

Informe de Información no
financiera consolidado de Halley
Bidco

Informe de información no financiera consolidado

1.	Modelo de Negocio	6
2.	Información sobre cuestiones medioambientales.....	9
	Economía Circular y prevención y gestión de residuos	10
	Uso sostenible de los recursos	12
	Cambio Climático	16
	Protección de la biodiversidad	17
3.	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	18
	3.1 Política del Grupo	18
	3.2 Riesgos identificados	19
	3.3 Gestión y desempeño social	19
	3.3.1 Empleo.....	19
	Empleados por tipo de contrato	21
	Empleados por tipo de jornada.....	22
	Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:.....	23
	3.3.1.1 Remuneraciones medias	24
	Brecha salarial	25
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	25
	Remuneración media de los consejeros y directivos	26
	3.3.1.2 Empleados con discapacidad	26
	3.3.2 Organización del trabajo	26
	Número de horas de absentismo.....	27
	3.3.3 Salud y seguridad	28
	3.3.4 Relaciones Sociales.....	29
	3.3.5 Formación	29
	3.3.6 Accesibilidad.....	30
	3.3.7 Igualdad	30
4.	Información sobre el respeto de los derechos humanos.....	31
	4.1 Política de la compañía.....	31
	4.2 Riesgos identificados	31
	4.3 Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	31
5.	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno.....	32
	5.1 Política de la compañía.....	32
	5.2 Riesgos identificados	33
	5.3 Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno.....	33
6.	Información sobre la sociedad	34

6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible.....	34
6.1.1 Impacto de la actividad sobre la sociedad en el empleo, el desarrollo local, las poblaciones locales y el territorio	34
6.1.1 Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	35
6.1.1.2 Acciones de asociación o patrocinio.....	35
6.1.2 Subcontratación y proveedores	35
6.1.3 Consumidores.....	36
6.1.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	36
6.1.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	38
6.1.3.3 Información fiscal	38
ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS DE LA LEY 11/2018 Y ESTÁNDARES GRI	39

El presente informe recoge información no financiera de Halley Bidco, S.L.U. (la Sociedad) y de sus sociedades dependientes (el grupo Halley) durante el año 2021. 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.

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) de Halley da cobertura a las siguientes sociedades y hoteles:

Sociedad	Nombre del activo	Operador
HOTEL ATOCHA 49, S.L.U.	Axel Atocha	Axel
HOTELES CAMINO REAL, S.A.U.	Occidental Torremolinos	Barceló
CREATIV HOTEL CATARINA, S.A.U.	Abora Catarina	Lopesan
HOTELAV. ITALIA 2, S.A.U.	Abora Continental	Lopesan
HOTEL BEACH TIRAJANA, S.A.U.	Corallium Beach	Lopesan
HOTEL DUNAMAR, S.A.U.	Corallium Dunamar	Lopesan
INTERCLUB ATLANTIC HOTEL, S.A.U.	Abora Interclub	Lopesan
HOTEL PASEO MARITIMO 80, S.L.U.	ME Sitges Terramar	Meliá
XERESA VILLAITANA, S.A.	Meliá Villaitana	Meliá
HOTEL MÁLAGA PALACIO, S.A.U.	AC Hotel Málaga	Marriott
HOTEL JARDIN TROPICAL, S.L.U.	Dreams Jardín Tropical	AM Resorts
TROPICAL PARTNERS, S.L.	Ritz-Carlton Abama	Ritz-Carlton
HOTEL SA TORRE MALLORCA, S.L.U.	Zöetry Sa Torre	AM Resorts

Por lo tanto, queda excluida la información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Avenida Rhode 28, S.L.U (Hotel Roses Platja) y Notario Alemany 26 Properties, S.L.U (Hotel Dreams Calvià Beach). En el primer caso, el hotel estuvo en régimen de alquiler hasta noviembre 2021 y, en el segundo caso, el hotel estuvo cerrado por obras durante todo el año.

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 de Halley 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 de Halley
- 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	Procedimientos de diligencia debida, políticas y procedimientos comunicados al personal para garantizar una correcta gestión del riesgo.
Corrupción y Soborno	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.

ASPECTO MATERIAL	DESCRIPCIÓN
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 Halley cuenta con hoteles radicados fundamentalmente en destinos turísticos consolidados de España, como las Canarias, la Costa del Sol y las Baleares. En el cierre del ejercicio de 2021, la organización cuenta con 15 hoteles, 4.749 habitaciones y emplea a 2.202 profesionales (934 profesionales a 31 de diciembre de 2020).

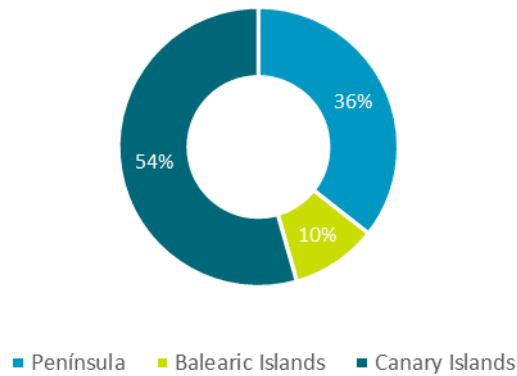
El modelo de negocio de Halley tiene como objetivo identificar oportunidades de inversión atractivas y ejecutar estrategias a medida para producir valor añadido en todas las fases del ciclo hotelero, desde la adquisición hasta la gestión de los activos. En ese sentido, su modelo consiste en cuatro pilares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



Halley cuenta con una cartera diversificada de 15 hoteles propios, en régimen de gestión. 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.

Con el objetivo de maximizar el valor generado en sus inversiones, Halley 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 del portfolio de Halley por número de habitaciones es la siguiente:



El portfolio de hoteles propiedad de Halley al finalizar los años 2021 y 2020 estaba configurado por los siguientes hoteles:

- Axel Atocha (Madrid)
- Prestige Coral Platja (Roses, Girona)
- ME Sitges Terramar (Sitges, Barcelona)
- Abora Catarina (Maspalomas, Las Palmas)
- Dreams Jardín Tropical (Costa Adeje, Santa Cruz de Tenerife)
- Zöetry Sa Torre Mallorca (Mallorca, Islas Baleares)
- AC Hotel Málaga Palacio (Málaga)
- Meliá Villaitana (Benidorm, Alicante)
- Abora Continental (Sant Bartolomé de Tirajana, Las Palmas)
- Corallium Beach (Maspalomas, Las Palmas)
- Corallium Dunamar (Gran Canaria, Las Palmas)
- Dreams Calviá Beach (Mallorca, Baleares)
- Ritz-Carlton Abama (Guía de Isora, Tenerife)
- Abora Interclub (Maspalomas, Las Palmas)
- Occidental Torremolinos (Torremolinos, Málaga)

