibilidad

En las obras de rehabilitación llevadas a cabo en los hoteles del Grupo History, en cumplimiento con el código técnico de la edificación, se realizan modificaciones para mejora de la accesibilidad de las personas con discapacidad, de manera que se habilita un porcentaje de habitaciones de hotel para personas discapacitadas, así como los accesos al hotel, las vías de evacuación, baños y piscinas en caso de existir.

3.3.9. Igualdad

El respeto por la igualdad es un principio implícito en todas las políticas y actuaciones desarrolladas por el Grupo y sus profesionales.

En el Código de conducta se establece el compromiso por parte de la organización por mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

Es obligación primera el respetar la política de igualdad de oportunidades en el ámbito profesional, promoviendo la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, condiciones de trabajo y a la promoción de profesionales.

De la misma forma, las relaciones entre el personal y las demás empresas colaboradoras están basadas en el respeto profesional y en la colaboración. Se prohíbe expresamente cualquier manifestación de violencia, de abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para las personas.

En cumplimiento de los objetivos establecidos en el marco del SGCP y SGAS, se ha logrado registrar el Plan de Igualdad a finales de 2024. Asimismo, el Protocolo de Prevención del Acoso fue divulgado a principios de 2025 y aprobado en enero de dicho año, fortaleciendo las políticas institucionales orientadas a garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de acoso.

4. Información sobre el respeto de los derechos humanos

4.1 Política de la compañía

El Grupo, de acuerdo con los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, y como parte de su SGCP y SGAS cuenta con un **Código de Conducta** en el que se establece la obligación de respetar la ética y la legalidad vigente. Asimismo, el Grupo adquiere el compromiso de garantizar la no discriminación, el respeto mutuo y la igualdad de trato para y en el empleo, así como a proteger la salud e integridad de los trabajadores.

En línea con lo dispuesto en el código mencionado, el Grupo implementa y promueve un Manual de Recursos Humanos y Política de prevención de riesgos laborales que asegura el cumplimiento en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales a todos los niveles de la organización.

En concreto, se vela por una clasificación profesional adecuada a tareas y responsabilidades, por una retribución conforme al Convenio Colectivo de aplicación, por el respeto a las jornadas y descansos establecidas en los mismos convenios, por una contratación estable conforme a la legalidad vigente, así como se garantiza la protección de los derechos laborales de los trabajadores y su seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El mencionado Código de Conducta es difundido, entre otros, como normativa interna entre todo el personal del Grupo y a su vez se promueve su cumplimiento en terceras compañías mediante las oportunas cláusulas contractuales y el requerimiento de la firma de las Cartas de Manifestaciones, a través de la cual el gestor hotelero manifiesta no contravenir la normativa establecida en los convenios internacionales de la OIT, la establecida en normas nacionales como la Ley Orgánica de la Libertad sindical, el estatuto de los trabajadores y regulación análoga que le sea aplicable.

4.2 Riesgos identificados

La prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos está contemplada en el SGCP y SGAS.

En la matriz de riesgos y controles desarrollada durante el período objeto del presente informe, se ha identificado y añadido un nuevo riesgo, esto es, el delito contra los animales, como consecuencia de la modificación introducida por la Ley 3/2023, de 28 de marzo, aunque dada la naturaleza del negocio de History representa un riesgo bajo.

Los riesgos detectados en la matriz son evaluados anualmente, para asegurar que se mantienen actualizados y que las medidas y controles establecidos se desarrollan según lo planificado.

La medida establecida en este caso por el Grupo es exigir a los gestores hoteleros el compromiso, en el marco del Handbook, de realizar una formación relativa a conductas orientadas a evitar el riesgo de prostitución, así como detectar posible ocurrencia del mismo, por un lado, y por otro a cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y salud de los empleados y formarlos en relación a los riesgos de su puesto de trabajo.

4.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos

El Grupo pone a disposición de todos los Profesionales del Grupo History el Canal Ético de HIP a través de la web corporativa (HOTEL INVESTMENT PARTNERS, S.A.U. | Inicio (integrityline.com)) como cauce confidencial y preferente para comunicar cualquier sospecha de que, en el marco de las actividades y/o relaciones comerciales del Grupo, en sus hoteles se estuvieran vulnerando el Derecho de la Unión Europea, es especial la Directiva 2019/1937, y/o (ii) de la normativa española, ya sea una infracción penal y/o administrativa grave o muy grave, y/o (iii) el Código de Conducta de HIP y demás normativa interna del Grupo. La gestión de dicho canal es responsabilidad interna de HIP siendo la responsable del sistema interno de información ("SII") la Chief Compliance Officer de HIP.

El funcionamiento y pautas de uso de dicho canal se encuentran en la Política del Sistema Interno de Información del Grupo HIP y en el Procedimiento de Gestión de Informaciones. Durante los dos últimos ejercicios, se ha registrado una comunicación relativa a la vulneración de derechos humanos o de principios establecidos en el Código de conducta. Ésta se ha tramitado conforme a los procedimientos internos establecidos.

5. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

5.1. Política de la compañía

Con el objetivo de prevenir la corrupción, el soborno en la organización y otros riesgos penales, History tiene desarrollado desde 2016 un modelo de Compliance a través del cual desarrolla la gestión y monitorización de los principales riesgos penales de la organización, el cual es objeto de revisión periódica.

Como parte del proceso de implantación del SGCP y SGAS se ha trabajado en la redacción, actualización y aprobación, entre otros, de los siguientes documentos:

- Manual del SGCP SGAS.
- Manual de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales.
- Política anticorrupción.
- Código de conducta.
- Manual de Directrices corporativas para gestores hoteleros.
- Política del Sistema Interno de Información del Grupo HIP
- Procedimiento de Gestión de Informaciones.
- Procedimiento de gestión de investigaciones.
- Código telemático.
- Golden Rules en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.
- Política de Bring Your Own Device.
- Estrategia fiscal
- Política de Comités.

History dispone de una **Política anticorrupción** como una manifestación más de su cultura de cumplimiento. Esta política pone de manifiesto la tolerancia cero con las prácticas corruptas y establece principios esenciales a cumplir por todo el personal en materia de corrupción, así como medidas orientativas para evitar cualquier riesgo de corrupción, en situaciones relativas a invitaciones, donaciones, regalos y pagos; gastos, viajes y desplazamientos, así como atención a situaciones de alerta o “red flags”.

Asimismo, se define que se debe utilizar el Canal de Ética de History para comunicar cualquier tipo de incumplimiento detectado, siguiendo la **Política de Gestión de Informaciones**, en la cual se establece la obligatoriedad de toda persona trabajadora de comunicar cualquier incidencia. Todas las incidencias se formalizarán como confidenciales y se prohíben explícitamente cualquier posible represalia, discriminación o penalización motivada por las comunicaciones realizadas.

El cumplimiento de las directrices establecidas es de aplicación a todo el personal, promoviendo además su cumplimiento entre los gestores hoteleros a través del Handbook y de la exigencia de que posean un modelo de Compliance propio. Además, previo inicio y formalización de una relación comercial/profesional con un tercero, se exige el cumplimiento del **formulario *know your client* (“Formulario KYC”)** en el que se recoge información relativa a aspectos financieros y de compliance, aspectos relacionados con accionistas, titulares reales y representantes de la entidad, aspectos relacionados con la responsabilidad social corporativa, el medio ambiente y la calidad.

Adicionalmente, se implementan otras medidas de diligencia debida como la inclusión de una cláusula de declaración de cumplimiento normativo y alineación con los valores de History tanto en los contratos con gestores hoteleros, como con otros terceros especialmente los relativos a los contratos de construcción u obra.

5.2 Riesgos identificados

A raíz del proceso de implementación del SGCP y SGAS la organización ha identificado, entre otros riesgos penales, los siguientes riesgos en base a la actividad desarrollada por la organización:

- 1) Cohecho de funcionario público o extranjero
- 2) Tráfico de influencias (Empleados de History que hacen uso de su relación personal o familiar con un funcionario público para que obtener un trato a favor de History).
- 3) Corrupción en las actividades económicas internacionales.
- 4) Financiación ilegal de partidos políticos.
- 5) Corrupción privada en los negocios como soborno monetario, estancias gratuitas en hoteles, aceptar o recibir regalos o invitaciones que difícilmente puedan quedar amparados en los usos sociales o en las buenas relaciones comerciales con clientes o proveedores.