1.1. Gestión de riesgos

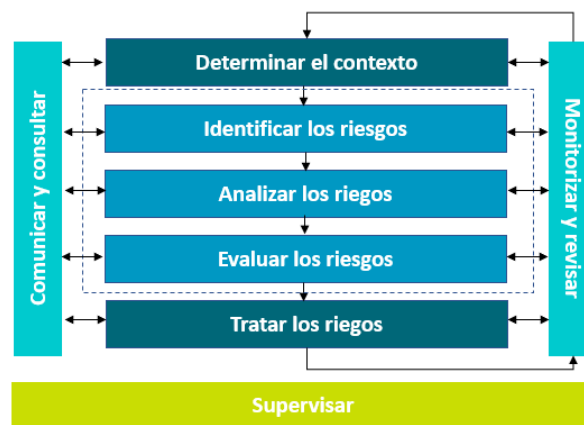
La sostenibilidad del modelo de negocio de Halley pasa por una adecuada gestión del riesgo. Es por ello que los Órganos de Gobierno de Halley han desarrollado e implantado un modelo de gestión de riesgos que identifica, analiza, evalúa, gestiona, controla y monitoriza el entorno de riesgos de la organización.

El modelo de gestión de riesgos se estructura a través del Manual de Cumplimiento Normativo y Prevención de delitos y hay diversas políticas y controles que forman parte del Sistema de gestión de riesgos penales de Halley.

Con el objetivo de implantar los principios de gestión de riesgos en la operativa de la organización, Halley 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 modelo de gestión de riesgos y soporte en la facilitación de modelos de documentación y seguimiento de este: Consejo de Administración y Responsable de Cumplimiento (CCO)

Los procesos del modelo de gestión de riesgos se dividen en ocho etapas (según la figura adjunta) que permiten gestionar los riesgos de forma lógica y estructurada a la vez que facilita la toma de decisiones efectiva y eficiente. Dicha estructura, está basada en las principales directrices y elementos de la estructura de gestión de riesgos definida por el "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (COSO).



En el 2020 se creó una comisión para el seguimiento y la gestión de la pandemia. Las actuaciones más destacadas desarrolladas en materia preventiva fueron las siguientes:

- Elaboración del decálogo interno sobre el impacto laboral de COVID, incluyendo actuaciones a desarrollar en caso de que sobreviniese una situación de crisis en la actividad de la empresa, de carácter productivo, económico o por fuerza mayor
- Protocolo de actuación frente al riesgo de contagio por COVID-19 para el personal de Halley, que incluía información general sobre el coronavirus, medidas preventivas a tomar por los empleados, medidas específicas en el ámbito laboral sobre la celebración de reuniones, viajes, eventos y otros, directrices para la implementación del trabajo a

distancia, e indicación de la Comisión de Seguimiento COVID-19 y persona de contacto de Halley para establecer una comunicación expresa para cualquier incidencia relacionada con la pandemia

- Establecimiento de un Plan de continuidad, a raíz de la declaración del estado de alarma a partir del 16 de marzo de 2020, se establecieron, junto con el Departamento de Comunicación, las pautas para una solución de trabajo remota productiva y segura en Halley
- Protocolo de vuelta a las oficinas, compartido con los empleados el 6 de mayo de 2020 y actualizado paulatinamente en función de las nuevas medidas aplicables en cada momento
- Medidas de prevención de riesgos laborales Durante el ejercicio 2021, la organización ha revisado su mapa de riesgos. No obstante, puesto que no se han producido cambios significativos en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por el Portfolio Halley, no se ha estimado conveniente realizar ningún cambio

Cada uno de los principales riesgos identificados en el mapa se asigna a un gestor de riesgos ("Risk Owner") que revisa de forma periódica las medidas de mitigación existentes o en curso para sus riesgos, estado de implantación de los planes de acción y medición de 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 Halley 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, Halley espera que cada uno de los gestores tomen medidas de forma activa para asegurar el cumplimiento de los compromisos ambientales. Por ello se incorpora al Manual de directrices corporativas de los hoteles, 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 aplicación de debida diligencia y de 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 Halley. Estos riesgos son:

- Generación de residuos
- Contaminación por ruido y vertidos
- Excavaciones y extracciones
- Emisiones a la atmósfera por consumos energéticos

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 firma una carta de Manifestaciones en la que se asegura cumplir con los requisitos establecidos en el Manual de Directrices Corporativas, el cual consta de un apartado de gestión medioambiental con el contenido especificado en el apartado anterior.

La actividad de Halley se lleva a cabo dentro del marco jurídico vigente, incluyendo la legislación medio ambiental 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 Halley. En el ejercicio 2021 ninguna de las sociedades que forman Halley han sido sancionadas por el incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

2.3 Gestión y desempeño medioambiental

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

Economía Circular y prevención y gestión de residuos

Conscientes de la importancia de avanzar hacia una economía circular, Halley 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.

En el marco de este compromiso algunos hoteles han desarrollado actuaciones específicas para la minimización de residuos y mejora de su gestión:

- Los cartuchos de tinta se envían a una empresa privada para su reciclaje. Así mismo, se utilizan pajitas sin plástico y se está trabajando para eliminar los vasos de plástico (Ritz Carlton Abama)

- Criterios ambientales de compras, como por ejemplo compras a granel de productos de limpieza o de productos alimenticios (Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub)
- Envases reciclables (Dreams Jardín Tropical)
- Segregación de residuos (Todos los hoteles del portfolio)
- Concienciación de la plantilla (Dreams Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub)
- Concienciación de los clientes (Dreams Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub)
- Inventario de productos de plástico de un solo uso para sustitución por alternativas más ecológicas (Dreams Jardín Tropical)

Además, Halley 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 relación con este campo, actualmente el Grupo está desarrollando un sistema centralizado de gestión de datos de consumo para el año 2022, mediante el cual se registre periódicamente los diferentes consumos que proyecte cada uno de los hoteles. De esta forma se tendrá una visión más amplia del impacto medioambiental y se podrán llevar a cabo estudios que derivarán en planes de reducción más específicos.

Datos 2021

Residuos	Tipología de tratamiento	Cantidad gestionada
Papel y cartón	Reciclaje	270.862
Vidrio	Reciclaje	209.802
Plástico	Reciclaje	97.112
Metal	Reciclaje	160.604
Residuos urbanos y resto	Reciclaje	2.154.650
Residuos peligrosos	Reciclaje/ Eliminación	3.699
TOTAL (Kg)		2.896.732

¹ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

¹ Los datos referentes a los consumos corresponden al Hotel Dreams Jardín Tropical, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Meliá Villaitana, y al Hotel Ritz-Carlton Abama, generados en 2021.

Datos 2020

Residuos	Tipología de tratamiento	Cantidad gestionada
Papel y cartón	Reciclaje	142.982
Vidrio	Reciclaje	100.234
Plástico	Reciclaje	142.055
Metal	Reciclaje	-
Residuos Urbanos y Resto	Reciclaje	1.215.139
Residuos Peligrosos	Reciclaje/ Eliminación	8.373
TOTAL (Kg)		1.608.783

² Contiene datos del perímetro EINF ajustado

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.

Uso sostenible de los recursos

La eficiencia en el consumo de recursos es uno de los aspectos primordiales en el camino hacia la sostenibilidad de cualquier organización, permitiendo la reducción del impacto no solo medioambiental, pero también económico. Por ello, desde Halley se desarrollan diversas medidas encaminadas a la reducción de los consumos de energía y agua.

ENERGÍA

Halley 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.

Por una parte, se desarrollan estudios de eficiencia energética en todos los hoteles y consecuencia de estos se implementan las actuaciones propuestas, priorizando aquellas en las que se incide sobre un mayor riesgo o cuyas reducciones son mayores.

En 2020 se comenzó con el "Plan Estratégico de Optimización de los costes de Energía y Agua y Mejora y Control Operacional de Instalaciones en Halley" con un tercero. Este plan consiste en mejorar la eficiencia energética y de consumo de agua en todo el grupo hotelero. Durante el año 2021 este plan se ha seguido desarrollando, habiéndose completado su implementación en el año 2022.

Por otro lado, en las actuaciones de contingencia llevadas a cabo en los hoteles, siempre se incluye la renovación de aquellas instalaciones cuya vida útil finalizará en los siguientes cinco

² Los datos referentes a los consumos corresponden a los siguientes hoteles: Hotel Dreams Jardín Tropical, Meliá Villaitana, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel AC Málaga y ME Sitges Terramar, generados en 2020.

años, adelantándose así a su obsolescencia; sustituyéndolas, siempre que es posible, por equipos de máxima eficiencia y de un menor potencial contaminante.

En este sentido, se han desarrollado las siguientes actuaciones para reducir el consumo energético, y por lo tanto el impacto medioambiental:

- Hoteles gestionados por Lopesan. Con el objetivo de dar cumplimiento a los estándares medioambientales establecidos en la organización. Se seleccionan 9 medidas de ahorro energético, que suponen una reducción del consumo energético global. Estas actuaciones incluyen entre otras: la monitorización y control de producción térmica, el cambio integral a tecnología LED, la disminución de la temperatura de acumulación, implantación de una bomba de calor AT para ACS, sustitución de enfriadoras por unas de alta eficiencia, plataforma limpieza solar, adecuación de tarjetero en habitaciones para fancoils, implementación de un modelo E-Value. Dichas medidas han supuesto una reducción del 10% en el consumo energético de dichos hoteles. Estas medidas han logrado que los hoteles de este grupo dispongan de una serie de certificaciones acreditando, entre otros aspectos, que efectivamente toman medidas para minimizar su impacto medioambiental
- Hotel Dreams Jardín Tropical. El hotel dispone de sistemas de recuperación calor-frío que permite reducir el consumo eléctrico y de combustible. Gracias a las medidas adoptadas, el grupo AMR (gestor del hotel) dispone en muchos de sus hoteles el certificado "Rainforest Alliance", que reconoce el compromiso de los hoteles por reducir su impacto medioambiental
- Ritz-Carlton Abama. Disponen de bombillas de luz LED en los pasillos del hotel, así como de bombillas de bajo consumo en todas las habitaciones y suites. También, gracias a sus 262 metros de paneles solares, son capaces de proveer a sus clientes de agua caliente, aire acondicionado y climatización para las piscinas. Además, participan en iniciativas medioambientales mundiales
- Hotel Occidental Torremolinos. Se llevan a cabo auditorías energéticas para identificar el consumo de los diferentes procesos e instalaciones y determinar los puntos de luz necesarios, evitando excesos. Todo ello acompañado de un estricto sistema de limpieza que permite optimizar al máximo la luminaria instalada. Se ha realizado adicionalmente la sustitución de tubos fluorescentes en baños por LEDS, realizando así una modernización de la iluminación que ha permitido ahorrar energía
- Axel Atocha. Utilización de software de control de temperatura para controlar el tiempo de uso de la electricidad y evitar desperdicio
- Iluminación general mediante bombillas de bajo consumo y led. (Dreams Jardín Tropical, Ritz-Carlton Abama, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub, Occidental Torremolinos, Me Sitges Terramar y Meliá Villaitana)
- Sistema automático de desconexión de AA en habitaciones. (Ritz-Carlton Abama, Dreams Jardín Tropical, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub)

- Relojes de encendido y apagado automático, regulados manualmente en función de las horas de luz diarias. (Ritz-Carlton Abama, Axel Atocha)
- Accionamiento de la electricidad general de las habitaciones mediante tarjeta. (Ritz-Carlton Abama, Meliá Villaitana, ME Sitges Terramar, Axel Atocha)
- Sensores de presencia. (Ritz-Carlton Abama, Occidental Torremolinos, ME Sitges Terramar, Meliá Villaitana)
- Adecuación general de las instalaciones a la demanda (Todos)
- Concienciación de trabajadores y clientes (Meliá Villaitana, ME Sitges Terramar, Occidental Torremolinos)
- Apuesta por energías renovables (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub, Dreams Jardín Tropical, Ritz-Carlton Abama)
- Seguimiento diario de consumos (Occidental Torremolinos, Ritz-Carlton Abama)
- Hotel Dreams Jardín Tropical. El hotel dispone de sistemas de recuperación calor-frío que permite reducir el consumo eléctrico y de combustible

No podemos concluir si estas actuaciones se traducen en una reducción de los consumos energéticos debido a que entre el año 2021 y el 2020 ha habido un escenario extraordinario.

Datos 2021

Consumo energético	KWh
Consumo eléctrico	32.306.483
Consumo gas natural	1.658.945
Consumo propano	1.314.949
Consumo gasoil	847.630
Consumo energías renovables	297.135

³ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

³ Incluyen datos de Dreams Jardín Tropical, hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Occidental Torremolinos, Hotel Ritz-Carlton Abama, Hotel AC Málaga, Axel Atocha y Meliá Villaitana.

Datos 2020

Consumo energético	KWh
Consumo eléctrico	25.042.457,00
Consumo gas natural	1.384.667,00
Consumo gasoil	563.495,00
Consumo Energía Solar Térmica	799.907,00

⁴ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

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

Adicionalmente, el grupo en el año 2020 diseñó un plan de mejora energética y reducción de emisiones para su implantación en el ejercicio 2021, el mismo consistía en una inversión de 4,8 miles de euros con el objetivo de conseguir la certificación "Very Good" en sus hoteles, y la reducción de las emisiones de CO2, renovando la maquinaria de ese momento e instalando sistemas de energía renovable.