5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno

History, aun no siendo sujeto obligado bajo la Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (LPBCFT), ha establecido "**Golden Rules**" con pautas de actuación y medidas eficaces de prevención frente al delito de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.

Para ello, con carácter previo al establecimiento de la relación de negocio o realización de cualquier operación, se recaba información pública de la contraparte y se verifica la veracidad de la información aportada mediante la búsqueda de todos los intervinientes en las listas de Personas con Responsabilidad Pública (PRP's) y personas/entidades sancionadas internacionalmente. Tras la recepción cumplimentada del "Formulario KYC" en el que se recoge información relativa a aspectos financieros y de Compliance, aspectos relacionados con accionistas, titulares reales, representantes de la entidad, responsabilidad social corporativa, el medio ambiente, y todo lo que tenga que ver con la cultura de cumplimiento en general, el Departamento de Compliance de History coteja la trayectoria profesional de la contraparte y la honorabilidad de las personas responsables de su gestión.

El Grupo History dispone de acceso a la base de datos de Duns & Bradstreet, mediante la cual se verifica si la potencial contraparte ostenta la calidad de PRP, es una persona o entidad sancionada internacionalmente o está relacionado con operaciones de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.

Donaciones

History ha desarrollado un procedimiento para asegurar el control sobre las donaciones y contribuciones realizadas por la organización. En ese sentido, siguiendo su estricta política anticorrupción, todas las donaciones deberán ser aprobadas por el Consejo de Administración en caso de ser superiores a 100.000 euros, o por el Comité de Dirección en caso de ser inferiores, previa verificación por escrito de (i) el propósito que se persigue, (ii) la certificación del cumplimiento con las directrices internas de History, (iii) que no hay ningún funcionario/autoridad o agencia/organismo de carácter público, sindicato o partido político o fundación afín vinculado a tal donación, y (iv) que no se encuentra condicionada a la recepción de oportunidades de negocios u otros beneficios, no pudiendo llevarse a cabo durante la misma ningún tipo de negociación.

En ese sentido, el procedimiento tiene como objetivo asegurar que la organización a la que se destina la donación no está envuelta en ningún tipo de corrupción u otro comportamiento delictivo o constitutivo de fraude. Además, el departamento de Compliance identificará la labor que cumple la institución destinataria de la donación, así como el objetivo y la utilización de los recursos donados, conservando evidencias de todo ello.

Durante el ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y el ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023, el Grupo no ha realizado donaciones, puesto que las canaliza a través de su sociedad gestora, esto es, HIP.

6 Información sobre la sociedad

6.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio

History procura generar un impacto positivo sobre la sociedad en el desarrollo de sus actividades. Es por ello que se contratan gestores de primera calidad con un firme compromiso de diálogo y colaboración en la sociedad.

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

La organización impulsa un diálogo constante que asegure la participación de los diversos grupos de interés de la organización, permitiendo en todo momento ser conocedor de las inquietudes y necesidades de estos.

La comunicación se mantiene constante a través de diversos canales y formatos, siendo los más relevantes la página web y el email. En algunos casos se realizan encuestas de satisfacción a clientes y cada vez en adaptación a la realidad actual en materia de comunicación y conexión, se potencia el uso de las redes sociales.

6.3 Acciones de asociación o patrocinio

El Grupo History, en su compromiso con el desarrollo sostenible, establece como objetivo para el próximo año el análisis de posibles fundaciones y otras organizaciones con las que poder contribuir, así como generar un impacto positivo en el entorno en el que desarrolla su actividad.

6.4 Subcontratación y proveedores

Conscientes de la relevancia que supone la cadena de suministro en los impactos de las actividades de la organización, History ha implementado una política de compras en la que, de acuerdo con lo señalado en el Código de Conducta, se actuará en base a los siguientes principios:

- Respeto a la legalidad
- Integridad y excelencia
- Prohibición de conflictos de interés
- Prohibición de la corrupción
- Protección de la competencia

De forma adicional, las Golden rules en materia de prevención de blanqueo de capitales establece los criterios para la selección, homologación y evaluación de proveedores, para asegurar la máxima calidad al menor coste posible. Cabe destacar que no se realizarán compras a ningún proveedor que no se haya analizado previamente.

Para la selección del proveedor se tendrá en cuenta la información facilitada en el Formulario KYC, en la que se analizan aspectos relacionados con la identificación de la contraparte, y su respeto por la cultura de cumplimiento (incluyendo la responsabilidad social corporativa, la calidad y el medio ambiente entre otros). Para asegurar que el proveedor cumple con la información facilitada en el referido formulario, History realiza evaluaciones de los proveedores,

en las que además se revisa que la relación con el proveedor es satisfactoria y cumple con los términos acordados, cumpliendo en todo momento sus obligaciones.

History apuesta por la compra a proveedores locales, es decir, situados en territorio español. Durante los dos últimos ejercicios fiscales, la mayoría de los proveedores contratados directamente por History han sido locales. Paralelamente, los proveedores contratados por los gestores hoteleros mantienen el compromiso adquirido por History.

En relación a los gestores, queda establecido en el Manual de Directrices Corporativas para Gestores Hoteleros cuáles son las actuaciones mínimas que deben desarrollar los gestores para asegurar el cumplimiento de los intereses del Grupo, como, por ejemplo, disponer de una guía de criterios objetivos para la selección de los proveedores, así como realizar un proceso de conocimiento de contraparte o KYC y realizar un seguimiento de la calidad del producto y servicio a través de hoja de registro de incidencias.

Además, algunos de los gestores hoteleros por su parte, y siempre alineados con las directrices de History, desarrollan metodologías de contratación específicas:

- Hoteles gestionados por Barceló: garantizan la calidad de los proveedores contratados a través de un contacto continuo, en función de sus necesidades, y adquieren productos y servicios locales bajo un riguroso criterio de transparencia y objetividad. Con ello, el 85% de sus proveedores están homologados. Además, trabajan con ellos en la minimización del impacto ambiental mediante iniciativas que supongan la reducción de los plásticos en los embalajes. Por otro lado, se aseguran los compromisos de los proveedores en materia de derechos humanos, éticos, ambientales y sociales con la inclusión de cláusulas en los contratos.

6.5 Consumidores

6.5.1. Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Debido a la actividad que desarrolla History, la salud y seguridad de los clientes puede verse afectada en tres vertientes:

- Seguridad alimentaria
- Seguridad de la información
- Seguridad física de los clientes.

En relación con la **seguridad de la información**, los Gestores en su actividad de dirección de los hoteles por la naturaleza de su actividad recogen y procesan una gran cantidad de información, entre la que se incluyen **datos de carácter personal**, y por lo tanto sujeta a la normativa en materia de protección de datos personales. Asimismo, en su condición de encargados del tratamiento, tal y como describe esta figura la normativa vigente, cumplen con las disposiciones previstas en la normativa en materia de protección de datos, realizándose auditorías por parte de la propiedad para verificar el cumplimiento de esta normativa conforme el plan de auditoría aprobado cada año por el departamento de Compliance. Los Gestores en su calidad de encargados del tratamiento tienen, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Disponer de un registro de actividades del tratamiento efectuadas por cuenta del responsable. Carteles informativos en las áreas de recepción indicando a los huéspedes los datos del responsable del tratamiento de sus datos, indicando las finalidades de uso de estos y los medios a través de los cuales pueden ejercer sus derechos con respecto a dichos datos, así como la restante información exigida por la normativa aplicable vigente;
- Inclusión en los formularios de registro de cláusulas informando los datos del responsable del tratamiento de los datos y demás informaciones exigidas por la normativa aplicable en materia de protección de datos y la obtención del consentimiento expreso de los huéspedes para el tratamiento de sus datos, en los casos en los que sea necesario.
- Colocación de carteles informativos junto a las cámaras de vigilancia con la información requerida por la normativa aplicable vigente.

- Implementación de las medidas técnicas de seguridad adecuadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo de cada tratamiento.

En ningún caso se permite el uso ni cesión de datos para ninguna otra finalidad ajena a la prestación del servicio.