Por ello, en el transcurso del año 2021, gracias a su desempeño y a su compromiso con el medioambiente, el Grupo ha logrado su objetivo, consiguiendo que prácticamente todos los hoteles del Portfolio Halley obtengan el certificado BREEAM. Este método internacional de medición del grado de sostenibilidad ha valorado los edificios y los ha calificado como "Muy bueno". Los hoteles acreditados serían los siguientes:

- Hotel Axel Atocha
- Hotel AC Málaga
- Hotel Abora Continental
- Hotel Abora Catarina
- Hotel Abora Interclub
- Hotel Corallium Beach
- Hotel Corallium Dunamar
- Hotel Dreams Jardín Tropical
- Hotel Zöetry Mallorca
- Hotel ME Sitges Terramar
- Hotel The Ritz-Carlton Abama
- Hotel Occidental Torremolinos

Esta certificación evalúa diferentes aspectos, como gestión, consumos, contaminación e innovación, certificando así la sostenibilidad de un edificio en diferentes niveles en función de la valoración obtenida.

AGUA

La preservación de los recursos hídricos es fundamental para asegurar la sostenibilidad del planeta. Es por ello que, como empresa, es fundamental mantener un uso responsable del agua en cada una de nuestras acciones. El uso de agua en Halley se divide en dos categorías

⁴ Incluyen datos de Dreams Jardín Tropical, Hotel ME Sitges, hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Occidental Torremolinos (solo gasoil) y Hotel Ritz-Carlton Abama.

- Agua utilizada en oficinas
- Agua utilizada en la gestión de los hoteles (incluye agua de riego y de piscinas)

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, Halley focaliza los esfuerzos en la gestión sostenible de este recurso en los hoteles:

- Regadío con aguas recuperadas (Meliá Villaitana)
- Mecanismos de reducción/racionalización como Fluxómetros en habitaciones, sensores, aireadores, sistemas monomando, etc. (Dreams Jardín tropical, ME Sitges Terramar, Hotel Occidental Torremolinos)
- Sistema de riego por goteo (Dreams Jardín Tropical)
- Mensajes de sensibilización en habitaciones y zonas comunes (Hotel Jardín tropical, Hotel Occidental Torremolinos)
- Solución a los problemas en el circuito solar para precalentar el agua y reducir el gradiente de temperatura en la misma. Además, la totalidad del agua utilizada en el hotel se recoge del océano y se trata en la desaladora (Ritz Carlton Abama)
- Sistema de elección de lavado de ropa de cama (Hotel Jardín tropical)
- Aireadores en las duchas de todas las habitaciones (Hotel Dreams Jardín tropical y Axel Atocha)
- Instalación de cloradores salinos en piscina (Hotel Occidental Torremolinos)

Todo el consumo de agua de las instalaciones y hoteles de Halley procede de agua de red, siendo este consumo:

Consumo 2021

Consumo Agua (m3)	m ³
Agua de red	1.354.607

⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Consumo 2020

Consumo Agua (m3)	m ³
Agua de red	589.533

⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Cambio Climático

Conscientes de los riesgos y oportunidades que el cambio climático entraña para el mercado hotelero, Halley desarrolla un modelo de análisis de riesgos centrado en el análisis de la ubicación geográfica de la cartera de sus hoteles.

⁵ Incluyen datos de Hotel Meliá Villaitana, Hotel AC Málaga, Hoteles Gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Ritz-Carlton Abama, Axel Atocha, Dreams Jardín Tropical y Occidental Torremolinos.

⁶ Incluyen datos de Hotel Dreams Jardín Tropical, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub), Hotel Ritz-Carlton Abama, ME Sitges Terramar, Hotel AC Málaga y Meliá Villaitana.

Los hoteles de la cartera de Halley se encuentran en zonas en las que no hay previsión a corto y medio plazo de efectos drásticos debidos al cambio climático que pudieran afectar al desarrollo de la actividad, por lo que por el momento no se desarrollan medidas preventivas ni se recurre a garantías y provisiones para riesgos ambientales.

Desde una perspectiva global y local, la actividad hotelera puede contribuir a minimizar los efectos del cambio climático en la actividad turística a través del impulso de estrategias y modelos responsables y sostenibles, entre ellos la reducción de los consumos y las emisiones asociadas.

Se exponen a continuación las emisiones de alcance 1 y alcance 2 asociadas a la actividad de Halley durante los años 2021 y 2020:

Datos 2021:

Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)
911,77	8.367,38

⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2020:

Emisiones Alcance 1 (tCO ₂ eq)	Emisiones Alcance 2 (tCO ₂ eq)
539,36	3.437,87

⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Los gestores hoteleros, han hecho esfuerzos de reducción de las emisiones mediante la reducción y en algunos casos la eliminación del consumo de gasoil 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.

Además, el gestor de hoteles Lopesan colabora con la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y la Fundación Universitaria de Las Palmas en el proyecto Punto de información Lopesan de las energías verdes.

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, ninguna de las oficinas ni hoteles del portfolio de Halley se encuentran situados en zonas protegidas o con posible afectación a especies que aparecen en listados nacionales de conservación.

⁷ Este cálculo incluye las emisiones relativas a Dreams Jardín Tropical, Hotel Ritz-Carlton Abama, Occidental Torremolinos, Hotel AC Málaga, Hotel Axel Atocha, Hoteles gestionados por Lopesan (Abora Continental, Abora Catarina, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Abora Interclub) y Meliá Villaitana.

⁸ Este cálculo incluye las emisiones relativas al Dreams Jardín Tropical, Hotel Ritz-Carlton Abama, Occidental Torremolinos, ME Sitges Terramar, Meliá Villaitana, y Hoteles bajo gestión de Lopesan.

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

- Ritz-Carlton Abama: Tienen un acuerdo marco con la organización Jean-Michel Cousteau (Ocean Futures Society) a través de la cual se inspira y educa a la gente en todo el mundo para actuar de manera responsable para la protección de los océanos como parte fundamental de nuestro planeta. Tienen un proyecto de limpieza del fondo marino de la playa de Abama
- Hotel Occidental Torremolinos: Realizan plantación de especies autóctonas y especies 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 Portfolio Halley 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 Halley 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 Halley, y un medio para el desarrollo armónico y sostenido de negocio. El Portfolio Halley 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 Halley 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 Halley, 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 Halley 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 Halley, 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, Halley 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

La aparición del Coronavirus COVID-19 en enero del 2020 y la expansión global que ha tenido, junto con la calificación como pandemia por la Organización Mundial de la Salud desde el 11 de marzo, ha provocado que el Grupo haga cambios en la gestión del personal.

Durante el 2020 y parte del 2021 se interrumpió la actividad en el sector hotelero temporalmente. Por ello, Halley ha establecido grupos de trabajo en caso de ser posible, y se tomaron medidas para mitigar el impacto de la COVID 19. La más relevante con la finalidad de

reducir costes ha sido la aprobación de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor.