Tal y como se establece en el Manual de Directrices Corporativas para Gestores Hoteleros, la **seguridad alimentaria** es una de las principales preocupaciones que ha de tener el Gestor en el desarrollo de la actividad de gestión de los hoteles del portfolio de History. Por tal de prevenir que los riesgos no lleguen a materializarse, se establecen una serie de medidas mínimas como:

- Cumplir con los requerimientos referentes al análisis de peligros y puntos críticos de control (APPCC) en los hoteles que se encuentran a su cargo.
- Exigir que todos los empleados que manipulen alimentos cuenten con el oportuno carnet, así como averiguar si la legislación local impone la necesidad de alguna formación complementaria.
- Realizar y documentar (por parte del propio gestor o de un tercero competente) un análisis de APPCC en el que:
 - Se identifiquen los puntos de peligro.
 - Se establezcan mecanismos de control para mitigarlos
 - Se atribuyan responsabilidades sobre la ejecución de dichos controles.
 - Se hayan establecido mecanismos de rectificación de desviaciones producidas.
 - Se informe regularmente a History de cualquier modificación de los sistemas de prevención de los potenciales peligros en materia de seguridad alimentaria, así como de cualquier incidencia que se haya producido. Este análisis se repetirá como mínimo una vez cada tres años naturales o cuando los cambios en la operativa del activo lo justifiquen.

Por último, por tal de asegurar la **seguridad física** de los clientes en los hoteles se dispone según el Manual de Directrices Corporativas para Gestores Hoteleros, de un servicio de mantenimiento, que asegura la realización de las revisiones e inspecciones pertinentes de las instalaciones (contraincendios, calderas, etc.). En aquellos casos en que el hotel dispone de piscina, se realizan diariamente los análisis de calidad del agua asegurando que cumplen con la normativa autonómica aplicable, respecto a contar con los debidos socorristas, instalación de medidas de seguridad y exposición de normas de uso y resultados de analíticas de forma clara y entendible a los huéspedes.

6.5.2. Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas

Uno de los objetivos principales de cualquier organización es satisfacer a sus clientes con el fin de fidelizarlos y construir una buena reputación de la marca. En este aspecto, los gestores hoteleros tienen diferentes medidas establecidas para evaluar la satisfacción de los clientes, ya sea a través del control de redes sociales, así como en cuestionarios realizados directamente al cliente.

7. Información fiscal

En relación con la información fiscal del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2024 y el ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023, a continuación, se recogen los beneficios obtenidos (pérdidas) y los impuestos sobre beneficios pagados. La tabla también muestra el total de subvenciones públicas recibidas (miles de euros):

	Ejercicio de anual terminado el 31 de diciembre de 2024	Ejercicio de 9 meses terminado el 31 de diciembre de 2023
RESULTADO DEL EJERCICIO ANTES DE IMPUESTOS - BENEFICIO	132.951	150.588
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	3.264	6.709
SUBVENCIONES	-	-

Datos relativos al Grupo consolidado



ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI

Contenidos de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad		Estándar	Capítulo de Referencia	Observaciones
MODELO DE NEGOCIO				
Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1	1. Modelo de negocio	
		GRI 2-6	1. Modelo de negocio	
		GRI 2-9	1. Modelo de negocio	
		GRI 3-2	1. Modelo de negocio	
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión a los GRI Medio Ambientales)	2.1. Política de la compañía	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 2-12		El Grupo no ha identificado implicaciones financieras significativas y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
		GRI 3-3	2.2 Riesgos identificados	
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente	Indicador NO GRI. Procedimientos de certificación y evaluación ambiental: ISO 14001, ISO 50001, ISO 14064, EMAS, etc.	2.1. Política de la compañía	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Indicador NO GRI. Descripción de los principales gastos e inversiones de naturaleza ambiental.	2.2 Riesgos identificados	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 3-3	2.2 Riesgos identificados	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 3-3	2.3. Gestión y desempeño medioambiental	

Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	GRI 3-3		
		GRI 305-5		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
Economía Circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos. Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-1 y 2	2.3. Gestión y desempeño medioambiental	
Uso sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	2.4. Uso sostenible de los recursos	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
		GRI 3-3	2.3. Gestión y desempeño medioambiental	
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1 y 302-4	2.4. Uso sostenible de los recursos	
		GRI 302-2		No se considera material el consumo fuera de la organización
Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 3-3	2.6 Cambio climático	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 305-1 y 305-2	2.6 Cambio climático	
		GRI 305-5		No hay metas específicas de reducción, aunque si una tendencia general a la mejora de la eficiencia energética y reducción de emisiones por cambio a energías menos contaminantes.
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 3-3		
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad e impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3	2.7 Protección a la biodiversidad	
		GRI 304		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en área protegida o zona de gran valor para la biodiversidad o en zonas con presencia de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN ni en listados nacionales de conservación.
INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES RELATIVAS AL PERSONAL				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	3.2. Riesgos identificados	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo	GRI 2-12 y 2-25	3.2. Riesgos identificados	

A

	gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-7	3.3.1. Empleo	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 405-1b)	3.3.1. Empleo	
		GRI 2-7	3.3.1. Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 2-7	3.3.1. Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	3.3.1. Empleo	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	3.3.1. Empleo	
	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	Cálculo de la brecha salarial = (Salario bruto de los hombres / Salario bruto de las mujeres) / Salario bruto de los hombres.
	Brecha Salarial	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	En todos los hoteles del alcance del presente informe, el salario inicial correspondiente al salario más bajo de la plantilla es superior al mínimo local.
	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 405-2	3.3.1. Empleo	
	Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 3-3	3.3.1. Empleo	El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio laboral de aplicación.
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	GRI 405-1	3.3.3 Empleados con discapacidad	
	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3	3.3.4 Organización del trabajo	
	Número de horas de absentismo	No hay GRI asociado.	3.3.4 Organización del trabajo	
Salud y Seguridad	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 3-3	3.3.4 Organización del trabajo	
	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 3-3	3.3.5. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	3.3.5. Salud y Seguridad	
Relaciones Sociales	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	3.3.6. Relaciones Sociales	
	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para	GRI 407-1		Acorde a convenio.



	informar y consultar al personal y negociar con ellos			
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30	3.3.6. Relaciones Sociales	La totalidad de los puestos de trabajo de las personas empleadas están cubiertos por Convenios Colectivos.
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	403-4	3.3.6. Relaciones Sociales	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 3-3	3.3.7. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	3.3.7. Formación	
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.8. Accesibilidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 3-3	3.3.9. Igualdad	
	Planes de igualdad	GRI 3-3	3.3.9. Igualdad	
	Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 404-2	3.3.7. Formación	
		GRI 3-3	3.3.9. Igualdad	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3	3.3.8. Accesibilidad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3	3.3.9. Igualdad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1		Durante el ejercicio 2024 y 2023 no ha habido ninguna comunicación de denuncia por discriminación.
INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 2-22, 2-23 y 2-24 (con visión al GRI 412)	4.1. Política de la compañía	
		GRI 2-12 y GRI 2-25	4.2. Riesgos identificados	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 3-3 (con visión al GRI 412)	4.1. Política de la compañía	

Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 414-2		No se han realizado estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
	Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 2-26	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 3-3 y 2-27	4.1 Política de la compañía	Durante el ejercicio 2024 y 2023 no se han producido incumplimientos en el ámbito ESG.
		GRI 407-1, 408-1 y GRI 409-1	4.1 Política de la compañía	No se han identificado operaciones ni proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. Tampoco se han identificado operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio.
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 407-1, 408-1 y GRI 409-1	4.1 Política de la compañía	No se han identificado operaciones ni proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo. Tampoco se han identificado operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio.

INFORMACIÓN RELATIVA A LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 205-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 3-3	5.2. Riesgos identificados	
Principales Riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-12 y GRI 2-25		El análisis y evaluación del riesgo de corrupción forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.
		GRI 205-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 3-3 (con visión al GRI 205)	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-3	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 3-3 (con visión al GRI 205)	5.3. Gestión de la lucha contra la	

			corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 3-3 (con visión al GRI 205)	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 415-1		Durante el ejercicio 2024 y 2023 no se realizan aportaciones a partidos políticos.
INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD				
Políticas	Políticas que aplica el grupo, que incluya los procedimientos de diligencia debida aplicados de identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos, y de verificación y control, así como las medidas que se han adoptado.	GRI 3-3	6. Información sobre la sociedad	
		GRI 2-12 y GRI 2-25	6. Información sobre la sociedad	
Principales riesgos	Principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	GRI 2-6	6. Información sobre la sociedad	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1	6.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
		GRI 413-2		No se han identificado operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales.
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 2-29	6.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 2-28	6.3 Acciones de asociación y patrocinio	