Dada la situación provocada por la COVID-19, desde el inicio del estado de alarma en España el 14 de marzo de 2020 y gran parte del resto del año 2020 y 2021, a nivel corporativo, se ha realizado trabajo no presencial. Halley ha dotado a sus trabajadores de las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo a distancia. De manera gradual se trabaja para la incorporación de la plantilla al puesto habitual de trabajo optando por medidas como la rotación de turnos para garantizar las medidas sanitarias en los trabajadores.

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.

Datos 2021

Franja edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECTIVOS		STAFF	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	-	-	-	1	111	102
30-50	2	2	17	4	486	468
>50	2	-	9	2	172	140
Total	4	2	26	7	769	708

⁹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 del perímetro EINF ajustado

⁹ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de Halley a 31 de diciembre del 2021 es de 1.516 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a los siguientes hoteles: Ritz-Carlton Abama, Roses Platja y Dreams Calvià Beach.

Datos 2020

Franja edad	ALTA DIRECCIÓN		DIRECTIVOS		STAFF	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<30	-	-	-	-	103	57
30-50	5	2	16	3	309	277
>50	1	-	6	2	64	73
Total	4	2	22	95	476	407

¹⁰ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

Empleados por tipo de contrato

Datos 2021

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	468	583	1.051	69%
Número de empleados con contrato temporal	251	213	464	31%

¹¹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	96	672	283	1.051
Número de empleados con contrato temporal	118	306	41	465

¹¹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Staff	TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	6	31	1.014	1.051
Número de empleados con contrato temporal	-	3	462	465

¹¹ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 de todo el perímetro del EINF

Datos 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	300	410	710	77%
Número de empleados con contrato temporal	114	94	208	23%

¹² Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

¹⁰ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de Halley a 31 de diciembre del 2020 es de 918 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a la siguiente sociedad: Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U. (ME Sitges Terramar).

¹¹ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de Halley a 31 de diciembre del 2021 es de 1.516 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a las siguientes sociedades: Tropical Partners, Hotel Avenida Rhode 28 y Hotel Sa Torre Mallorca.

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con contrato indefinido	101	502	107	710
Número de empleados con contrato temporal	59	110	39	208

¹² Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Staff	TOTAL
Número de empleados con contrato indefinido	6	27	675	710
Número de empleados con contrato temporal	-	-	208	208

¹² Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

Empleados por tipo de jornada

Datos 2021

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con jornada completa	576	678	1254	83%
Número de empleados con jornada parcial	143	119	262	17%

¹³ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	150	819	285	1.254
Número de empleados con jornada parcial	64	159	39	262

¹³ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Staff	Total
Número de empleados con jornada completa	6	32	1.216	1.254
Número de empleados con jornada parcial	-	-	262	262

¹³ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2021 de todo el perímetro del EINF

¹² La plantilla total del Estado de Información No Financiera de Halley a 31 de diciembre del 2021 es de 1.516 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a los siguientes hoteles: Ritz-Carlton Abama, Hotel Roses Platja y Dreams Calvià Beach.¹³ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de Halley a 31 de diciembre del 2020 es de 918 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a la siguiente sociedad: Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U (ME Sitges Terramar).

Datos 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL	% TOTAL
Número de empleados con jornada completa	335	439	774	84%
Número de empleados con jornada parcial	79	65	144	16%

¹⁴ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de empleados con jornada completa	127	526	121	774
Número de empleados con jornada parcial	33	86	25	144

¹⁴ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

	Alta Dirección	Directivos	Gerentes	Total
Número de empleados con jornada completa	6	24	742	774
Número de empleados con jornada parcial	-	3	141	144

¹⁴ Contiene datos de plantilla a 31 de diciembre de 2020 de todo el perímetro del EINF

Número de despidos a lo largo del ejercicio objeto del informe:

Datos 2021

	Mujeres	Hombres	Total
Número de despidos	3	1	4
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,4	0,4	0,8

¹⁵ Contiene datos de todo el Perímetro EINF

	<30	30-50	>50	Total
Número de despidos	1	2	1	4
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,13	0,53	0,14	0,8

¹⁵ Contiene datos de todo el Perímetro EINF

	Alta Dirección	Directivos	Staff	Total
Número de despidos	-	1	4	5
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	-	0	0,8	0,8

¹⁵ Contiene datos de todo el Perímetro EINF

¹⁴ La plantilla total del Estado de Información No Financiera de Halley a 31 de diciembre del 2020 es de 918 personas. Este total difiere del dato a esta misma fecha contenido en Cuentas Anuales debido a que en el presente informe no se recoge información relativa a la siguiente sociedad: Hotel Paseo Marítimo 80, S.L.U. (ME Sitges Terramar)

¹⁵ Los datos recogen información relativa a todas las sociedades del perímetro EINF.

Datos 2020

	Mujeres	Hombres	Total
Número de despidos	4	16	20
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,10	0,12	0,23

¹⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	<30	30-50	>50	Total
Número de despidos	4	15	1	20
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	0,09	0,12	0,01	0,23

¹⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Staff	Total
Número de despidos	0	2	18	20
Tasa de rotación (401-1) (incluir bajas voluntarias y no voluntarias)	-	-	0,23	0,23

¹⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

3.3.1.1. 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:

Datos 2021

	Mujeres	Hombres
Remuneración media	30.201	41.251

¹⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

¹⁶ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Tropical Partners, S.L., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

¹⁷ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino Real, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

	<30	30-50	>50
Remuneración media	20.680	35.519	59.106

¹⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Staff
Remuneración media	564.041	68.357	26.315

¹⁷ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2020

	Mujeres	Hombres
Remuneración media	30.344	43.515

¹⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	<30	30-50	>50
Remuneración media	21.970	33.870	53.889

¹⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

	Alta Dirección	Directivos	Staff
Remuneración media	487.841	71.689	29.138

¹⁸ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Brecha salarial

La Brecha salarial en los hoteles segregada por categoría es:

Datos 2021

	Alta Dirección	Directivos	Staff
Brecha salarial	43%	-15%	4%

¹⁹ Contiene datos del perímetro EINF ajustado.

Datos 2020

	Alta Dirección	Directivos	Staff
Brecha salarial	47%	15%	10%

²⁰ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

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.

¹⁸ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

¹⁹ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino Real, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

²⁰ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino Real, S.A., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

Datos 2021

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	20.116	13.533	1,49

¹⁹ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Datos 2020

	Salario inicial	Salario mínimo local	Ratio (inicial/local)
España	19.902	12.780	1,54

²⁰ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Remuneración media de los consejeros y directivos

Datos 2021

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Consejeros	1.306.513	478.300
Remuneración media de Alta Dirección	670.762	350.600

*Datos correspondientes a Halley Corporativo

Datos 2020

	Hombres	Mujeres
Remuneración media de Consejeros	1.107.017	416.911
Remuneración media de Alta Dirección	576.496	310.531

*Datos correspondientes a Halley Corporativo

3.3.1.2 Empleados con discapacidad

Durante el año 2021, en la plantilla de los hoteles ha habido 21 personas con discapacidad igual o superior al 33% (23,41 personas en el año 2020):

	2021	2020
Número de empleados con discapacidad	21	23,41

*Datos 2021: Contiene datos de todo el perímetro de EINF.

*Datos 2020: Contiene datos de todo el perímetro de EINF.

3.3.2 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 los ejercicios 2021 y 2020 se han disfrutado de los siguientes permisos:

Datos 2021

	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	11	12
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	11	12
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	11	12
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

²¹ Contiene datos del perímetro del EINF ajustado

Datos 2020

	Hombres	Mujeres
Número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental	29	10
Número total de empleados que se han acogido al permiso parental	29	10
Número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental	29	10
Tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%

²² Contiene datos del perímetro del EINF ajustado

Número de horas de absentismo

El Grupo tiene establecido en su Política 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.

²¹ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino Real, S.A., Xeresa Villaitana, S.A., Hotel Atocha 49, S.A.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

²² Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

A través de estos controles establecidos, para el periodo 2021 se han contabilizado un total de 263.184 horas de absentismo (178.073 en el periodo 2020) para el total del perímetro del presente informe²¹

3.3.3 Salud y seguridad

El compromiso del Grupo Halley 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.

Gracias a la implementación de la actividad preventiva, durante el 2021 no se ha producido ningún accidente laboral en Halley corporativo.

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 estos hoteles ha habido 118 accidentes (91 en el ejercicio 2020).

En conjunto, los índices de gravedad y frecuencia son:

Datos 2021

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia ²³	37,28	33,67
Índice de gravedad ²⁴	0,70	0,36
Enfermedades profesionales	0	0
Número de fallecimientos	0	0

²⁵ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

²³ El cálculo del índice de frecuencia se realiza siguiendo la fórmula: (Número de accidentes de trabajo con baja * 1.000.000) / número de horas reales trabajadas)

²⁴ El cálculo del índice de gravedad se realiza siguiendo la fórmula: (Número de días perdidos por accidentes de trabajo con baja * 1.000) / Número de horas reales trabajadas.

²⁵ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U. Hoteles Camino Real, S.A.U., Xeresa Villaitana, S.A., Hotel Atocha 49, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

Datos 2020

	Hombres	Mujeres
Índice de frecuencia	38,67	38,32
Índice de gravedad	0,54	0,29
Enfermedades profesionales	0	1
Número de fallecimientos	0	0

²⁶ Contiene datos del perímetro EINF ajustado

Manual de bienestar y Salud laboral

El Grupo Halley 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.

3.3.4 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, como es el caso de Hotel Jardín Tropical, el Ritz-Carlton Abama, Hotel Occidental Torremolinos, Abora Catarina, Abora Continental, Corallium Beach, Corallium Dunamar, Meliá Villaitana y ME Sitges Terramar, habiendo un total de 13 Comités de Seguridad y Salud.

3.3.5 Formación

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

²⁶ Los datos recogen información relativa a las siguientes sociedades: Hotel Málaga Palacio, S.A.U., Hotel Atocha, 49, S.L.U., Tropical Partners, S.L.U., Creativ Hotel Catarina, S.A.U., Hotel Av.Italia 2, S.A.U., Hotel Beach Tirajana, S.A.U., Hotel Dunamar, S.A.U., Interclub Atlantic Hotel, S.A.U., Hotel Jardín Tropical, S.L.U., con un activo hotelero cada una y Hotel Investment Partners, S.A.U.

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 Halley comprende tres áreas:

- Formación sobre la empresa – fomentando el conocimiento de la misma
- Formación específica del puesto – para desarrollar habilidades que garanticen un excelente desempeño
- Formación integral para el desarrollo personal

La plantilla que forma parte de los hoteles, bajo las directrices corporativas establecidas en el Manual para Hoteles, realizan la formación necesaria para sus puestos de trabajo. 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

3.3.6 Accesibilidad

En las obras de rehabilitación llevadas a cabo en los hoteles del Grupo Halley, 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.

3.3.7 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 línea con los estándares del Grupo, todos los gestores hoteleros impulsan políticas de recursos humanos basadas en la igualdad.

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, 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 los códigos mencionados, el Grupo implementa y promueve una 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.

Las presentes políticas son difundidas como normativa interna entre todo el personal del Grupo y a su vez se promueve su cumplimiento en terceras compañías mediante la firma de las Manifestaciones, a través de la cual el gestor 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.

4.2 Riesgos identificados

La prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos está contemplada en el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

En la matriz de riesgos desarrollada durante el período objeto del presente informe, se han identificado entre otros, los siguientes riesgos en materia de vulneración de derechos humanos:

- Delito relativo a la prostitución y corrupción de menores
- Condiciones precarias de seguridad y salud

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 el compromiso, en el marco del Código de Conducta, 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 Halley el Canal de Comunicaciones a través de la web corporativa (www.hipartners.com) como cauce confidencial

para comunicar cualquier sospecha de que, en el marco de las actividades y/o relaciones comerciales del Grupo sus hoteles se estuvieran vulnerando derechos humanos y, por lo tanto, los valores y compromisos contenidos en el Código de Conducta y demás políticas de la compañía. La gestión de dicho canal es responsabilidad de un proveedor externo, a fin de preservar la identidad del denunciante.

El funcionamiento y pautas de uso de dicho canal se encuentran en la Política de Uso del Canal de Comunicaciones. Durante los años 2020 y 2021 no se han registrado comunicaciones relativas a la vulneración de derechos humanos o de principios establecidos en el Código de conducta.

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, Halley tiene desarrollado desde 2016 un modelo de Compliance a través del cual desarrolla la gestión y monitorización de los principales riesgos de la organización, el cual es objeto de revisión periódica.

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

- Manual de cumplimiento normativo y prevención de riesgos penales
- Política anticorrupción
- Código de conducta
- Manual de Directrices corporativas para gestores hoteleros
- Política de uso del canal de comunicaciones
- Código telemático
- Golden Rules en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Política de Bring Your Own Device

Halley 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 comunicaciones de Halley para comunicar cualquier tipo de incumplimiento detectado, siguiendo la **Política de uso del canal de comunicaciones**, 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. Además, previo inicio y formalización de una relación comercial/profesional con un tercero, se exige el cumplimiento del **formulario de identificación de Terceros "KYC"** en el que se recoge información relativa a aspectos financieros y de compliance, aspectos relacionados con accionistas 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 Halley en los contratos con gestores hoteleros y otros terceros.

5.2 Riesgos identificados

A raíz del proceso de implementación del modelo de Compliance, la organización ha identificado, entre otros riesgos de cumplimiento, 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 Halley que hacen uso de su relación personal o familiar con un funcionario público para que obtener un trato a favor de Halley)
- 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

Halley, 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 PRP’s y personas/entidades sancionadas internacionalmente. Tras la recepción cumplimentada del “Formulario identificativo de terceros KYC – Know your counterpart”, el Departamento de Compliance de Halley coteja la trayectoria profesional de la contraparte y la honorabilidad de las personas responsables de su gestión.