A

	Acciones de asociación o patrocinio	GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 3-3 (con visión a los GRI 308 y GRI 414) y GRI 2-6	6.4 Subcontratación y proveedores	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1		History no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores
		GRI 308-2		No se han identificado impactos ambientales negativos en la cadena de suministro.
		GRI 409-1		No se han identificado riesgos de trabajo forzoso dado que el conjunto de proveedores es nacional.
		GRI 414-1		History no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
		GRI 414-2		No se realizan estudios sobre los impactos sociales negativos en la cadena de valor.
		GRI 308-1		History no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores.
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 3-3	6.4 Subcontratación y proveedores	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 3-3 (con visión al GRI 416)	6.5.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
		GRI 416-2		Durante el ejercicio 2024 y 2023 no ha habido casos de incumplimiento de medidas de seguridad y salud de los consumidores.
		GRI 417-1		Se pone a disposición de los clientes los alérgenos de las cartas de restaurante.
		GRI 416-1		Se tienen identificados los posibles impactos en seguridad alimentaria e higiene.
		GRI 3-3 (con visión al GRI 416)	6.5.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-26	6.5.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
		GRI 418-1		Durante el ejercicio 2024 y 2023 no ha habido ninguna brecha de seguridad de información de cliente.
Información fiscal	Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	7 Información fiscal	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 201-4	7 Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	7 Información fiscal	

El presente Estado de Información no Financiera ha sido formulado junto a las cuentas anuales consolidadas y el informe de Gestión consolidado de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes con voto favorable de todos los miembros del Consejo de Administración de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes el 25 de junio de 2025. El citado documento, el cual viene constituido por las ~~37~~ páginas que preceden a este escrito, las cuales están visadas por la Secretaria del Consejo.

Barcelona (lugar donde se entienden adoptados los acuerdos según lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil), a 25 de junio de 2025.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Paolo', with a stylized flourish extending to the right.

Paolo Marco Chan Servado

El presente Estado de Información no Financiera ha sido formulado junto a las cuentas anuales consolidadas y el informe de Gestión consolidado de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes con voto favorable de todos los miembros del Consejo de Administración de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes el 25 de junio de 2025. El citado documento, el cual viene constituido por las ~~37~~ páginas que preceden a este escrito, las cuales están visadas por la Secretaria del Consejo.

Barcelona (lugar donde se entienden adoptados los acuerdos según lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil), a 25 de junio de 2025.



Claudio Boada Pallerés

El presente Estado de Información no Financiera ha sido formulado junto a las cuentas anuales consolidadas y el informe de Gestión consolidado de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes con voto favorable de todos los miembros del Consejo de Administración de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes el 25 de junio de 2025. El citado documento, el cual viene constituido por las 37 páginas que preceden a este escrito, las cuales están visadas por la Secretaria del Consejo.

Barcelona (lugar donde se entienden adoptados los acuerdos según lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil), a 25 de junio de 2025.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Montserrat', with a long horizontal stroke extending to the right.

Maria Montserrat Rius Palau

El presente Estado de Información no Financiera ha sido formulado junto a las cuentas anuales consolidadas y el informe de Gestión consolidado de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes con voto favorable de todos los miembros del Consejo de Administración de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes el 25 de junio de 2025. El citado documento, el cual viene constituido por las 37 páginas que preceden a este escrito, las cuales están visadas por la Secretaria del Consejo.

Barcelona (lugar donde se entienden adoptados los acuerdos según lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil), a 25 de junio de 2025.



Alejandro Hernández-Puértolas Pavia

El presente Estado de Información no Financiera ha sido formulado junto a las cuentas anuales consolidadas y el informe de Gestión consolidado de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes con voto favorable de todos los miembros del Consejo de Administración de Hip History Hotels, S.L. y Sociedades Dependientes el 25 de junio de 2025. El citado documento, el cual viene constituido por las 37 páginas que preceden a este escrito, las cuales están visadas por la Secretaria del Consejo.

Barcelona (lugar donde se entienden adoptados los acuerdos según lo dispuesto en el artículo 100 del Reglamento del Registro Mercantil), a 25 de junio de 2025.



Jean-François Pascal Emmanuel Bossy