Halley 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

Halley 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 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 Halley, (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 2021, el Grupo realizó una donación a la Fundació Hospital Clínic de Barcelona por importe de 10.000 euros y una donación al Hospital Sant Joan de Deu por importe de 3.000 euros.

6 Información sobre la sociedad

6.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

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

Halley 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. En este sentido, desde el Hotel Jardín Tropical, se ha establecido su política de Sostenibilidad en la que se incluyen aspectos relativos con los grupos desfavorecidos, la sociedad y el entorno. Para desplegar esta política se desarrollan actuaciones para cubrir las necesidades de las partes interesadas, principalmente actuaciones en el ámbito social de donaciones de material en desuso, campañas de recogida de juguetes y jornadas de puertas abiertas para organizaciones del tercer sector, etc.

El Hotel Ritz-Carlton Abama por su parte, desarrolla un programa de community Foot Print de ayuda a la comunidad, a través del cual se realizan visitas a hospitales, centros de mayores y limpieza del entorno natural. En ningún caso son acciones de patrocinios o con impacto económico, sino que se enfoca al voluntariado de trabajadores.

Los hoteles gestionados por Lopesan por su parte llevan a cabo proyectos en alianza con organizaciones públicas o privadas que contribuyen a resolver problemáticas relacionadas con el impacto de la actividad turística en la sociedad, a lo largo de toda la cadena de valor, como, por ejemplo, donación a banco de alimentos, ayuda a la alimentación, participación en varios eventos locales.

6.1.1.1 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.

6.1.1.2 Acciones de asociación o patrocinio

El Grupo Halley, 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.

Los gestores de hoteles por su parte, potenciando este compromiso, desarrollan algunas de estas asociaciones:

- Lopesan: se desarrollan proyectos en alianza con organizaciones públicas o privadas que contribuyen a resolver problemáticas relacionados con el impacto de la actividad turística en la sociedad, a lo largo de toda la cadena de valor
- El Grupo Meliá por su parte participa en una innumerable cantidad de asociaciones nacionales e internacionales
- Ritz-Carlton Abama: Afiliación a la asociación "Vela Tenerife" realizando aportación de alimentos

6.1.2 Subcontratación y proveedores

Conscientes de la relevancia que supone la cadena de suministro en los impactos de las actividades de la asociación, Halley 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 Know Your Client, en la que se analizan aspectos relacionados con la responsabilidad social

corporativa, la calidad y el medio ambiente entre otros. Para asegurar que el proveedor cumple con la información facilitada en el formulario, Halley realizará evaluaciones de los proveedores, en las que además se revisará que la relación con el proveedor es satisfactoria y cumple con los términos acordados, cumpliendo en todo momento sus obligaciones.

Halley apuesta por la compra a proveedores locales, es decir, situados en territorio español. El 90% de los proveedores contratados directamente por Halley son locales. Los proveedores contratados por los gestores hoteleros mantienen el compromiso adquirido por Halley, siendo de media superior al 60% y en algunos casos al 80%.

En relación a los gestores, queda establecido en el Manual de directrices cuales 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 complementar siempre el 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 Halley, desarrollan metodologías de contratación específicas:

- Hotel Dreams Jardín Tropical: Para asegurar la calidad de los proveedores contratados, en el Hotel Dreams Jardín Tropical previamente a iniciar trabajos con un proveedor este debe cumplimentar la ficha de homologación social, enviar su registro sanitario en caso de ser aplicable y comprometerse al cumplimiento de la política medioambiental propia del hotel en el desarrollo de sus trabajos
- Hoteles gestionados por Lopesan: Dada la importancia de los suministros en el funcionamiento de sus hoteles, especialmente en los servicios de restauración, se han desarrollado e implantado criterios de selección y evaluación de proveedores. Tomando como referencia el TOP 100 de su listado de proveedores, han logrado que el 75% de sus compras hayan sido a proveedores locales con sede en Canarias y que un 20% de los productos adquiridos también sean de procedencia local
- Hoteles gestionados por Meliá: establece criterios de selección y evaluación tanto ambientales como sociales, y el total de sus proveedores está homologado y evaluado bajo estos criterios
- Ritz-Carlton Abama: se solicitan 3 propuestas a proveedores similares y en un comité con la dirección del hotel, se analizan y revisan las propuestas y se opta por la de menor importe y mejor calidad del servicio. En caso de ser proveedores de servicios tecnológicos o de tratamiento de datos personales de los clientes, se utilizan proveedores aprobados por Marriott International

6.1.3 Consumidores

6.1.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores

Debido a la actividad que desarrolla Halley, 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 a 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. Asimismo, en su condición de encargados del tratamiento, tal y como la describe la legislación vigente, cumplen en todo momento con todas las disposiciones previstas en la normativa en materia de protección de datos.

- Disposición de un sistema de archivos, tanto en soporte físico como informático, que permite restringir el acceso a los datos de carácter personal
- Letreros en las áreas de recepción indicando a los huéspedes el 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
- Inclusión en los formularios de registro de cláusulas para 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 ley vigente
- Implementación de las medidas técnicas de seguridad adecuadas

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 los hoteles, 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 Halley. 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 Halley 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 directrices corporativas, de un servicio de mantenimiento, que asegura la realización de las revisiones e inspecciones pertinentes de las instalaciones (contra incendios, 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.

6.1.3.2 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.

Halley por su parte, ha encomendado la gestión del Canal de Comunicaciones a una empresa externa, Cuatrecasas, con quien ha suscrito el contrato que establece la Política de Protección de Datos, para proteger y garantizar la privacidad de aquellas incidencias registradas.

6.1.3.3 Información fiscal

En relación a la información fiscal del ejercicio 2021, 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).

	HALLEY	
	2021	2020
BENEFICIOS OBTENIDOS (PÉRDIDAS)	(32.258)	(84.983)
IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS PAGADOS	-	(138)
SUBVENCIONES	1.017	120

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 102-2	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-4	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-6	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-7	1. Modelo de negocio	
		GRI 102-15	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 103-2	2.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	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 102-11	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-15	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-30	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 201-2	2.2 Riesgos identificados	No es material debido a que los hoteles no se ubican en zonas con previsiones críticas.
General	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad.	GRI 102-15	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-29	2.2 Riesgos identificados	
		GRI 102-31	2.2 Riesgos identificados	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.	GRI 102-29	2.1. Política de la compañía	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	GRI 102-29	2.2 Riesgos identificados	
	Provisiones y garantías para riesgos ambientales.	GRI 307-1	2.2 Riesgos identificados	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al	GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	

	medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	GRI 302-4	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 302-5	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 305-5	Tabla GRI	No se pueden extraer conclusiones de reducción de emisiones debido a la diferencia de perímetro entre años.
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 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
Usos sostenible de los recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	GRI 303-3	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	Toda el agua captada procede de red.
		GRI 303-5	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	GRI 103-2		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
		GRI 301		Debido a la actividad desarrollada, este dato no es material para el Grupo.
	Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables.	GRI 102-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 302-1	2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
		GRI 302-2		No se considera material el consumo fuera de la organización
		GRI 302-4		No se puede calcular la reducción del consumo energético por tener perímetros distintos entre años.
	Cambio climático	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero.	GRI 305-1	2.3. Gestión del desempeño medioambiental
GRI 305-2			2.3. Gestión del desempeño medioambiental	
Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático.		GRI 102-15		Dado que no se han considerado riesgos relativos al cambio climático, no se desarrollan acciones.
		GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental identificados	
		GRI 201-2		No se han identificado ni riesgos, ni oportunidades significativas relacionadas con el cambio climático.
Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo		GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño	No hay metas específicas de reducción aunque si una tendencia general a la mejora de la eficiencia energética y

	para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin.		medioambiental identificados	reducción de emisiones por cambio a energías menos contaminantes.
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	GRI 103-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental identificados	
		GRI 304-3	2.3. Gestión del desempeño medioambiental identificados	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	GRI 304-1		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican en área protegida o zona de gran valor para la biodiversidad.
		GRI 304-2	2.3. Gestión del desempeño medioambiental identificados	
		GRI 304-4		Ningún hotel ni las oficinas centrales se ubican 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 103-2	3.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	3.1. Política de la compañía	
		GRI 102-35	3.3.1. Empleo	
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 102-15	3.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30	3.2. Riesgos identificados	
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	GRI 102-7	3.3.1. Empleo	
		GRI 102-8	3.3.1. Empleo	
		GRI 405-1b)	3.3.1. Empleo	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	GRI 102-8	3.3.1. Empleo	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	GRI 102-8	3.3.1. Empleo	
Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1b)	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	
	Brecha Salarial.	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.
	Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.	GRI 202-1	3.3.1. Empleo	
	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 102-35	3.3.1. Empleo	
		GRI 102-36	3.3.1. Empleo	
	Implantación de medidas de desconexión laboral.	Cualitativo		El Grupo no aplica medidas de desconexión laboral más allá del cumplimiento del Convenio laboral de aplicación.
	Empleados con discapacidad.	GRI 405-1. b)	3.3.1. Empleo	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	GRI 102-8 c)	3.3.2 Organización del trabajo	
		Cualitativo	3.3.2 Organización del trabajo	
	Número de horas de absentismo.	GRI 403-9	3.3.2 Organización del trabajo	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-3	3.3.2 Organización del trabajo	
GRI 103-2		3.3.2 Organización del trabajo		
Salud y Seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	GRI 103-2	3.3.3. Salud y Seguridad	
	Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-9	3.3.3. Salud y Seguridad	
	Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo.	GRI 403-10	3.3.3. Salud y Seguridad	
Relaciones Sociales	Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	GRI 102-43	3.3.4. Relaciones Sociales	
		GRI 402-1		Acorde a convenio.
		GRI 403-4	3.3.4. Relaciones Sociales	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	GRI 102-41	Tabla GRI	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.	403-1	3.3.4. Relaciones Sociales	
403-4		3.3.4. Relaciones Sociales		

Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	GRI 103-2	3.3.5. Formación	
		GRI 404-2	3.3.5. Formación	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	GRI 404-1	3.3.5. Formación	Halley no dispone de los mecanismos necesarios para la monitorización del dato de horas de formación por categoría.
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	3.3.6. Accesibilidad	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
	Planes de igualdad.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
	Medidas adoptadas para promover el empleo.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
		GRI 404-2	3.3.5. Formación	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	GRI 103-2	3.3.6. Accesibilidad	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.	GRI 103-2	3.3.7. Igualdad	
GRI 406-1			Durante el año 2021 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 103-2	4.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	4.1. Política de la compañía	
		GRI 412-2		No se ha realizado formación específica en derechos humanos.
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 102-15	4.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30	4.2. Riesgos identificados	
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 103-2	4.1. Política de la compañía	
		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 103-2	4.2. Riesgos identificados	
		GRI 412-1		Debido al tipo de actividad y su ubicación geográfica no se considera material.
	Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos.	GRI 102-17	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	
		GRI 103-2	4.3. Gestión y desempeño relacionado con los derechos humanos	
		GRI 411-1		Este aspecto no es material para la organización.
	GRI 419-1		No se han producido incumplimientos en este ámbito.	
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 103-2	4.1. Política de la compañía		
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 103-2	5.1. Política de la compañía	
		GRI 103-3	5.1. Política de la compañía	
		GRI 205-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
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 102-15	5.2. Riesgos identificados	
		GRI 102-30		El análisis y evaluación del riesgo 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	
Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra	

			la corrupción y el soborno	
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	GRI 103-2	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
		GRI 415-1		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 103-2	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
		GRI 103-3	6.2.1.1. Impacto de la actividad 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 102-15		No se identifican riesgos relacionados con impactos negativos en la sociedad.
		GRI 102-30		El análisis y evaluación del riesgo forma parte del modelo de gestión de riesgos implementado en la organización.
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	GRI 204-1	6.2.2 Subcontratación y proveedores	
		GRI 413-1	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio.	GRI 413-1	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
		GRI 102-43	6.2.1.2. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	

		GRI 413-1	6.2.1.1. Impacto de la actividad sobre la sociedad	
	Acciones de asociación o patrocinio.	GRI 102-13	6.2.1.3 Acciones de asociación y patrocinio	
		GRI 201-1	5.3. Gestión de la lucha contra la corrupción y el soborno	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	GRI 103-2	6.2.2. Subcontratación y proveedores	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	GRI 102-9	6.2.2. Subcontratación y proveedores	
		GRI 103-2	6.2.2. Subcontratación y proveedores	
		GRI 308-1		Halley 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 son nacionales
		GRI 414-1		Halley 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.	
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1		Halley no tiene definidos criterios ambientales de selección y evaluación de proveedores	
Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 103-2	6.2.3.1 Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	
		GRI 416-1		Se tienen identificados los posibles impactos en seguridad alimentaria e higiene
		GRI 416-2		No ha habido casos de incumplimiento de medidas de seguridad y salud
		GRI 417-1		Se pone a disposición de los clientes los alérgenos de la cartas de restaurante así como la información relativa a protección de datos requerida por normativa
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17	6.2.3.2 Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
GRI 103-2		6.2.3.2 Sistemas de		

			reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	
		GRI 418-1		Durante el 2021 no ha habido ninguna brecha de seguridad de información de cliente
Información fiscal	Beneficios obtenidos por el Grupo	GRI 201-1	6.1.3.3 Información fiscal	
	Impuesto sobre beneficios pagado	GRI 201-1	6.1.3.3 Información fiscal	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	6.1.3.3 Información fiscal	